



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

DIREZIONE GENERALE

Ufficio III



FORMAZIONE DOCENTI NEOASSUNTI 2021/2022

GLI STRUMENTI INIZIALI

Anna Maria Di Nocera
Referente regionale formazione
USR CAMPANIA



- Il modello formativo

Il modello formativo riservato ai docenti neoassunti comprende due dimensioni.

1

Dimensione individuale e riflessiva



OBIETTIVI

effettuare una riflessione puntuale sulle esperienze realizzate in ambito culturale e professionale;

far emergere la percezione dell'autoefficacia rispetto ad alcune complesse funzioni che è chiamato a svolgere.



Il Bilancio iniziale delle competenze si propone di:



sostenere i nuovi docenti nella **riflessione puntuale sulle esperienze realizzate** e sul proprio stile di insegnamento;



delineare il quadro delle **competenze acquisite**, in particolare in ambito lavorativo, rilevando i **punti di forza e gli elementi di debolezza, da costruire o consolidare**;



supportare la strutturazione del **Patto** per lo sviluppo **professionale**;



individuare gli elementi principali su cui occorre focalizzare la progettazione condivisa e l'osservazione reciproca della fase dedicata al **“peer to peer”**.



IL BILANCIO DELLE COMPETENZE IN

QUATTRO PASSI





ESAME DELLE AREE

A document titled "Il Bilancio Individuale delle competenze e le domande guida FATTORIO in piattaforma" with logos of the Italian Ministry of Education and the University of Bologna. It contains a table with two columns: "DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE" and "INDICATORI".

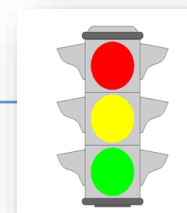
DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE	INDICATORI
1. L'individuo si riconosce in termini di competenze e di conoscenze.	Non è stato ancora raggiunto il livello di competenza richiesto per il ruolo. Per questo motivo, il candidato deve essere valutato come "non idoneo".
2. Individuo capace di gestire le situazioni di lavoro, di studio e di ricerca, di risolvere i problemi e di prendere decisioni.	Non è stato ancora raggiunto il livello di competenza richiesto per il ruolo. Per questo motivo, il candidato deve essere valutato come "non idoneo".
3. Individuo capace di comunicare in modo efficace e di lavorare in gruppo.	Non è stato ancora raggiunto il livello di competenza richiesto per il ruolo. Per questo motivo, il candidato deve essere valutato come "non idoneo".
4. Individuo capace di lavorare in modo autonomo e di prendere decisioni.	Non è stato ancora raggiunto il livello di competenza richiesto per il ruolo. Per questo motivo, il candidato deve essere valutato come "non idoneo".
5. Individuo capace di lavorare in modo creativo e di prendere decisioni.	Non è stato ancora raggiunto il livello di competenza richiesto per il ruolo. Per questo motivo, il candidato deve essere valutato come "non idoneo".
6. Individuo capace di lavorare in modo etico e di prendere decisioni.	Non è stato ancora raggiunto il livello di competenza richiesto per il ruolo. Per questo motivo, il candidato deve essere valutato come "non idoneo".



RIFLESSIONE



POSIZIONAMENTO



REDAZIONE



1° PASSO

Il docente esamina le Aree e i descrittori di competenza



Ministero dell'Istruzione

DC PERSONALE COLLABORATIVO

INDIRE ISTITUTO NAZIONALE DOCUMENTAZIONE INNOVAZIONE RICERCA EDUCATIVA

Il Bilancio iniziale: attività da svolgere nell'ambiente online

1. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALL'INSEGNAMENTO (Didattica)

a) **Organizzare situazioni di apprendimento**

Selezionare fino a 3 competenze

COMPETENZE	DOMANDE GUIDA
<input type="checkbox"/> 1. Individuare con chiarezza le competenze che gli allievi devono sviluppare	Ritieni di essere in grado di individuare con facilità contenuti e relativi obiettivi di apprendimento adeguati alla tua classe? Se hai difficoltà e incertezze, quali ne sono le cause?
<input type="checkbox"/> 2. Rendere operativi gli obiettivi di apprendimento individuati, in modo da verificarne il conseguimento	Ritieni di saper ricostruire chiaramente la relazione tra contenuti e obiettivi di apprendimento?
<input type="checkbox"/> 3. (FRIMARIA, SECONDARIE) Conoscere in maniera adeguata i concetti chiave della disciplina	Ritieni di padroneggiare sufficientemente i concetti chiave della tua disciplina in maniera tale da porli in relazione coerente con un percorso formativo adeguato al singolo allievo e/o alla classe nel suo complesso?
<input type="checkbox"/> 4. Progettare le attività didattiche e le attività e gli strumenti di valutazione tenendo conto delle conoscenze pregresse degli studenti	Ritieni che le conoscenze pregresse dei tuoi alunni influenzino il modo in cui progetti le attività e valuti l'apprendimento? Se sì, come le rilevi?
<input type="checkbox"/> 5. (INFANZIA) Collegare i campi di esperienza alle attività didattiche	Riesci a connettere i campi di esperienza con obiettivi e traguardi in una visione complessiva delle competenze da sviluppare?
<input type="checkbox"/> 6. (SOSTEGNO) Elaborare piani educativi inclusivi (PEI, PEP, PDP) per gli studenti che ne hanno necessità, in modo da essere coerenti con il percorso	Ritieni di riuscire a collaborare proficuamente con i tuoi colleghi, al fine di elaborare un piano personalizzato che favorisca l'inclusione degli alunni che ne hanno uno specifico bisogno?
<input type="checkbox"/> 7. Progettare le attività della classe, affinché queste tengano conto delle necessità degli allievi con bisogni speciali in modo da favorire l'integrazione	Ritieni di essere in grado di co-progettare percorsi educativi adeguati ad allievi con particolari problematiche? Riesci ad individuare agevolmente gli obiettivi specifici su cui lavorare per favorire la

- Il Bilancio iniziale delle competenze risulta articolato in tre **AREE** tematiche, ricavabili dall'art. 4 del D.M. n. 850/2015, di seguito indicate:

- Area delle competenze relative all'insegnamento	DIDATTICA 
- Area relativa alla partecipazione scolastica	ORGANIZZAZIONE 
- Area delle competenze relative alla propria formazione	PROFESSIONALITA' 

OGNI AREA E' SUDDIVISA IN
AMBITI.
 PER CIASCUN AMBITO E'
 RIPORTATO UN GRUPPO DI
DESCRITTORI DI COMPETENZA
 UNA PARTE E' RIFERITA A 4
 TIPOLOGIE DI DOCENTI:
 1. scuola dell'infanzia
 2. scuola primaria
 3. scuola secondaria
 4. sostegno
 DOVE NON DIVERSAMENTE
 SPECIFICATO I DESCRITTORI SONO
 RIVOLTI A TUTTI I DOCENTI

AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALL'INSEGNAMENTO (**Didattica**)

- ambiti
- a) *Organizzare situazioni di apprendimento*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...
 - b) *Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...
 - c) *Coinvolgere gli allievi nel processo di apprendimento*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...

AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PARTECIPAZIONE ALLA VITA DELLA PROPRIA SCUOLA (**Organizzazione**)

- ambiti
- d) *Lavorare in gruppo tra docenti*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...
 - e) *Partecipare alla gestione della scuola*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...
 - f) *Informare e coinvolgere i genitori*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...

AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PROPRIA FORMAZIONE (**Professionalità**)

- ambiti
- g) *Affrontare i doveri e i problemi etici della professione*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...
 - h) *Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...
 - i) *Curare la propria formazione continua*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...



2° PASSO

Il docente sceglie gli indicatori su cui avviare la propria riflessione

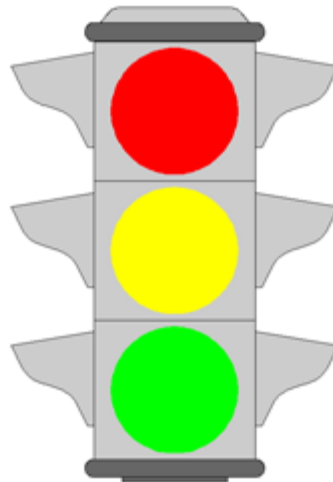


- Il docente individua da uno a tre descrittori di competenza 2/3 indicatori, scegliendoli tra quelli trasversali e quelli specifici relativi al suo “ruolo”.



3° PASSO

Il docente si posiziona rispetto agli indicatori



- Partendo dalle esperienze maturate, il docente si colloca.
- Per selezionare i descrittori di competenze possono essere utilizzati i seguenti 3 criteri:
- **1. competenze non possedute** che però si ritengono importanti e si vorrebbero acquisire in maniera sistematica;
- **2. competenze acquisite** in parte e che si vorrebbero rafforzare/approfondire;
- **3. competenze che si ritiene di possedere** a un livello adeguato o nelle quali ci si percepisce come esperti.



4° PASSO



Il docente redige il bilancio



- Il docente, con l'aiuto delle **domande – guida**, elabora un **testo discorsivo di massimo 3.000 caratteri**, per ogni descrittore di competenza prescelto, motivando
- 1. le ragioni di tale scelta
- 2. il livello di competenza percepito



Le competenze, da potenziare o da costruire, vanno **indicate in maniera chiara**.

È necessario, infatti, “intercettarle” con precisione al fine di redigere il successivo Patto per lo sviluppo professionale del docente.



2

Dimensione collettiva e di scambio reciproco

Si propone di provare a disegnare un'analogia con la comunità professionale che dovrà essere costruita dal docente giorno dopo giorno nella pratica quotidiana.



La dimensione collettiva si esprime attraverso:

- il **patto per lo sviluppo professionale**
- il **peer to peer**
- il **visiting**

II PATTO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE



Cosa dice la norma

- *“Il Dirigente Scolastico e il docente neo-assunto, sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabiliscono, con **un apposito patto per lo sviluppo professionale**, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso le **attività formative di cui all’articolo 6*** e la partecipazione ad **attività formative attivate dall’istituzione scolastica o da reti di scuole**, nonché l’**utilizzo eventuale delle risorse della Carta di cui all’articolo 1, comma 121, della Legge”**. (art. 5, comma 3. D.M. n. 850/2015).*
- **(periodo di formazione)*

Il Patto formativo definisce gli impegni reciproci che legano il docente in anno di formazione e prova e la comunità educante che lo accoglie.



Non necessariamente tutte le competenze indicate nel Bilancio iniziale devono essere oggetto del Patto per lo sviluppo professionale. Tra le competenze indicate nel Bilancio iniziale è opportuno individuare quelle che possano essere potenziate:

a medio termine (entro la conclusione dell'anno scolastico);

mediante attività di formazione in servizio.

Il patto formalizza e vincola gli impegni delle due parti:

Il docente si impegna a:

- **frequentare** le attività formative destinate ai docenti in anno di formazione e prova;
- **partecipare** alle iniziative attivate dall'istituzione scolastica di servizio o dalle reti di scuole cui essa aderisce, finalizzate allo sviluppo professionale e al rafforzamento delle proprie competenze didattiche, anche eventualmente utilizzando le risorse ricevute con la card della formazione.

Il Dirigente Scolastico si impegna a:

- **informare** il docente neo-assunto circa le caratteristiche salienti del percorso formativo, gli **obblighi di servizio e professionali connessi al periodo di prova**, le modalità di svolgimento e di valutazione;
- **autorizzare la partecipazione ad attività formative** coerenti con le competenze indicate nel documento e a fornire le informazioni in suo possesso circa iniziative di formazione interne o esterne.

