



ISTITUTO TECNICO STATALE ECONOMICO TECNOLOGICO  
G. B. CARDUCCI - G. GALILEI  
FERMO

## Scuola Polo per la formazione Ambito territoriale 5 - Fermo

Incontro propedeutico

Periodo di Formazione e prova Docenti Neoassunti

*Dirigente Scolastico Prof.ssa Cristina Corradini*

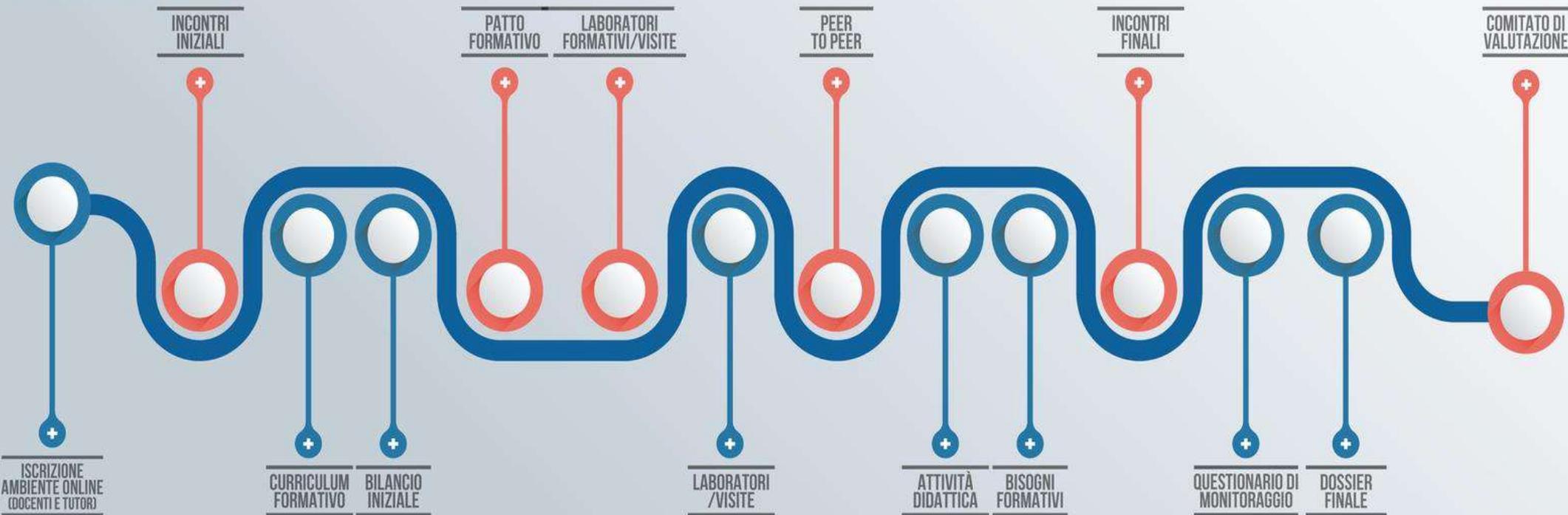
*18 Dicembre 2019*



<https://neoassunti.indire.it/2020>

## PERCORSO DI FORMAZIONE E PROVA

### FORMAZIONE IN PRESENZA



### FORMAZIONE ONLINE

A.S. 2019/20

# NOTA MINISTERIALE PROT. N. 39533 DEL 4.09.2019

Aspetti caratterizzanti l'attività formativa.

- Il modello per la realizzazione del periodo di formazione e di prova per i docenti neo-assunti è confermato nei suoi aspetti strutturali con il medesimo impianto già messo in opera negli ultimi tre anni scolastici.
- Il percorso si concretizza in 50 ore di formazione complessiva, considerando le attività formative in presenza (riducendo ulteriormente l'approccio frontale e trasmissivo, a favore della didattica laboratoriale), l'osservazione in classe (da strutturare anche mediante apposita strumentazione operativa) e la rielaborazione professionale, mediante gli strumenti del "bilancio di competenze", del "portfolio professionale".

# PAROLE CHIAVE

*induction; tutor; osservazione; patto formativo; portfolio formativo, peer to peer, autovalutazione.*

•La nuova formazione per l'anno di prova è stata progettata in coerenza con l'obiettivo della L. n. 107/2015 di costituire un punto di partenza per i docenti in modo da accompagnare tutta la carriera e lo sviluppo professionale del docente attraverso una formazione sul campo centrata su un progetto formativo che mette in relazione il docente come professionista e i bisogni della scuola.

# SCUOLA POLO

- Percorso di predisposizione di contesti e risorse
- Approccio induttivo proattivo
- Dimensione della comunità educante



# Riferimenti Normativi

- ▶ Decreto Ministeriale 850 del 2015  
107/2015 – commi da 115 a 120  Legge
- ▶ Nota Ministeriale prot. N 36167 del 2015 – «Nota esplicativa del DM850/2015»
- ▶ Nota Ministeriale prot. N. 39533 del 4 settembre 2019 – «Conferme e novità per il percorso di formazione dei docenti neo-assunti 2019-2020»
- ▶ Nota USR Marche prot. n. 18394 del 30 settembre 2019 – Avvio Formazione Docenti Neoassunti Regione Marche

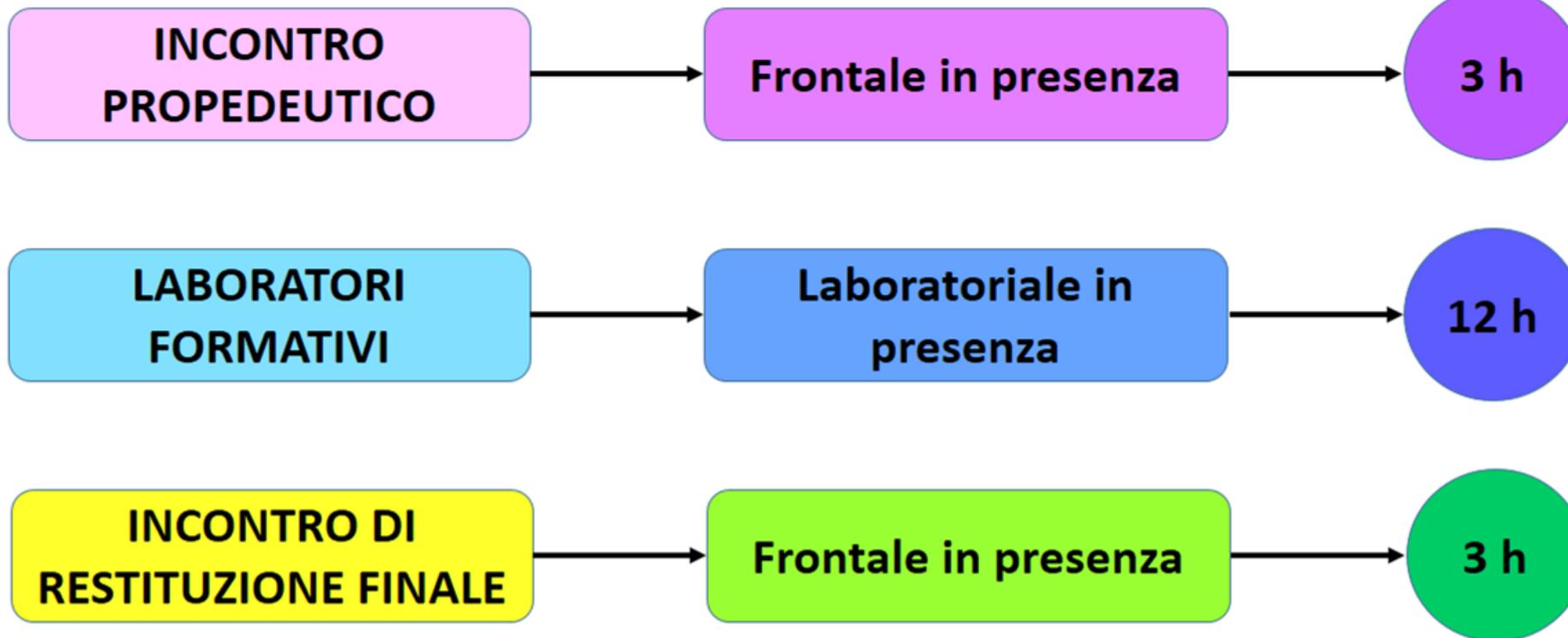
# CRONOPROGRAMMA REGIONALE

- ▶ **Entro il 7 dicembre 2019** rilevazione dei dati del personale docente ed educativo interessati al periodo di Formazione e Prova;
- ▶ **Entro il mese di dicembre 2019** incontro iniziale/plenario/propedeutico (3 ore)
- ▶ **Dal mese di Gennaio ad Aprile 2020** attività laboratoriali in presenza (12 ore=4 incontri, salvo per i 69 docenti che faranno i laboratori nelle scuole innovative (non meno due giornate ciascuna di 6 ore);
- ▶ **Entro il mese di Maggio 2020** incontro conclusivo/restituzione.

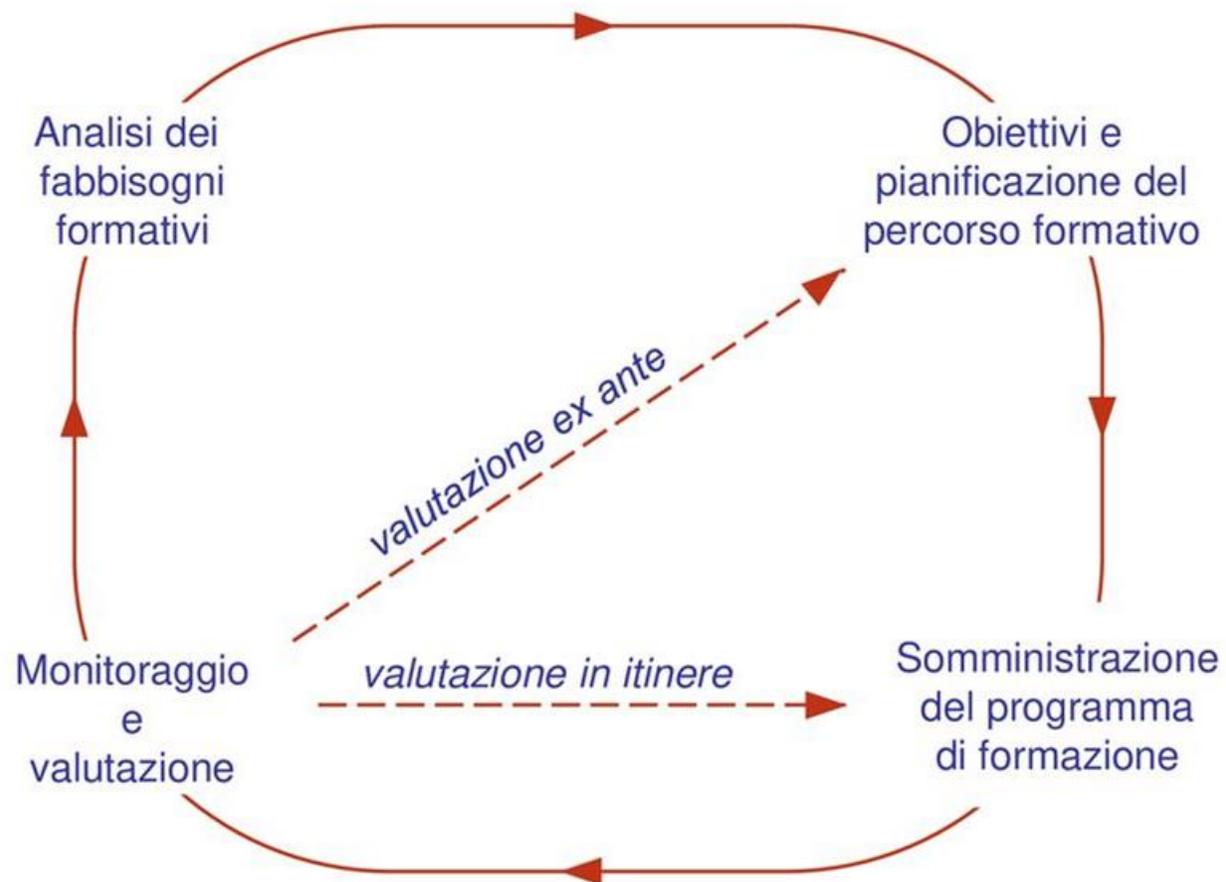
# IMMISSIONE IN RUOLO – RUOLO DELLA SCUOLA POLO

- Modelli efficaci di formazione, sul piano professionale, organizzativo e sociale, di orientamento per la carriera.
- Il ministero dell'Università e della Ricerca e da Indire ha coinvolto ad oggi più di 120.000 docenti neoimmessi in ruolo in un rinnovato modello di induction dalla sua introduzione nel 2014-2015.
- Durante questa fase definita di “induction” (termine inglese sviluppatosi durante la metà del XX secolo per designare il momento di induzione alla professione docente) la comunità scolastica, nella prospettiva più ampia del termine, ha il compito di fornire una vasta gamma di risorse intellettuali, sociali, emotive e materiali per sostenere e guidare la transizione dei neo docenti nella pratica professionale.

# ATTIVITA' IN PRESENZA: AMBITO TERRITORIALE e SCUOLE POLO



# Il processo di formazione



# ORGANIZZAZIONE

## ORGANIZZAZIONE ANNO DI PROVA

INCONTRI PROPEDEUTICI E DI RESTITUZIONE	6 ore	Incontro propedeutico: 3 ore
		Incontro di restituzione 3 ore
LABORATORI FORMATIVI	12 ore	4 incontri di 3 ore, con possibilità di optare fra diverse proposte formative; obbligatorio un modulo sui temi dei BES e della disabilità
PEER TO PEER	12 ore	Progettazione condivisa: 3 ore
		Osservazione neoassunto/tutor 4 ore
		Osservazione tutor/neoassunto 4 ore
		Verifica dell'esperienza 1 ora
FORMAZIONE ON LINE E PORTFOLIO PROFESSIONALE	20 ore	Bilancio iniziale competenze 3 ore
		Portfolio professionale , questionari, consultazione 14 ore
		Bilancio finale competenze 3 ore

# Bilancio di competenze iniziale

INDIRE ISTITUTO NAZIONALE DOCUMENTAZIONE INNOVAZIONE INFORMATICA E ATTIVITÀ

MIOUR

DC PERSONALE DIDATTICO

Le aree di competenza

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

# Incontri Informativi e di Accoglienza

L'amministrazione scolastica territoriale organizza almeno due incontri informativi della durata di 3 ore ciascuno e di accoglienza con i neo-immessi in ruolo, a livello provinciale e sub-provinciale.



## Il primo incontro è finalizzato a:

far conoscere le aspettative dell'amministrazione e della scuola nei confronti dei neo-assunti. Inoltre verranno illustrate le modalità del percorso formativo e le opportunità di sviluppo professionale del docente connesse all'anno di formazione.

## Il secondo incontro è finalizzato alla:

condivisione del lavoro svolto dai docenti e riflessione sui punti di forza dell'esperienza, sulle criticità e su eventuali proposte migliorative

## Il cronoprogramma delle attività

Attività	Soggetti coinvolti	Scadenza
Individuazione e nomina del tutor	DS /collegio docenti	Indicativamente entro il secondo mese di servizio
Informazione del DS ai neoassunti su:obblighi di servizio e professionali connessi al periodo di prova, percorso, funzioni Tutor	DS/ neoassunti	Indicativamente entro il secondo mese di servizio
Bilancio delle competenze Patto per lo sviluppo professionale	Neoassunti /tutor DS/Neoassunto	In corso(da dicembre)
Incontro Propedeutico	USR/ambito territoriale	A partire da Dicembre (in corso)
Formazione on-line	MIUR/Indire	A partire dal 18 febbraio
Peer to peer	Neoassunto/tutor	A partire da gennaio (in corso)
Laboratori formativi	Neoassunti/formatori	Da febbraio a aprile (maggio)
Bilancio delle competenze finale		maggio
Incontro di restituzione finale	USR/ambito territoriale	maggio
Valutazione del docente neoassunto	Comitato di valutazione (Componente professionale interna)	giugno

# PERSONALE DOCENTE TENUTO AL PERIODO DI PROVA E DI FORMAZIONE

Si conferma quanto previsto dall'art. 2, comma 1 del D.M. 850/2015. Sono in particolare tenuti al periodo di formazione e prova tutti i docenti:

- neoassunti a tempo indeterminato al primo anno di servizio;
- assunti a tempo indeterminato negli anni precedenti per i quali sia stata richiesta la proroga del periodo di formazione o prova che non abbiano potuto completarlo o che, in caso di valutazione negativa, ripetano il periodo di prova;
- assunti che abbiano ottenuto il passaggio di ruolo.

## DOCENTI DESTINATARI



- **Docenti neo assunti nell'a.s. 2019-20**
- **Docenti che hanno ottenuto il passaggio di ruolo nell'a.s. 2019-20**
- **Docenti che non hanno svolto il periodo di prova e formazione nell'a.s. 2018-19 per maternità, aspettativa, motivi di salute etc**
- **Docenti che non hanno superato il periodo di prova e formazione nell'a.s. 2018-19**

# NON DEVONO SVOLGERE IL PERIODO DI PROVA I DOCENTI:

- che abbiano già svolto il periodo di formazione e prova nello stesso ordine e grado di nuova immissione in ruolo;
- che abbiano ottenuto il passaggio di ruolo e abbiano già svolto il periodo di formazione e prova nel medesimo ordine e grado;
- destinatari di nuova assunzione a tempo indeterminato che abbiano già svolto il periodo di formazione e prova nello stesso ordine e grado, compreso l'eventuale percorso FIT ex DDG 85/2018;
- già immessi in ruolo con riserva, che abbiano superato positivamente l'anno di formazione e di prova e siano nuovamente assunti da Concorso straordinario 2018 per infanzia e primaria per il medesimo posto (come precisato dal D.M. 17/10/2018, art. 10, c. 5)
- che abbiano ottenuto il trasferimento da posto comune a sostegno e viceversa nell'ambito del medesimo ordine e grado, nonché i docenti già titolari di posto comune/sostegno destinatari di nuova assunzione a tempo indeterminato da altra procedura concorsuale su posto comune/sostegno del medesimo ordine e grado.

# SERVIZI UTILI AL SUPERAMENTO DEL PERIODO DI FORMAZIONE E DI PROVA

- Il superamento del periodo di formazione e di prova è subordinato alla effettiva prestazione di almeno centottanta giorni di servizio nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno centoventi di attività didattiche. Nel caso di orario inferiore all'orario di cattedra o posto il numero dei giorni suddetti deve essere proporzionalmente ridotto, fermo restando l'obbligo formativo che non è soggetto a riduzione.

Nei centottanta giorni sono comprese tutte le attività connesse al servizio scolastico:

- periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, anche per motivi di pubblico interesse, purché intermedi al servizio;
- esami e scrutini;
- ogni impegno di servizio;
- il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza;
- i giorni di frequenza a corsi di formazione organizzati dall'Amministrazione.

# 180 Giorni, 120 giorni

Nei **180 GIORNI** **sono computati** tutti i giorni di effettivo servizio compresi

- tutte le domeniche, i giorni festivi e le festività soppresse, le vacanze pasquali e natalizie
- il periodo fra il 1° settembre e l'inizio delle lezioni, se sono previste attività di programmazione didattica
- i periodi d'interruzione dell'attività didattica dovuti a ragioni di pubblico servizio (chiusura scuole, elezioni ecc)
- i giorni dedicati agli esami e scrutini, compresi gli esami di Stato, se vi si partecipa per la classe di concorso di insegnamento
- il primo mese di congedo per maternità/interdizione dal lavoro per gravi complicanze
- il periodo di servizio oltre al 30 aprile, per docenti rientrati in servizio e impiegati in attività didattiche che rientrino nella classe di concorso di titolarità
- la frequenza di corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'amministrazione scolastica
- il servizio prestato in qualità di componente le commissioni giudicatrici dei concorsi a cattedre
- periodo compreso tra l'anticipato termine delle lezioni a causa di elezioni politiche e la data prevista dal calendario scolastico (C.M. 180 dell'1 1.7.1979)
- i periodi di aspettativa per mandato parlamentare

# 120 GIORNI DI ATTIVITÀ DIDATTICHE

di lezione;  di recupero;  di potenziamento;  valutative;  progettuali;  
 formative;  collegiali.

Non sono computabili nei 180 giorni, e di conseguenza neppure nei 120 giorni:

giorni di ferie e recupero festività;  assenze per malattia;  
 congedi parentali;  permessi retribuiti;  aspettative.

- Nei **120 giorni** di attività didattica **vanno compresi**:
  - ➔ i giorni effettivi di insegnamento;
  - ➔ i giorni impiegati presso la sede di servizio per ogni altra attività preordinata al migliore svolgimento dell'azione didattica, ivi comprese la valutazione, la progettazione, la formazione, le attività collegiali.

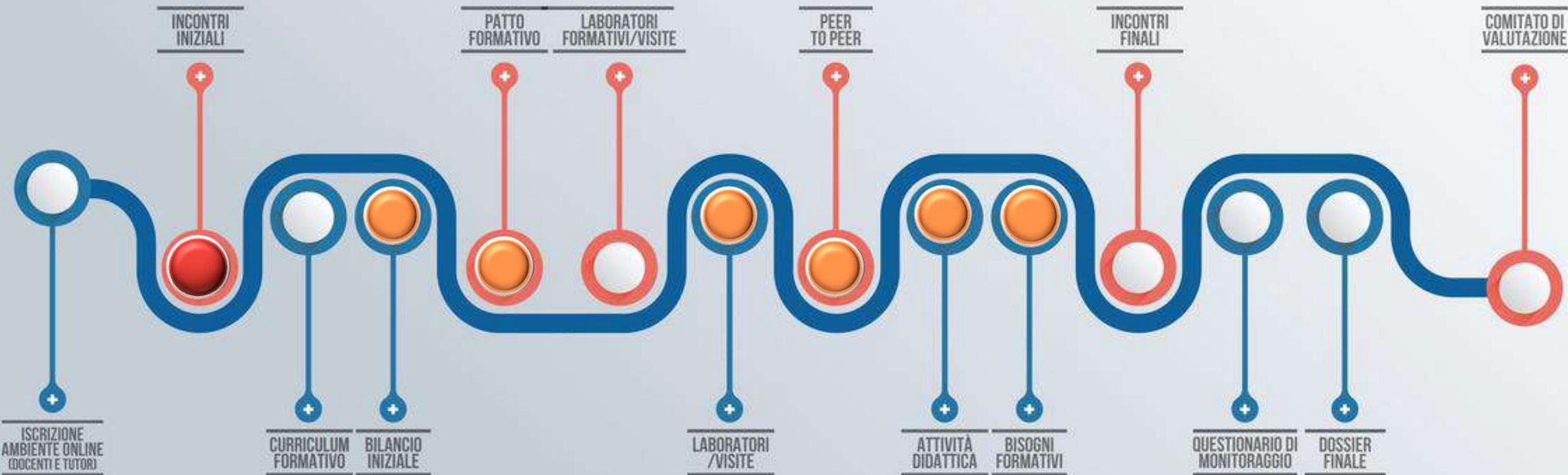
Con riferimento ai docenti neoassunti in servizio con prestazione o **orario inferiore su cattedra o posto (part time)**, il punto 2 della c.m. precisa che i 180 giorni di servizio e i 120 giorni di attività didattica sono **proporzionalmente ridotti**, fermo restando l'obbligo relativo alla frequenza, per intero, delle 50 ore di formazione previste.

# FORMAZIONE COME MODALITÀ OPERATIVA SAPERE E SAPER FARE...

- alcuni di questi aspetti innovativi sono recuperati all'interno del Piano di Formazione per i docenti 2019-22 e quindi rivolti all'insieme del personale della scuola, come stimolo alla qualificazione della propria formazione.
- Tale orientamento consolida l'anno di formazione come misura "strutturale" di connessione tra formazione iniziale dei docenti e formazione permanente in servizio. Dal punto di vista strategico dobbiamo pensare ad un vero e proprio sistema di sviluppo culturale e professionale "continuo", in cui la registrazione delle esperienze formative, la valorizzazione ed il riconoscimento delle competenze si intersecano inevitabilmente con la carriera, con la ricaduta e l'impatto sul lavoro dei docenti, e conseguentemente con l'innalzamento della qualità dell'offerta formativa.

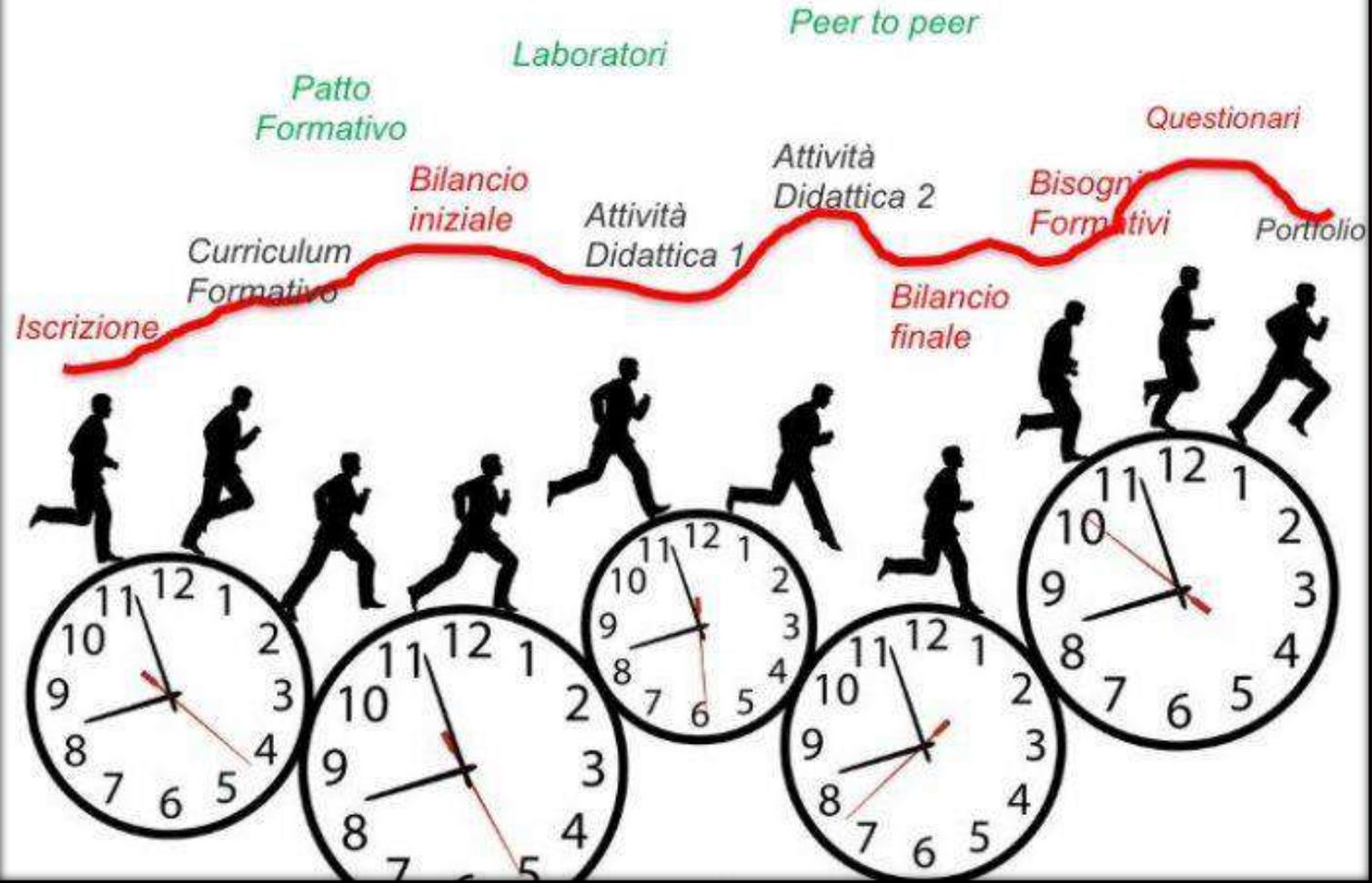
# PERCORSO DI FORMAZIONE E PROVA

## FORMAZIONE IN PRESENZA

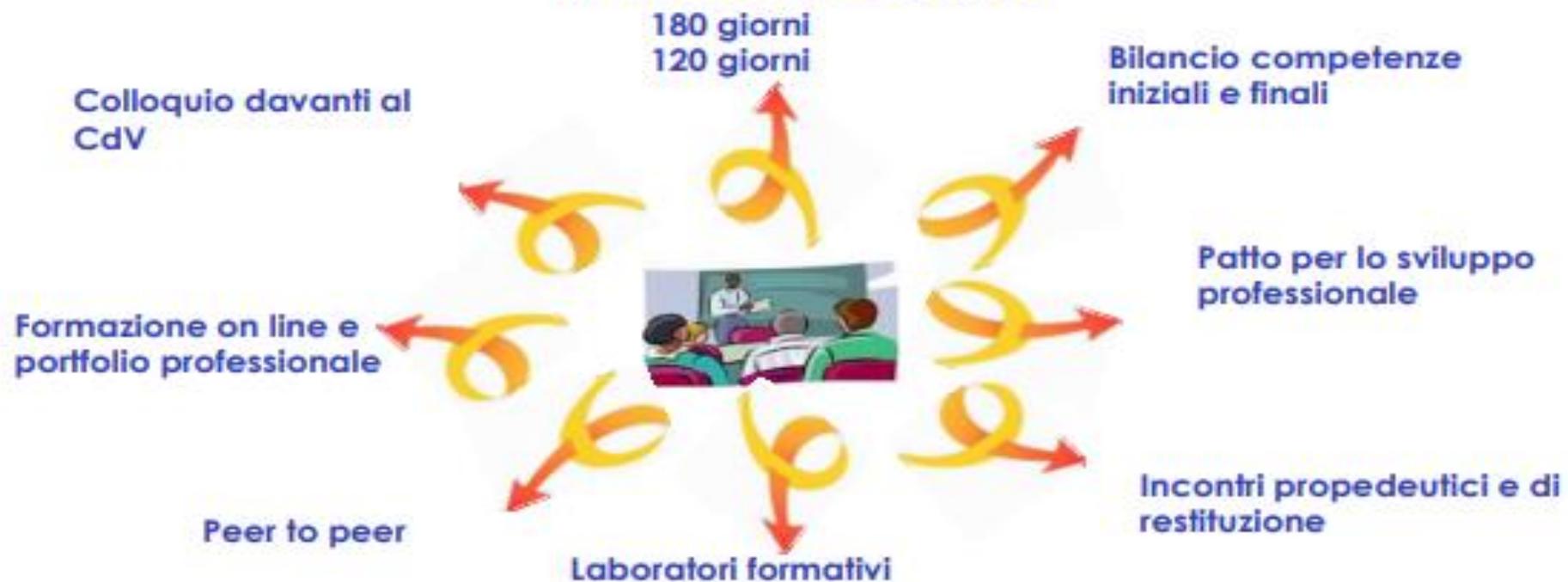


## FORMAZIONE ONLINE

A.S. 2019/20



# Il Neoassunto



# Il Dirigente Scolastico

Mette a disposizione il POF e documentazione varia

Emette provvedimento motivato di superamento o meno dell'anno di prova

Stabilisce il patto per lo sviluppo professionale

Presiede il CdV

Designa il Tutor, sentito il CdD

Visita la classe del neoassunto almeno 1 volta

Attesta le ore di osservazione/ peer to peer

Presenta una relazione per ogni docente neoassunto



# Il Tutor

E' designato dal DS, sentito il CD

Accoglie, ascolta,  
supporta,  
accompagna,  
collabora, sostiene,  
osserva,  
supervisiona...

Riceve un'attestazione  
dell'attività svolta

Riceve un  
compenso  
economico  
( MOF ed eventualmente fondi di  
cul all'art.1, comma 127 L 107)

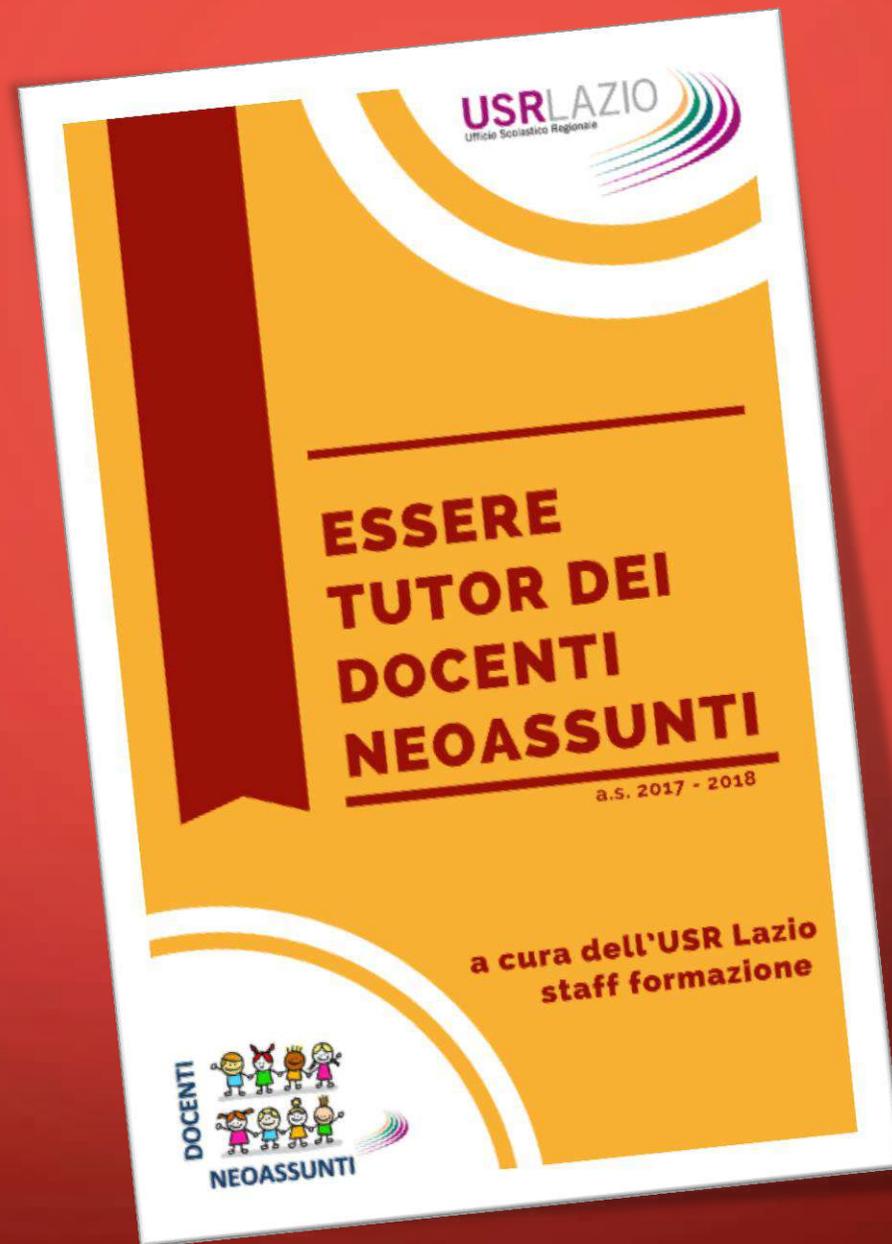
Integra il CdV durante il  
colloquio del neoassunto

Collabora al bilancio  
iniziale e finale delle  
competenze e al patto  
formativo

Svolge le ore di peer to  
peer

Presenta parere motivato  
sulla professionalità del  
neoassunto





## Il percorso (50 ore)

FASE	ATTIVITA'	DURATA	RESPONSABILITA'	MODALITA'
1	Bilancio delle competenze	3 ore	Docente neoassunto / Tutor / Dirigente Scolastico	Piattaforma on-line
2	Incontro propedeutico	3 ore	USR / Ambito territoriale (con la collaborazione delle scuole polo)	Frontale in presenza
3	Laboratori formativi	12 ore	USR / Ambito territoriale (con la collaborazione delle scuole polo)	Laboratoriale in presenza
4	Peer to peer	12 ore	Docente neoassunto / Tutor	In presenza (a scuola) con il supporto della piattaforma on-line
5	Formazione on-line	14 ore	Docente neoassunto	Piattaforma on-line
6	Bilancio delle competenze finali	3 ore	Docente neoassunto / Tutor	Piattaforma on-line
7	Incontro di restituzione finale	3 ore	USR / Ambito territoriale (con la collaborazione delle scuole polo)	Frontale in presenza

# Massimo Recalcati: insegnare l'amore per il sapere



# LE FASI DEL PERCORSO DI FORMAZIONE PER COLORO CHE SOSTERRANNO L'ANNO DI PROVA NEL 2019/20:

## ISCRIZIONE (FORMAZIONE ONLINE)

Sono necessarie le credenziali SPID p per tutti i docenti (neoassunti, FIT, tutor)

## INCONTRI INIZIALI (FORMAZIONE IN PRESENZA)

L'organizzazione degli Incontri iniziali è di pertinenza degli organi decentrati del MIUR e delle scuole polo

## CURRICULUM FORMATIVO E BILANCIO INIZIALE (FORMAZIONE ONLINE)

Nel Curriculum formativo si richiede di ricostruire la parte più significativa della storia professionale e/o educativa (ma anche esperienze che non rientrano in queste categorie, ad esempio esperienze di volontariato o personali). Il neoassunto, attraverso il bilancio iniziale, analizza in maniera critica le competenze possedute, delinea i punti da potenziare ed elabora un progetto di formazione

# LE FASI DEL PERCORSO DI FORMAZIONE PER COLORO CHE SOSTERRANNO L'ANNO DI PROVA NEL 2019/20:

## PATTO FORMATIVO E LABORATORI/VISITE (FORMAZIONE IN PRESENZA):

La redazione del Patto formativo da parte dei docenti avviene su modelli predisposti dai singoli istituti e in collaborazione con tutor e Dirigente scolastico. Il percorso formativo dell'anno di prova prevede la partecipazione ai laboratori formativi o, in via sperimentale e solo per 3000 docenti sull'intero territorio nazionale, a visite organizzate dagli USR in scuole innovative della regione di servizio, per un totale di 12 ore.

## LABORATORI/VISITE (FORMAZIONE ONLINE):

Descrivere e archiviare materiale relativo alle esperienze formative previste a livello territoriale ( i laboratori o le visite a scuole innovative).

## PEER TO PEER (FORMAZIONE IN PRESENZA):

Durante la fase peer to peer, il tutor supporta il docente a comprendere meglio il proprio stile di insegnamento, a valorizzare i propri punti di forza e/o a potenziare quelli di debolezza.

# ATTIVITÀ DIDATTICA E BISOGNI FORMATIVI (FORMAZIONE ONLINE)

- Progettare, documentare e riflettere su di un'attività didattica svolta con gli allievi (in genere quella del peer to peer). Per i bisogni formativi, bisogna indicare al termine dell'anno di prova quali bisogni e interessi formativi si vorrebbero perseguire.
- Incontri finali (Formazione in presenza): anche questi, come gli iniziali, sono attività formative in presenza organizzate sul territorio

# QUESTIONARIO DI MONITORAGGIO E DOSSIER FINALE (FORMAZIONE ONLINE):

- Bisogna compilare un questionario al termine del percorso di formazione. La sua compilazione è un requisito necessario per l'esportazione del Dossier finale. A conclusione del percorso, nella sezione Dossier Finale si può visualizzare un riepilogo di quanto fatto ed esportare i documenti da presentare al comitato di valutazione.
- Comitato di valutazione: Al termine dell'anno di prova il docente neoimpresso o che ha ottenuto il passaggio di ruolo, dovrà essere valutato dal Comitato di Valutazione. Il Comitato di valutazione dei docenti in anno di prova è formato secondo il comma 129 della legge 107/2015 dal:
  - Dirigente Scolastico (che lo presiede)
  - Da 3 docenti del comitato di valutazione (2 nominati dal Collegio Docenti e 1 nominato dal Consiglio d'Istituto);
  - Dal tutor dell'anno di prova.

# NOVITA'

- Ricordiamo che per quest'anno è stato eliminato il bilancio delle competenze finali.
- Diversamente dagli anni precedenti quest'anno non è previsto il caricamento nel portfolio di materiale multimediale.
- Attraverso il portale Scuola2030 per tutti i docenti sono già disponibili contenuti, risorse e materiali in auto-formazione per un'educazione ispirata ai valori e alla visione dell'Agenda 2030, il piano di sviluppo per l'umanità e il pianeta sottoscritto il 25 settembre 2015 da tutti i paesi delle Nazioni Unite. Scuola 2030 è un'iniziativa promossa da MIUR, Indire e ASviS.

Ricordiamo che PSN ha creato il gruppo di studio fb PSN - Formazione Docenti per essere d'aiuto e supporto a tutti i docenti neoimmessi, ormai diventato riferimento anche per i docenti-tutor, e la piattaforma dedicata con una raccolta di file prodotti dai docenti e generosamente condivisi, che riguardano i compiti da svolgere sulla piattaforma indire.

Oltre ai bilanci iniziali delle competenze, da oggi ci saranno gli esempi di esperienze da inserire nel curriculum formativo, la progettazione delle attività e perfino i file che descrivono le stesse attività, una volta realizzate.





## ARGOMENTI E SERVIZI

Scuola ▾

Home > Argomenti e Servizi > Scuola > Reclutamento e servizio del personale  
scolastico > Formazione > Formazione Docenti > Formazione in ingresso - neoassunti >

## Formazione in ingresso - neoassunti

INDIRE



DC PERSONALE  
SCOLASTICO

ANNO SCOLASTICO 2019/2020

### Ambiente di supporto

# APERTURA PIATTAFORMA INDIRE PER I TUTOR

Iscrizione in Piattaforma

Compilazione questionario  
monitoraggio

Download dell'Attestato

# LABORATORI FORMATIVI

- Il modello formativo dei laboratori ( incontri a piccoli gruppi, con la guida operativa di un tutor-formatore) è confermato nei suoi aspetti strutturali con la fruizione di 12 ore di formazione.
- Sulla base dei contenuti offerti, del livello di approfondimento, della dimensione operativa, potranno essere adottate soluzioni differenziate, con durata variabile dei moduli (di 3 ore, di 6 ore o più).
- Al fine di sostenere tale attività, sulla piattaforma Indire saranno messi a disposizione strumenti didattici utili per progettare materiali didattici sui vari temi e successivamente documentarli all'interno del proprio portfolio formativo e professionale, nell'apposita sezione predisposta sulla piattaforma on-line.

# VISITE A SCUOLE INNOVATIVE A LIVELLO REGIONALE

Su base volontaria e senza alcun onere per l'Amministrazione, a cura delle Scuole Polo, saranno organizzate visite di singoli docenti neo-assunti o di piccoli gruppi a scuole accoglienti che:

- si caratterizzano per una consolidata propensione all'innovazione organizzativa e didattica,
- capaci di suscitare motivazione, interesse, desiderio di impegnarsi in azioni di ricerca e di miglioramento.

Questa attività potrà avere la durata massima di **due giornate** di "full immersion" nelle scuole accoglienti ed è considerata sostitutiva del monte-ore dedicato ai laboratori formativi, per una durata massima di 6 ore nell'arco di ognuna delle due giornate.

- Il modello formativo offre a 69 docenti in periodo di formazione e prova delle Marche la possibilità di far conoscere ai neo-assunti contesti di applicazioni concrete di nuove metodologie didattiche, di innovazioni tecnologiche.

# VISITE A SCUOLE INNOVATIVE A LIVELLO REGIONALE

- A domanda degli interessati, e per un massimo di 3.000 docenti (distribuiti in base alla tabella in allegato A) saranno programmate, a cura degli USR, visite di singoli docenti neo-assunti o di piccoli gruppi, a scuole accoglienti che si caratterizzano per una consolidata vocazione all'innovazione organizzativa e didattica finalizzata a favorire il confronto, il dialogo e il reciproco arricchimento.
- Le visite, per il loro carattere "immersivo", dovranno essere capaci di suscitare motivazioni, interesse, desiderio di impegnarsi in azioni di ricerca e di miglioramento. Per la scelta delle scuole da visitare, si potrà fare riferimento a scuole con progetti innovativi riconosciuti o comunque validati dagli USR, al fine di far conoscere ai neoassunti contesti di applicazioni concrete di nuove metodologie didattiche, di innovazioni tecnologiche, di efficace contrasto alla dispersione scolastica.

# VISITING

## DOCENTI IN VISITING NEI DIECI AMBITI TERRITORIALI

Ambito	Docenti Neoassunti	Docenti Visiting
MAR000001	197	15
MAR000002	104	8
MAR000003	71	5
MAR000004	41	3
MAR000005	61	5
MAR000006	70	5
MAR000007	99	8
MAR000008	52	4
MAR000009	131	10
MAR000010	74	6
<b>TOTALE</b>	<b>900</b>	<b>69</b>

Individuazione scuole per azioni di visiting

# VISITE A SCUOLE INNOVATIVE A LIVELLO REGIONALE

- Determinante è la disponibilità della scuola prescelta nel mettere a disposizione durante la visita figure per un'accoglienza qualificata.
- Per l'individuazione dei docenti neoassunti partecipanti dovranno essere preventivamente resi pubblici i criteri adottati.
- Questa attività potrà avere la durata massima di due giornate di "full immersion" nelle scuole accoglienti, ed è considerata sostitutiva (in parte o in toto) del monte-ore dedicato ai laboratori formativi, per una durata massima di 6 ore nell'arco di ognuna delle due giornate.

## LE VISITE IN SCUOLE INNOVATIVE

La definizione del **calendario delle due giornate di visiting** è a cura del Dirigente Scolastico della scuola ospitante, compatibilmente con la disponibilità sua e dei docenti individuati a svolgere la funzione tutoriale e ai docenti in periodo di formazione e prova ospitati.

È possibile prevedere l'**assegnazione ad un unico tutor** accogliente di più docenti da ospitare, avendo cura di assicurare che tutor e docente ospitato appartengano allo stesso ordine scolastico. E' opportuno che tale figura riassuma in sé il ruolo di guida e , senza alcun onere per l'amministrazione, che predisponga i documenti (scheda di osservazione) , spieghi i compiti, accompagni i docenti nell'osservazione e nella disamina e ne attesti la ricaduta (report delle attività, documentazione dell'esperienza in formato di manufatto, filmato o fotografia).

## LE VISITE IN SCUOLE INNOVATIVE - GLI OBIETTIVI

- Favorire l'osservazione in contesti reali e arricchire le esperienze professionali del neoassunto in linea con le innovazioni metodologico-didattiche e le trasformazioni culturali, tecnologiche in atto;
- Proporre esperienze riproducibili, con attenzione all'ordine e grado di istruzione del docente per la sua crescita professionale e il miglioramento.

La visita non deve essere intesa come uno spot di poche ore, ove magari la scuola ospitante mette in vetrina i suoi prodotti, ma va progettata nelle sue diverse fasi: presentazione focus innovativo della scuola, incontro con referenti della scuola, osservazione in situazione mentre si realizzano attività didattiche, momenti finali di ricostruzione e rielaborazione del percorso (da "C'è anche il VISITING per i docenti neoassunti" di G.Cerini).

# SCELTA SCUOLA ACCOGLIENTE

I dirigenti scolastici delle scuole capofila di rete di ambito convocano una conferenza di servizio all'interno della quale, tramite autocandidatura\* (presentazione attività caratterizzanti dell'offerta formativa), si individuano le scuole accoglienti con le seguenti caratteristiche:

1. Propensione all'innovazione organizzativa e didattica;
2. Equa distribuzione tra primo e secondo ciclo.

\* Le autocandidature pervenute a seguito della conferenza di servizio verranno rese note all'Ufficio Scolastico Regionale e agli Uffici d'Ambito Territoriale.

## SCELTA DOCENTI

I dirigenti scolastici delle scuole polo per la formazione individuano, tramite autocandidatura, i docenti sulla base dei seguenti criteri:

1. Passaggio di ruolo ed equa distribuzione tra primo e secondo ciclo;
2. Ordine cronologico delle presentazioni delle candidature in base alle scadenze.

## LE VISITE IN SCUOLE INNOVATIVE - LE FASI

### 1) ACCOGLIENZA (max 1h 30min)

I docenti neoassunti , convocati eventualmente in gruppi dalla scuola innovativa selezionata, incontrano il tutor accogliente che illustra gli elementi fondamentali dal punto di vista didattico-metodologico oggetto dell'esperienza sul campo (inclusi Ptof e RAV); i docenti prendono visione del programma e dei materiali informativi disponibili e dei documenti didattici di supporto.

### 2) OSSERVAZIONE (3H)

Osservazione degli ambienti della scuola, delle attività , dinamiche relazionali , classi e laboratori in cui si realizzano esperienze innovative e/o si adottano metodologie innovative. Percorso itinerante sui focus dell'osservazione:

- a) Ambienti didattici in cui si realizzano esperienze con metodologie attive (laboratori di ricerca-azione, impiego di risorse digitali, problem solving);
- b) Contesti educativi inclusivi, gruppi classe in cui siano presenti alunni con BES (esperienze di peer tutoring, percorsi che coinvolgano linguaggi diversi: iconico rappresentativo);

# ATTIVITÀ SULLA PIATTAFORMA INDIRE

- L'apertura dell'ambiente on-line, predisposto da INDIRE, avverrà entro il mese di novembre 2019, al fine di garantire una più ampia disponibilità della piattaforma ai docenti neoassunti. Le attività on-line vedranno delle leggere variazioni e revisioni di carattere editoriale.
- Si introdurrà, a livello di portfolio formativo, un collegamento logico e funzionale con i laboratori formativi.
- Vengono confermati e semplificati i questionari on line per i diversi soggetti impegnati nella formazione, in modo da assicurare una interazione in tempo reale tra partecipanti alla formazione e strutture responsabili dell'organizzazione.

# IL PORTFOLIO “FORMATIVO SPERIMENTALE” DEL DOCENTE

Il portfolio rappresenta un modo autentico di maturare e valutare le competenze individuali dei docenti.

- Ricostruire la propria biografia di insegnante.
- Far emergere la “professionalità in contesto”.
- Elaborare un percorso di sviluppo professionale.
- Sviluppare attività ed atteggiamenti orientati al processo e a una valutazione delle competenze didattiche derivante da analisi e riflessione sulla pratica.

# COSA CONTIENE IL PORTFOLIO

- Il portfolio contiene il Bilancio delle competenze in ingresso, il Bilancio delle competenze finale, il Bilancio futuro e tutti quegli elementi necessari a documentare l'evoluzione professionale del docente.
- In linea con quanto indicato come tendenza evolutiva degli ultimi dieci anni, il concetto di “portfolio” del docente acquisisce valore nella formazione dei neoassunti perché consente di realizzare quel pattern educativo che prevede la ricorsività azione-riflessione proprio di un “modello alternanza”.
- L'alternanza viene così rappresentata da un dispositivo educativo che spinge il docente a momenti di immersione nelle pratiche a quelli di distanziamento e riflessione su queste.

## E-PORTFOLIO DEI NEOASSUNTI

1. Bilancio di competenze  
iniziale

2. Curricolo formativo

3. Documentazione  
di due sessioni  
di lavoro  
(due percorsi  
della durata  
ciascuno  
da un minimo  
di un'ora  
a un massimo  
di quattro ore)

3A. Progettazione

3B. Descrizione  
dell'azione  
in classe

3C. Riflessione

4. Bilancio di competenze  
finale

# Attività da caricare in piattaforma che costituiranno il PORTFOLIO

Bilancio delle competenze in entrata

Curriculum formativo

Attività didattica 1

Attività didattica 2

Bilancio delle competenze in uscita

Sviluppo futuro delle competenze

(ancora non accessibile)



Per ogni **attività didattica** bisogna inserire:

- PROGETTAZIONE
- DOCUMENTAZIONE
- RIFLESSIONE

# IL PORTFOLIO - I BISOGNI FORMATIVI FUTURI

*Da individuare a partire dal nuovo Piano di Formazione dei Docenti*

## INDIRE ANNO di PROVA: BISOGNI FORMATIVI FUTURI

### Competenze di sistema

1. Autonomia didattica e organizzativa
2. Valutazione e miglioramento
3. Didattica per competenze e innovazione metodologica

### Competenze per il 21esimo secolo

4. Lingue straniere
5. Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento
6. Scuola e lavoro

### Competenze per una scuola inclusiva

7. Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale
8. Inclusione e disabilità
9. Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile

## RIEPILOGHIAMO

### La costruzione del portfolio professionale

Il portfolio dovrà essere presentato al Comitato di valutazione almeno 5 giorni prima del colloquio in formato digitale e/o cartaceo

Curriculum formativo

Bilancio delle competenze

Progettazione  
Documentazione  
Riflessione

Attività  
didattica 1

Attività  
didattica 2

Progettazione  
Documentazione  
Riflessione

Laboratori/Visite

Bilancio delle competenze in uscita

Bisogni formativi

Il Portfolio è...	Il Portfolio consente di...
Uno strumento che si avvarrà di una piattaforma on line a disposizione del Docente	Descrivere il curriculum comprensivo della storia formativa di ciascun Docente
<p>Suddiviso in due parti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Pubblica (MIUR):</b> per indicare riferimenti, risorse ne link esterni</li> <li>❖ <b>Riservata:</b> gestita internamente dal Docente</li> </ul>	Mettere a disposizione di ogni Dirigente Scolastico il curriculum digitale del Docente
Parte integrante del fascicolo digitale del Docente	Elaborare <u>il Bilancio delle Competenze</u>
<p><b>Il Documento che raccoglie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Curriculum Professionale</li> <li>➤ Attività Didattica</li> <li>➤ Piano individuale di Sviluppo Professionale</li> </ul>	<p><u>Valutare la Qualità della Formazione effettuata</u> (monte ore, modalità, contenuti)</p> 

## Gli insegnanti efficaci: una check-list dell'OCSE 1

- - accuratezza nella preparazione delle lezioni;
- - selezione appropriata dei materiali;
- - definizione chiara di obiettivi agli studenti;
- - mantenimento della disciplina in classe;
- - costante verifica del lavoro degli studenti;
- - ripetizione della lezione in caso di difficoltà;

Ufficio di Ambito Territoriale per la provincia di Lecce

IC "Filippo Bottazzi" - Scuola Polo Formazione Insegnanti 2016-2017

## ESEMPIO GRIGLIA DI OSSERVAZIONE GESTIONE DELLA CLASSE

	Lezione osservata il	Lezione osservata il	
Coinvolgimento degli alunni (completo-parziale)			
Utilizza spiegazione			
Fa domande			
Risponde			
Propone attività di stimolo			
Gestisce le regole			
Gestione delle difficoltà			
Mantiene alto il livello di attenzione degli alunni			

Marina Baretta Dirigente Tecnico USR  
Toscana

19

## Il Teacher Portfolio permette di:

- identificare la personale expertise
- esplicita i percorsi di progettazione, documentazione dei risultati in classe e riflessione retrospettiva;
- facilita il ragionamento sulle decisioni prese e la costruzione di un significato globale del percorso messo in atto costruendo una consapevolezza sulla propria pratica.

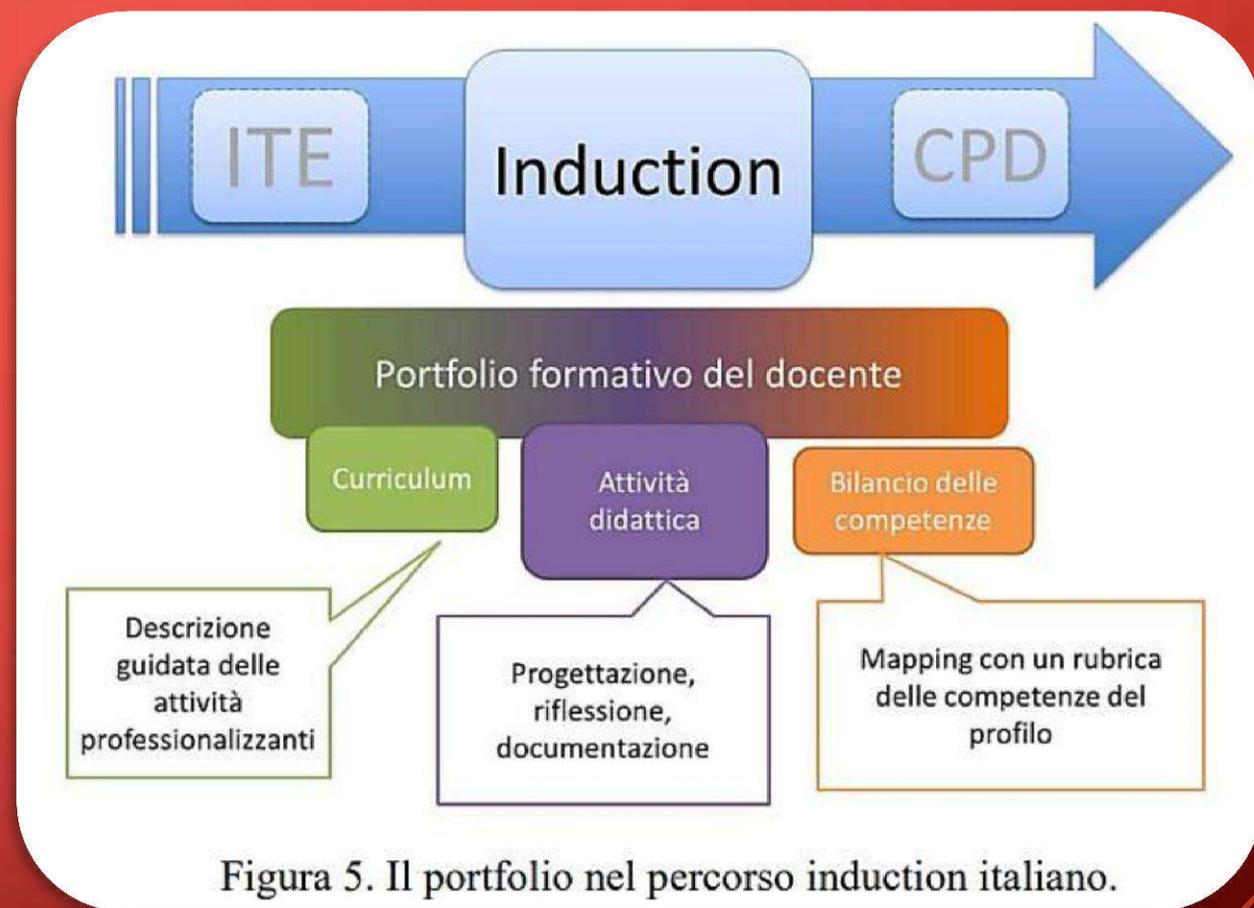


Figura 5. Il portfolio nel percorso induction italiano.

## Portfolio Professionale

**A**

Descrizione del proprio curriculum professionale (Descrizione/riflessione su 5 esperienze formative o lavorative che hanno inciso sulla professionalità docente)

**B**

Elaborazione di un bilancio iniziale e finale delle competenze

**C**

Progettazione, documentazione e riflessione su due attività didattiche (Attività 1 da progettare in maniera autonoma, Attività 2 insieme al tutor durante la fase Peer to Peer)

## LE FASI DEL PERCORSO - 6

### L'OSSERVAZIONE PEER TO PEER (12 ore)

Vari materiali sono disponibili su piattaforma INDIRE (modello di progettazione, griglia di osservazione, ...).

#### **DM 850/2015 art.9 commi 1-2-3**

1. L'attività di osservazione in classe, svolta dal docente neo-assunto e dal tutor, è finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento. L'osservazione è focalizzata sulle modalità di conduzione delle attività e delle lezioni, sul sostegno alle motivazioni degli allievi, sulla costruzione di climi positivi e motivanti, sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti.
2. Le sequenze di osservazione sono oggetto di progettazione preventiva e di successivo confronto e rielaborazione con il docente tutor e sono oggetto di specifica relazione del docente neo-assunto. Alle attività di osservazione sono dedicate almeno 12 ore.
3. In relazione al patto di sviluppo professionale di cui all'articolo 5, possono essere programmati, a cura del dirigente scolastico, ulteriori momenti di osservazione in classe con altri docenti.

## Peer to peer – formazione tra pari

### ❖ 3 ore di progettazione condivisa

Si concordano:

- **tempi e modalità** della presenza in classe
- **strumenti utilizzabili**
- **forme di gestione dell'attività** (modalità di coinvolgimento degli alunni, strategie per l'inclusione, scelta delle risorse didattiche)

### ❖ 4 + 4 ore di osservazione in classe

- 4 ore di osservazione del docente neo-assunto nella classe del tutor accogliente
- 4 ore di osservazione del tutor accogliente nella classe del docente neo-assunto

### ❖ 1 ora di valutazione dell'esperienza realizzata

È svolta tra i due docenti al termine dell'osservazione reciproca

## LE DUE ATTIVITA' e IL PEER TO PEER

Il docente neoassunto dovrà progettare, documentare e riflettere su due attività didattiche interamente o parzialmente svolte nella fase di peer to peer.

Le due attività dovrebbero essere svolte a distanza l'una dall'altra e tale distanza ha la finalità di rilevare una possibile trasformazione della pratica didattica, in particolare per la fase di osservazione peer to peer.

### **Ipotesi di percorso:**

**ATTIVITA' 1:** progettata in autonomia, dovrebbe essere una sorta di Fotografia della pratica abituale del docente in classe

**ATTIVITA' 2:** co-progettata dal docente con il tutor e svolta dopo la frequenza dei laboratori formativi, dovrebbe attestare la trasformazione della pratica didattica

## INDICAZIONI PER LE DUE ATTIVITA'... Dal toolkit iNDIRE

Per eseguire queste attività consigliamo dunque:

- che la prima attività didattica sia realizzata dal neoassunto in autonomia: emergerà così il modo di fare didattica del neoassunto all'inizio del suo percorso di formazione, primo momento di approfondimento individuale
- che la seconda attività sia realizzata contestualmente all'attività di osservazione *peer to peer*. In questo caso il neoassunto e il tutor progettano insieme l'attività. Ricordiamo che nella sezione Toolkit è presente un set di linee guida per i tutor contenenti possibili domande a supporto della co-progettazione nell'attività *peer to peer*.



## Progettazione

Testo-progettazione in cui si esplicita come si prevede che si svolga la sessione. Non solo quindi obiettivi e tipologie di attività ma la struttura.  
Domande guida.

## Azione in classe

Documentazione dell'attività ovvero inserire:

1. Materiali predisposti dal docente;
  2. Materiali raccolti durante la lezione (foto, video)
  3. Materiali prodotti dagli studenti.
  4. Materiali grigi (osservazione a caldo di doc, tutor).
- Costruire una narrazione con strumento digitale.

## Riflessione

Analisi a posteriori del percorso in cui confrontando l'agito e il progettato si individuano le attività che hanno funzionato e quelle in cui sono emersi problemi.  
Identificazione delle cause e di possibili rinforzi o strumenti correttivi.

## LE FASI DEL PERCORSO - 7

LA FORMAZIONE ON-LINE (20 ore - non registrate)

Consiste in:

- a) analisi e riflessioni sul proprio percorso formativo;
- b) elaborazione di un proprio portfolio professionale che documenta la progettazione, realizzazione e valutazione delle attività didattiche;
- c) compilazione di questionari per il monitoraggio delle diverse fasi del percorso formativo;
- d) libera ricerca di materiali di studio, risorse didattiche, siti dedicati, messi a disposizione durante il percorso formativo

# SIGNIFICATI ED ELEMENTI RICORRENTI

Tra gli elementi ricorrenti in letteratura vi sono:

1. la centralità di un contesto scolastico di sostegno al neoassunto in un clima di responsabilità collettiva;
2. l'opportunità di osservare insegnanti esperti;
3. l'accurata selezione di tutor qualificati;
4. l'organizzazione di spazi di interazione e confronto tra docenti novizi e insegnanti esperti;
5. un curriculum di supporto intensivo e strutturato nonché l'opportunità di sviluppo professionale;
6. l'esclusione (o quanto meno l'estrema limitazione) di strutture valutative e giudicanti il docente;
7. l'individuazione di strumenti di valutazione formativa e autovalutazione che permettono la valutazione della pratica;
8. l'esplicitazione degli intenti formativi;
9. la diversificazione dei contenuti;
10. spazi di riflessione in presenza e condivisione attraverso ambienti online.

# AMBIENTI ON LINE

- Un altro aspetto oggetto di riflessione e valorizzazione nei percorsi di induction è l'opportunità di integrare esperienze in presenza con spazi di riflessione e condivisione attraverso ambienti online. 49 A tal proposito le conclusioni degli studi condotti da Maxwell, Harrington e Smith (2010) raccomandano l'utilizzo delle strutture online come supporto, e non come sostituzione, delle attività in presenza che garantiscono l'immediatezza, elemento centrale della professionalità dei docenti.

# AMBIENTE DI APPRENDIMENTO

- Nella seconda metà degli anni Duemila un programma di induction è ritenuto funzionale quando si sviluppa all'interno dell'ambiente scolastico e se accompagnato da una politica nazionale di sviluppo professionale del docente. In linea con un "modello di crescita", i nuovi insegnanti sono tenuti a contribuire attivamente allo sviluppo della scuola, proprio perché essi stessi hanno molto da offrire e intervengono nei cambiamenti e trasformazioni della didattica e del fare scuola (Tickle, 2000). L'induzione di nuovi insegnanti diventa quindi un aspetto del più vasto concetto di comunità di apprendimento della scuola.

# ACCOMPAGNAMENTO ALLA PROFESSIONE

- Coordinando la valutazione delle attività di induction incoraggiando il lavoro con i colleghi attraverso attività di co-planning e coteaching e usando le osservazioni tra pari i dirigenti concorrono allo sviluppo di una cultura scolastica che fa propri i principi di ambiente di lavoro collegiale, di esplicitazione degli standard professionali e di sviluppo di un linguaggio comune rispetto a una missione di istituto (Roberson & Roberson, 2009). Queste riflessioni vengono confermate dalle ricerche sul ruolo del dirigente nell'accompagnamento alla professione (Bickmore & Bickmore, 2010) e nel mantenimento del clima collaborativo.

# IL CONCETTO DI COMUNITÀ DI APPRENDIMENTO DELLA SCUOLA

- Dal 2010 in poi i percorsi di induction si caratterizzano per un “modello di alternanza” che valorizza la ricorsività tra immersione nelle pratiche e distanziamento riflessivo (Achinstein & Davis, 2014; Buysse & Vanhulle, 2010). Secondo questa visione l’agire didattico è luogo privilegiato per esplorare l’insegnamento e il raccordare saperi teorici e pratici all’interno della professione (Rossi et al., 2015) che può trovare nei processi di coesplicitazione tra pari (Vinatier, 2009) sostegni concreti allo sviluppo intenzionale della professionalità (Durand & Horcik, 2012).

# IL MODELLO ITALIANO

- In Italia il percorso di formazione e prova accompagna da oltre vent'anni l'entrata in ruolo del personale docente. L'impianto originario, definito con il D.Lgs n. 297/1994 è stato profondamente revisionato a partire dall'anno scolastico 2014-2015 con la nota MIUR n. 6.768/2015.
- Il nuovo modello valorizza la professione del docente attraverso una formazione sul campo centrata su un progetto formativo che mette in relazione il docente come professionista e i bisogni della scuola, all'interno di un sistema di formazione fortemente interconnesso con lo sviluppo professionale continuo (L. n. 107/2015, commi 124 e 125).

# SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti direttamente coinvolti a vario titolo in questo percorso sono:

- i dirigenti scolastici delle scuole in cui il docente sta effettuando l'anno di prova,
- i tutor accoglienti,
- le scuole polo (che si occupano di organizzare gli incontri iniziali e finali, e i laboratori formativi),
- gli Uffici Scolastici Regionali e territoriali,
- i comitati di valutazione e Indire.

Soggetto	Funzioni
Dirigente Scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantisce la disponibilità del POF della documentazione della scuola;</li> <li>• stabilisce il patto per lo sviluppo professionale;</li> <li>• designa il tutor sentito il parere del CdC;</li> <li>• attesta le ore di osservazione peer to peer;</li> <li>• presenta una relazione per ogni docente in formazione e prova;</li> <li>• visita la classe del neoassunto almeno una volta;</li> <li>• presiede il Comitato di Valutazione;</li> <li>• emette provvedimento motivato di conferma in ruolo o di ripetizione del periodo di prova.</li> </ul>
Tutor accogliente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• È designato dal DS sentito il parere del CdC;</li> <li>• collabora al bilancio iniziale e finale delle competenze e al Patto formativo;</li> <li>• svolge le ore di peer to peer (progettazione, osservazione reciproca, analisi);</li> <li>• presenta un parere motivato sulle caratteristiche dell'azione professionale del docente in formazione e prova;</li> <li>• integra il Comitato di Valutazione in occasione del colloquio sostenuto dal docente;</li> <li>• riceve un compenso economico (MOF ed eventualmente fondo di cui all'art. 1, c. 127, L. n.107/2015);</li> <li>• riceve un'attestazione dell'attività svolta.</li> </ul>
Uffici scolastici regionali e territoriali e scuole polo	<p>Gli Uffici Scolastici costituiscono un apposito staff regionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verificano il numero dei docenti tenuti alla frequenza del periodo di formazione e di prova;</li> <li>• coordinano le azioni formative a livello regionale (incontri di staff, conferenze di servizio DS, incontri con tutor, etc.);</li> <li>• forniscono strumenti utili allo sviluppo delle attività (protocolli, griglie di osservazione, esemplificazione di patti, modulistica etc.);</li> <li>• svolgono azioni di monitoraggio e verifica (con azioni di tipo qualitativo);</li> <li>• promuovono attività di documentazione e ricerca (es. creazione di uno specifico spazio web);</li> <li>• progettano e gestiscono le attività formative a livello territoriale attraverso gli uffici di ambito territoriale, anche avvalendosi delle scuole polo.</li> </ul>
Comitato di Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verifica la padronanza degli standard professionali da parte dei docenti in formazione e prova con riferimento ai seguenti criteri (art. 4, D.M. n. 850/2015):</li> <li>• corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;</li> <li>• corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;</li> <li>• osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;</li> <li>• partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.</li> </ul>
Indire	<p>Con il personale di ricerca e le risorse tecniche, assicura la co-progettazione, l'implementazione, la manutenzione e il monitoraggio della formazione online, con particolare riguardo all'ambiente dedicato al portfolio formativo digitale e alle risorse aperte per la formazione online dei docenti (<a href="http://www.neoassunti.indire.it">www.neoassunti.indire.it</a>).</p>

Figura 2. Soggetti coinvolti e funzioni.

# IL DIRIGENTE SCOLASTICO

- Il dirigente scolastico è coinvolto nelle attività di formazione (in particolare, sottoscrive con il neoassunto il “Patto per lo Sviluppo Professionale”), designa ed interagisce con i tutor predisponendo le migliori condizioni affinché possano esercitare le loro funzioni ed è tenuto a visitare la classe del docente in prova “almeno una volta nel corso dell’anno scolastico” (D.M. n. 850/2015, art. 5, comma 5).

L’osservazione del dirigente scolastico si focalizza su elementi di:

- gestione delle dinamiche interne alla classe, ricorso a metodologie inclusive;
- l’uso di un’efficace mediazione didattica per la materia insegnata;
- supporto nel passaggio in ruolo dei docenti;
- valutazione che non abbia un carattere unicamente sommativo (per la conferma in ruolo o meno), ma una valutazione formativa che sia di stimolo e sostegno rispetto ad un disegno di sviluppo professionale avviato nel Patto formativo.

# LE NOVITÀ

- Tra le novità predisposte dal modello italiano per l'anno di formazione e prova possiamo individuare alcuni elementi salienti che trovano conferma in letteratura quali:
  - il patto professionale di inserimento,
  - un ruolo più specifico del dirigente scolastico (che oltre a presiedere il comitato di valutazione, ha l'obbligo di compiere almeno una visita nella classe del docente in periodo di prova al fine di acquisire elementi utili alla sua successiva valutazione)
  - il ruolo assegnato al tutor inserito anche nel comitato di valutazione;
  - l'osservazione tra pari tra il tutor e il docente;
  - l'introduzione di un bilancio di competenze in ingresso, uno finale e uno di prospettiva.

# GESTIONE DEI TEMPI

- 50 ore è la durata stimata e forfettaria del percorso formativo.
- Fatta eccezione per le attività in presenza, la cui frequenza è registrata, le attività peer to peer possono occupare un tempo più ampio (è il caso di quanto rilevato mediamente nel monitoraggio 2014-2015);
- inoltre le 20 ore online non sono tracciate a livello di ambiente online.
- Conclusione attività piattaforma: entro settembre 2020.

Elementi del modello	Caratteristiche	Principali riferimenti teorici
Portfolio formativo digitale	Progettazione/documentazione/riflessione sull'attività didattica Fornisce strumenti di autovalutazione rispetto ad un profilo di competenze del docente (Teachers' standard)	Campbell, Cignetti, Melenzyer, Nettles e Wyman (2004); Darling-Hammond e Snyder (2000); Imhof e Picard (2009); Rossi, Giannandrea e Magnoler (2011)
Tutor accogliente (mentoring)	Inserimento nel nuovo contesto scolastico e supervisione professionale	Brownell, Sindelar, Bishop, Langley e Seo (2005); Davis e Higdon (2008); Munford e Orgill (2006); Putnam e Borko (2000)
Osservazione della pratica d'aula	Osservazione reciproca in classe	Athanasos e Achinstein (2003); Darling-Hammond (2010); Feiman-Nemser (2001a; 2001b); Goldman, (2007); Hill e Grossman (2013); Seidel e Prenzel (2007); Sherin e van Es (2009)
Ruolo del dirigente scolastico	Inserimento nella comunità scolastica	Bickmore e Bickmore (2010); Scherff (2008)
Patto per lo sviluppo professionale	Definisce gli impegni reciproci che legano il docente neoassunto e la comunità di appartenenza	Crosswell e Elliott (2004); Mitchell e Krumboltz (1996); Rots, Aelterman, Vlerick e Vermeulen (2007)

Figura 3. Elementi distintivi ed evidenze teoriche in sostegno.

# “TEACHER COMMITMENT”: VERSO UN PATTO FORMATIVO

- Il commitment (letteralmente “impegno, dedizione”) dei docenti è una rappresentazione tacita di un costrutto che determina o influenza il loro sviluppo professionale. Diversi studi hanno focalizzato l’attenzione sulla comprensione o meglio ancora sulla previsione di impegno all’agire professionale dei docenti nel loro primo anno di insegnamento (Billingsley, 1993; Fresko, Kfir & Nasser, 1997) e la relazione tra questo e il contesto lavorativo e formativo in cui sono inseriti (Weiss, 1999)

# CATEGORIE DI SVILUPPO

1. teacher commitment come “passione” (questa particolare concettualizzazione guarda all’impegno del docente come un attaccamento emotivo positivo a specifici aspetti dell’insegnamento);
2. teacher commitment come un investimento di tempo con gli studenti (l’impegno del docente viene visto come un investimento extra di tempo dedicato al contatto con gli studenti rispetto a quello previsto dall’orario scolastico);
3. teacher commitment come attenzione alle necessità individuali degli studenti (il teacher commitment è visto come l’attenzione alle necessità scolastiche ed emozionali dei ragazzi);
4. teacher commitment come responsabilità (l’insegnamento è un impegno alla diffusione amplificazione di conoscenze, attitudini, valori e comportamenti);
5. teacher commitment come impegno al mantenere la conoscenza professionale (i docenti sono proattivi nel definire e orientare il proprio sviluppo professionale e sono disposti a condividere con e a imparare tramite i colleghi);
6. teacher commitment come impegno verso la comunità scolastica (il docente s’impegna perché convinto che la responsabilità di educatore vada oltre le mura della classe interessando tutte le aree e attori cui la scuola fa da interlocutore).

Più di recente, gli studi di Imhof e Picard (2009) ci hanno aiutato a sintetizzare gli aspetti che caratterizzano un portfolio docente:

1. le teorie costruttiviste dell'apprendimento auto-regolato: l'apprendimento è visto come un processo ciclico di pianificazione, azione e valutazione progressive e attraverso differenti spazi (Van den Boom, Paas & Van Merriënboer, 2007). Il portfolio è quindi considerato un modo appropriato di documentare la storia formativa individuale;
2. la valorizzazione di un apprendimento individuale autoriflessivo e autoregolato: l'apprendimento viene visto come funzione della capacità del soggetto di riflettere su obiettivi e strategie. La scrittura riflessiva viene quindi considerata come un momento critico attraverso cui la costruzione e la trasformazione di conoscenza prende piede (Bereiter & Scardamalia, 1987);
3. l'orientamento alla formalizzazione delle competenze: l'introduzione di competenze e standard di riferimento permette di tenere in considerazione professionalità e unicità della figura dell'insegnante (Campbell et al., 2004);
4. la documentazione e la continua riflessione sulle esperienze professionali: l'apprendimento è lifelong experience e il docente affronta le sfide di un cambiamento continuo legato alle conoscenze e alle tecnologie per insegnarle (Imhof & Picard, 2009).

The background is a solid dark red color. In the four corners, there are decorative elements consisting of thin, light red lines that resemble circuit traces or a stylized tree structure, with small circles at the end of the lines.

# **La formazione come dimensione professionale**

**Percorsi di vita professionale**

**Life Long Learning e la prospettiva europea**

# FORMAZIONE SPERIMENTAZIONE PERCORSI INNOVATIVI

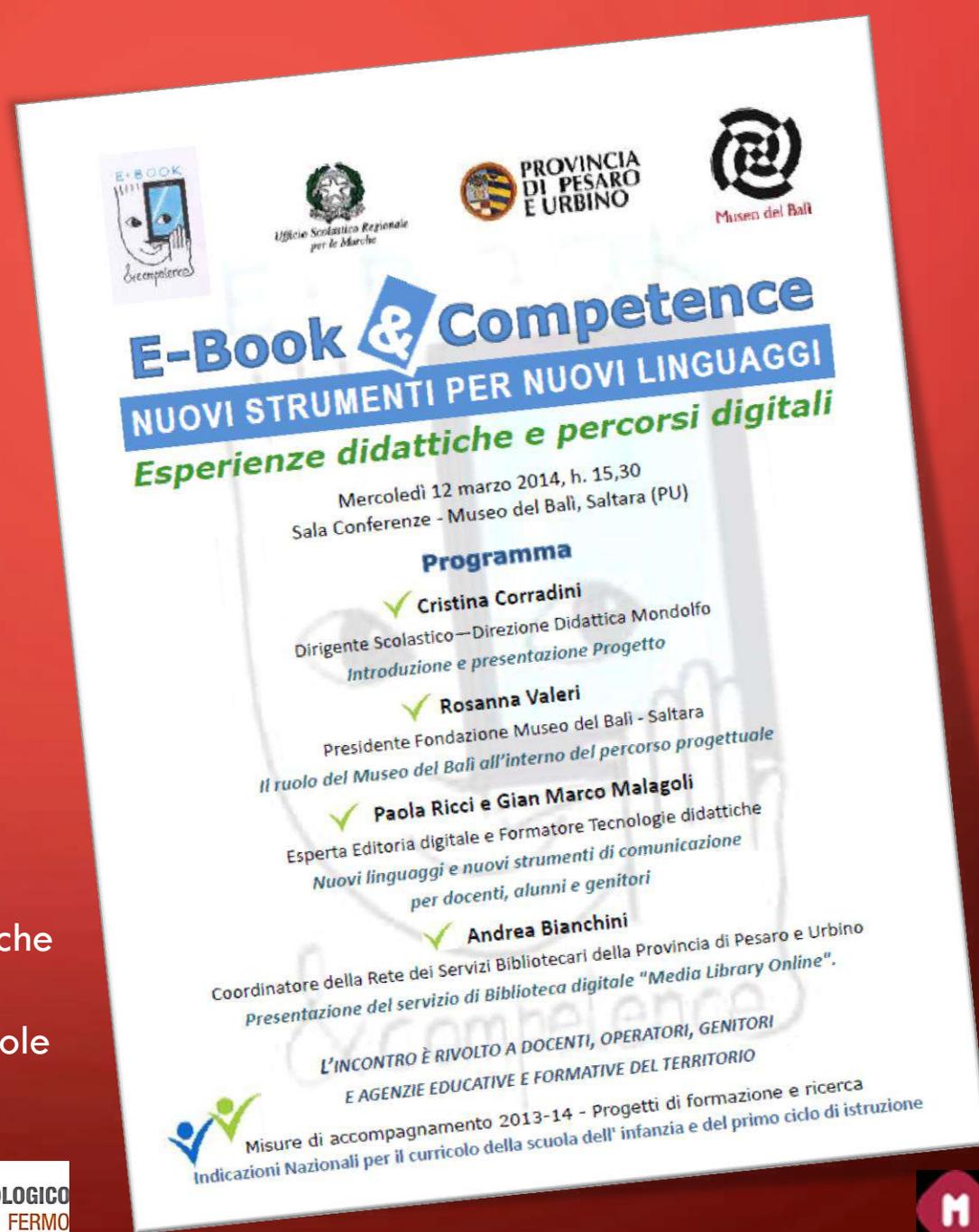
USR VENETO

SEMINARIO NAZIONALE  
“INDICAZIONI PER PROMUOVERE  
COMPETENZE”

ABANO TERME 29-30 MAGGIO 2014

Rappresentanza per conto dell'USR Marche

Presentazione delle esperienze delle scuole  
innovative a.s. 2013/2014



## E-Book & Competence

### NUOVI STRUMENTI PER NUOVI LINGUAGGI

*Esperienze didattiche e percorsi digitali*

Mercoledì 12 marzo 2014, h. 15,30  
Sala Conferenze - Museo del Ball, Saltara (PU)

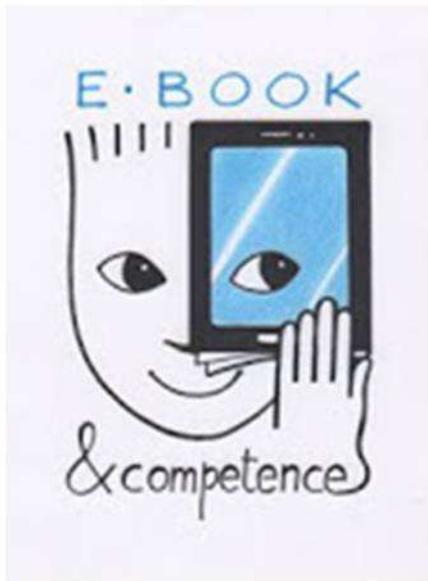
#### Programma

- ✓ **Cristina Corradini**  
Dirigente Scolastico—Direzione Didattica Mondolfo  
*Introduzione e presentazione Progetto*
- ✓ **Rosanna Valeri**  
Presidente Fondazione Museo del Ball - Saltara  
*Il ruolo del Museo del Ball all'interno del percorso progettuale*
- ✓ **Paola Ricci e Gian Marco Malagoli**  
Esperta Editoria digitale e Formatore Tecnologie didattiche  
*Nuovi linguaggi e nuovi strumenti di comunicazione  
per docenti, alunni e genitori*
- ✓ **Andrea Bianchini**  
Coordinatore della Rete dei Servizi Bibliotecari della Provincia di Pesaro e Urbino  
*Presentazione del servizio di Biblioteca digitale "Media Library Online".*

**L'INCONTRO È RIVOLTO A DOCENTI, OPERATORI, GENITORI  
E AGENZIE EDUCATIVE E FORMATIVE DEL TERRITORIO**

Misure di accompagnamento 2013-14 - Progetti di formazione e ricerca  
Indicazioni Nazionali per il curriculum della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione





Realizzazione e presentazione  
primo Ebook didattico presso  
Museo del Bali  
Saltara PU



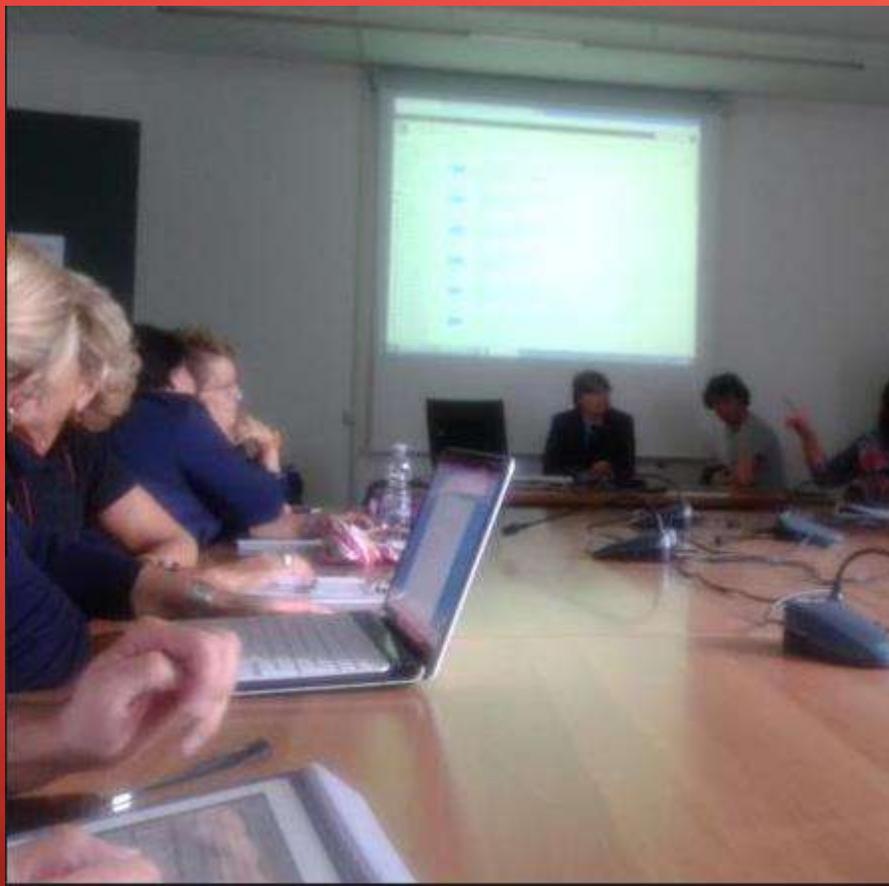


Coordinamento gruppi di lavoro  
Ebook&Competence



ISTITUTO TECNICO STATALE ECONOMICO TECNOLOGICO  
G. B. CARDUCCI - G. GALILEI  
FERMO





## ISTITUTO COMPRENSIVO FALCONARA CENTRO

### Centro Territoriale di Supporto

Via della Repubblica n. 6 - 60015 Falconara M.ma (AN)

C.F. 93084770424 – mail: [info@icfalconaracentro.it](mailto:info@icfalconaracentro.it); [cti@icfalconaracentro.it](mailto:cti@icfalconaracentro.it)

PEC: [anic82500d@pec.istruzione.it](mailto:anic82500d@pec.istruzione.it)

**OBIETTIVO:** creare un gruppo di docenti in grado di produrre con i propri studenti dispense nei formati dell'ebook lavorando con le metodologie di cooperative learning sperimentate nel percorso formativo precedente.

- Introduzione alle tematiche del libro digitale a scuola
- Fase pratica di creazione dell'ebook (condivisione di linee guide per la redazione, creazione dell'indice, predisposizione dei materiali, produzione)
- Editor per la creazione di ebook che permette di lavorare con metodologia cooperativa: Epubeditor.
- Meccanismo dell'adozione del testo scolastico: codice ISBN e catalogo AIE.



**POLITECNICO  
DI MILANO**



Gentile Dirigente,

Le scriviamo per invitare la Sua scuola a partecipare a **PoliCulturaExpoMilano2015** ([www.policulturaexpo.it](http://www.policulturaexpo.it)), il concorso rivolto alle classi di tutte le scuole che coniuga **Digital Storytelling e temi di Expo 2015** organizzato da HOC-LAB (DEIB, Politecnico di Milano) in collaborazione con Expo 2015 S.p.A. ([www.progettoscuola.expo2015.org](http://www.progettoscuola.expo2015.org)).

**PoliCulturaExpoMilano2015** chiede alle scuole di sviluppare un'attività didattica collegata a Expo 2015 e poi, da questa, trarre un racconto multimediale con uno strumento e una metodologia messi a disposizione dal Politecnico di Milano.

e.p.c. Ai

*Componenti dello staff regionale per le misure di accompagnamento alle Indicazioni 2012*

**LORO SEDI**

**OGGETTO:**

**Terzo seminario nazionale "Indicazioni nazionali per il curriculum". Bologna 24-25 marzo 2015. Segnalazione esperienze didattiche per presentazione nei workshop ed individuazione delle delegazioni regionali dei partecipanti.**



ISTITUTO TECNICO STATALE ECONOMICO TECNOLOGICO  
G. B. CARDUCCI - G. GALILEI  
FERMO



# Sapere, Saper Essere, Saper Fare

## Testimonianze

**SCUOLA, UNIVERSITA', TERRITORIO**  
**Gli imprenditori incontrano gli studenti**  
 Sabato 16 novembre 2019 dalle ore 10:00 alle 12:00  
 Aula Magna "A. Battista" ITET G.B. CARDUCCI-G. GALILEI

**Incontro di formazione e di orientamento**

**Indirizzi di salute:**

- ✓ Sindaco di Fermo, Avv. Paolo Calcinaro
- ✓ Presidente Provincia di Fermo, Dott.ssa Moira Canigola
- ✓ Università Politecnica delle Marche, Prof. Sauro Longhi
- ✓ Dirigente scolastico ITET Carducci-Galilei, Prof.ssa Cristina Corradini

**Presentazione del libro**

**LA FORMA DELLE IDEE**  
 di **Ubaldo Renzi**  
 a cura di **Cristina Corradini**

ORGANIZZATO DA:  
**Gitet** ISTITUTO TECNICO ENRICO FERMI TOROLOGIO  
 G. B. CARDUCCI - G. GALILEI

**VERIFICHE SISMICHE DI EDIFICI ESISTENTI**  
 CONOSCENZA, STIMA DELLA VULNERABILITÀ, GESTIONE DEI RISULTATI

Fermo, venerdì 02 Dicembre 2016  
 Aula Magna ITET Carducci-Galilei, Viale Trento 43 Fermo (FM)

**PROGRAMMA**

08.45 Registrazione partecipanti

09.00 Indirizzi di salute  
 - Avv. Paolo Calcinaro, Sindaco di Fermo  
 - Avv. Aronne Piraghi, Presidente della Provincia  
 - Prof. Cristina Corradini, Preside dell'Istituto Carducci Galilei  
 - Dr. Ing. Alessandro Martelli, Presidente GLIS

**RELAZIONI**

09.30 RISCHIO SISMICO: PREVENZIONE E MODERNE TECNOLOGIE ANTISISMICHE  
 Dr. Ing. Alessandro Martelli - ASSISI e Presidente GLIS

10.10 APPLICAZIONE DI MODERNE TECNOLOGIE ANTISISMICHE  
 Prof. Ing. Antonio Sabatini - Università degli Studi di Laquila - GLIS

10.50 APPLICAZIONE IN CANTIERE DI SISTEMI DI RINFORZO STRUTTURALE, L'INNOVAZIONE RIPARA E PROTEGGE LA STORIA  
 Ing. Federica Farnetti - GLIS - Domus urt

11.30 Pausa caffè

11.40 CONSERVARE LA MEMORIA OLTRE LA FORMA. LE NUOVE TECNOLOGIE COME COMPLEMENTO DELLE TECNICHE ANTICHE PER L'ADESAMENTO DELLE COSTRUZIONI  
 Ing. Roberto Marnetto - GLIS - Dr. La.Ba.Ch.

12.20 ESEMPI RAZIONATI DI VERIFICHE E PROGETTAZIONE DI INTERVENTI DI RINFORZO SU EDIFICI ESISTENTI  
 Ing. Alessandro Bianchi - Geotop

13.00 DIMOSTRAZIONE DI INSTALLAZIONE CAMBÌ SU SIMULACRO DI MURATURA E TELAI IN C.A.  
 Ing. Federica Farnetti - GLIS - Domus urt

Per iscrizioni al seminario gratuito: barbara@itnet-fermo.it

Con la collaborazione di: **domus**

Con il patrocinio di:  
**GLIS** Comune di Fermo **FERMO**

**INDUSTRIA 4.0**

venerdì 28 marzo 2018 ore 9.50 Aula Magna "A. Battista"

**Indirizzi di salute:**  
 Prof.ssa Cristina Corradini Dirigente ITET "Carducci-Galilei"

**Interventi:**  
 MdL Amilcare Brugni Console Interprovinciale AP-FM  
 Insignito 1999 - Funzionario Cassa di Risparmio di Ascoli Piceno - Geometra

**PRESENTAZIONE DEI MAESTRI DEL LAVORO: COME QUANDO E PERCHÉ SI VIENE INSIGNITI DELLA STELLA AL MERITO DEL LAVORO"**

Dott. Antonio Secchi Funzionario della Regione Marche  
 P.O. Sostegno allo sviluppo della manifattura innovativa e dei servizi connessi, nell'ottica di "Industria 4.0"

**"INDUSTRIA 4.0: LA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE"**

PIANO INDUSTRIA 4.0 REGIONE MARCHE **Gitet**

Primo piano • Fermo Corriere Adriatico  
Sabato 14 ottobre 2017

## La strada dell'est per allargare scuola e lavoro

Partenariati strategici con Romania e Boemia Di Battista: «Scambio di intelligenze e sinergie»

**IL PROGETTO**  
 Fermo Sviluppare partenariati strategici per l'innovazione, approfondire la cultura della mobilità («Che non significa fuga dei cervelli dall'Italia», ha rilevato il presidente camerale, Graziano Di Battista), favorire lo scambio di intelligenze e sinergie positive tra le tre Camere di Commercio protagoniste del Progetto Erasmus-Volover, Boemia, Italia e Romania. Questo in estrema sintesi il ventaglio di interventi al centro della missione della Camera di Commercio di Fermo, i cui risultati sono stati illustrati dal presidente Di Battista, presenti i componenti la missione e precisamente il consigliere Giancarlo Fermani il segretario della Camera, Domenico Tiddi e il dirigente scolastico Cristina Corradini.

**La trasferta**  
 «Abbiamo aderito al progetto - ha esordito Di Battista, ringraziando i membri della missione - percorrendo il ponte aperto da Felice Chiesa, imprenditore turistico che negli anni ha portato nel fermano migliaia di giovani provenienti dai Paesi partner. Ferme le linee guida europee del progetto, nostro compito è di creare rapporti internazionali per le scuole e per le imprese dei rispettivi territori per una crescita comune e condivisa». Corradini ha aggiunto: «Abbiamo lavorato sodo per favorire una cultura d'impresa condivisa, oltre che per implementare il processo di alternanza scuola lavoro, che possa evolvere in una mobilità di contatti strutturata tra le Camere, capaci di disegnare linee guida tra i professionisti delle stesse». Domenico Tiddi, segretario camerale, ha seguito il lavoro tecnico-burocratico: «Ho cercato di portare a casa quei concreti che possono far crescere il rapporto tra la nostra e le loro Camere. Così come stringere collaborazioni concrete per l'alternanza scuola lavoro e, attraverso la competenza dei rispettivi fabbisogni, favorire i rapporti concreti tra le imprese».

Veronica Bucca  
© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Nella foto** La conferenza stampa in Camera di commercio

**Certificate of Membership**

This is to certify that the city of

**FERMO**

Italy

has been accepted as a member of the

**UNESCO Global Network of Learning Cities (GNLC).**

*Signature*

David Aschena  
 Office in Charge  
 UNESCO Institute for Lifelong Learning

Hamburg, 20 March 2018

# LA FORMAZIONE ACCOMPAGNA IL PERCORSO PROFESSIONALE



SCUOLA E CAMERA DI COMMERCIO ALL'ESTERO CON IL PROGETTO ERASMUS

# FORMAZIONE ALL'ESTERO -2015/2019

**Friedrich-List-Berufskolleg**

Vorheider Weg 14,

D - 59067 Hamm

[fbk-hamm.de](http://fbk-hamm.de)

NORDRHEIN – WESTFALEN



## "Tutela del lavoro e formazione nel contesto dell'istruzione in azienda in Italia"

**Progetto di ricerca n. 6**

**Università di Bonn-Rhein-Sieg (Hbrs)**

**DGUV Akademie am Standort Hennef**

**Direzione: Prof. Dr. Michael Heister, direttore sezione 3, Istituto federale per la Formazione Professionale (BIBB)**

Questionario sull'introduzione di tirocini aziendali più estesi in Italia (premesse necessarie per le scuole e le aziende per poter offrire agli alunni dei tirocini aziendali).

# Diritto, economia aziendale e statistiche Ora i prof scoprono i segreti della finanza

Banca d'Italia in campo, il Carducci-Galilei si conferma scuola di riferimento per il progetto

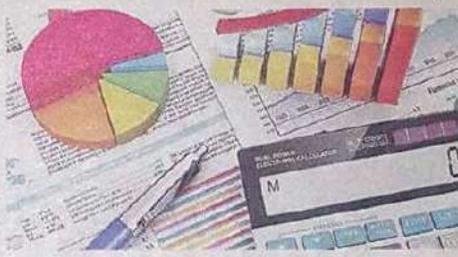
## L'INIZIATIVA

**FERMO** All'aula magna dell'Istituto Carducci-Galilei si è tenuta la consueta giornata di formazione riservata ai docenti della provincia, nell'ambito del progetto di educazione finanziaria organizzata dalla Banca d'Italia in collaborazione con l'Ufficio scolastico regionale. L'evento ha visto il supporto dell'Istituto quale scuola di riferimento territoriale.

ria utile agli studenti di oggi e ai cittadini di domani, che devono potersi muovere con sempre maggiore consapevolezza nell'ambito dell'uso degli strumenti finanziari e di risparmio.

## Lo studio

Per questo occorre che la scuola potenzi la financial literacy che comprende lo studio del diritto, dell'economia azienda-



dell'Istruzione è proprio quello di offrire un supporto alle scuole, anche attraverso la diffusione di materiale didattico appositamente realizzato. «La formazione è una leva fondamentale per migliorare i livelli di educazione finanziaria», commenta Sabrina Ferretti, referente del Miur.

## In numeri

«Attualmente sono oltre 150 i docenti coinvolti nella forma-

## La base

Ha aperto i lavori la dirigente scolastica Cristina Corradini per la quale «lo studio di economia a scuola è la base per creare un'educazione fi-

Oltre 150 i docenti coinvolti in rete. Focus su consumo, risparmio e previdenza.

## ACCORDO TRA UN ISTITUTO DI AQUISGRANA E L'ITET CARDUCCI Scuola-lavoro: l'alternanza emigra

**INTERNAZIONALIZZARE** il progetto alternanza scuola lavoro è l'obiettivo primario della convenzione firmata ieri nella sede della Camera di commercio. Protagonisti: la scuola professionale tedesca Berufsbildung International-Diehlberg di Aquisgrana e l'Istituto Carducci Galilei di Fermo. La delegazione tedesca è stata accolta dal presidente Giuliano Di Battista, dal segretario Domenico Tidei, insieme al collaboratore Walter Giacomoni, la preside del Carducci Galilei, Cristina Corradini, di Bianca Craciun, insegnante di tedesco, e due allieve della



quarta classe sezione turco-tedesca Roberta e Corina Holzer. Tidei e Giacomoni hanno illustrato i servizi camerale e, nello specifico, l'impegno per l'alternanza scuola lavoro. Di Battista, nel salutare gli ospiti, ha spiegato l'iniziativa delle due scuole. «Il nostro ha affermato la preside Corradini - vuole essere un partner nel percorso culturale, sportivo e nella reciproca conoscenza,

grazie alla nuova alternanza scuola lavoro e il loro obiettivo è far approfittare agli studenti le opportunità disponibili nel campo lavorativo».

Prima del ritiro, la preside Wagner ha illustrato le potenzialità della sua scuola (1.500 studenti) di Aquisgrana: «Ritengo la certificazione europea che facilita molto l'ingresso dei ragazzi nel mondo del lavoro. Con la firma della convenzione, la prima con una scuola italiana, auspichiamo che presto possano esserci scambi di studenti utilizzando i fondi dell'Erasmus Plus».

Coordinamento progetti europei  
Partenariati con scuole tedesche per attività di  
Alternanza Scuola Lavoro/Pcto

## PROGETTO DELEGAZIONE DELLA CAMERA DI COMMERCIO IN ROMANIA

# Studenti, imprese e innovazione: un ponte tra Paesi

**LA CONDIVISIONE** delle idee, la necessità dei Paesi di proseguire la collaborazione ha evidenziato la possibile opportunità di una continuazione del progetto Wobu- vet iniziato tre anni fa, ma con delle visioni più ampie e nitide per l'attuazione di un piano di sviluppo transnazionale. L'ambizione è di presentare alla Comunità Europea un progetto allargato, dove integrare nuove realtà economico-produttive, scolastiche, così da sostenere una cooperazione efficace tra popoli europei, per aprire opportunità di sviluppo per aziende e per giovani studenti in corso di formazione oltre a solide basi europee per nuove opportunità commerciali.

Di tutto ciò ha discusso nei giorni scorsi il team del progetto 'Wobu- vet', durante l'ultimo meeting svoltosi a Ploiesti in Romania, promosso dalla Comunità Europea, nell'ambito del programma Erasmus plus. Presenti come partner le camere di commercio della Boemia, della Romania e quella di Fermo, rappresentata dalla delegazione composta dal segretario generale Domenico Tidei, dal consigliere Giancarlo Fermari, da Andrea Marsili referente della Cooperativa di valorizzazione del territorio Tu.Ris.Marche e da Cristina Corradini, dirigente scolasti-



co dell'Istituto Carducci Galilei, per la specifica offerta formativa dell'Istituto rappresentano, legata allo studio dell'economia aziendale anche in ambienti internazionali.

«Quest'ultimo meeting fa seguito alla visita dei partner a Fermo - si legge in una nota della delegazione fermana - avvenuta a metà giugno, quando oltre ad aver lavorato sulla realizzazione di un sito internet e un manuale sullo scambio di buone pratiche economiche, hanno avuto l'opportunità di conoscere l'innovazione in ambito industriale, apprezzare il territorio, attraverso un educational tour organizzato ad hoc da Tu.Ris.Marche. Dal 2016, i partner del progetto con puntuali appuntamenti organizzati nei diversi paesi europei, si sono visti intorno allo stesso tavolo, uniti da temi legate all'internazionalizzazione, all'innovazione tecnologica e digitale, all'orientamento al lavoro degli studenti. Sono stati trattati temi attuali, concreti e coerenti con i principali obiettivi e finalità del programma Europa 2020. Il gruppo di lavoro ha creato basi solide per lo sviluppo concreto, attraverso azioni di business e formative - finisce la nota - dagli incontri b2b a un coinvolgimento attivo degli studenti, attraverso percorsi di alternanza scuola-lavoro».



GRAZIE DELL'ATTENZIONE E BUON LAVORO!

Prof.ssa Cristina Corradini

[itet.carduccigalilei@gmail.com](mailto:itet.carduccigalilei@gmail.com)