

Dall'anno di formazione al piano per la formazione «permanente, strutturale, obbligatoria»

Giancarlo Cerini

- Il quadro di riferimento (il Piano nazionale)
- I temi prioritari
- Le metodologie formative
- Ruoli e soggetti



**Valutazione
(miglioramento)**

**Digitale
(ambienti di
apprendimento)**



**Autonomia
(curricolo)**

**Formazione
(professionalità)**

La formazione in servizio...per chi?

La formazione permanente dei docenti risponde:

- alle esigenze del nostro **Paese** (infatti le priorità nazionali del Piano sottolineano alcuni obiettivi istituzionali: le lingue, il digitale, le competenze, l'inclusione, ecc.);
- alle esigenze della **scuola** (in quanto si intrecciano con priorità rilevate nel Rapporto di Autovalutazione, nei piani di miglioramento e più in generale nella “mission” della scuola desumibili dal Piano triennale dell'offerta formativa);
- alle esigenze **personali** di ogni singolo insegnante (come insopprimibile propensione a costruirsi liberamente un proprio percorso, seguendo interessi culturali, didattici, formativi).



Le novità della legge 107/2015

- La formazione diventa obbligatoria, permanente, strategica
- E' istituita la CARD dei docenti per "consumi" culturali e formativi
- Viene predisposto dal MIUR un Piano triennale per la formazione
- E' previsto un fondo nazionale per la formazione in servizio
- La formazione del personale entra nel PTOF
- La formazione in servizio è un criterio per valorizzare la professionalità docente (curriculum, accesso agli incentivi)
- Il dirigente scolastico è impegnato a valorizzare le risorse professionali



Tre livelli di formazione

Possiamo ipotizzare tre livelli di impegno:

- una formazione **personale**, di gusto, libera, che segue interessi culturali "forti" (di cui magari dar conto con un sistema di *reporting* alla scuola cui si appartiene) (strumento: la CARD);
- una formazione a livello **di scuola** (o di rete), a partire dalle esigenze rilevate nei piani di miglioramento o di sviluppo dell'autonomia curricolare ed organizzativa (strumento: il Piano formativo di Istituto);
- una formazione "**approfondita**", **opzionale**, attraverso percorsi più articolati, ricchi, impegnativi (CLIL, digitale, competenze per funzioni intermedie, stage, ecc.), incentivati e riconosciuti, certificati, inseriti nel portfolio...in forma di crediti formativi (strumento: il Piano di sviluppo professionale personale).





LE PRIORITÀ DELLA FORMAZIONE 2016-2019



COMPETENZE DI SISTEMA

Autonomia didattica e organizzativa

Valutazione e miglioramento

Didattica per competenze e innovazione metodologica



COMPETENZE PER IL 21MO SECOLO

Lingue straniere

Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento

Scuola e lavoro



COMPETENZE PER UNA SCUOLA INCLUSIVA

Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale

Inclusione e Disabilità

Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile



La “buona” formazione

- Non corsi “una tantum” ma percorsi di ricerca-azione, formazione, accompagnamento
- Orientamento ai problemi della classe e al miglioramento degli apprendimenti
- Azione di tutoraggio, peer review, supervisione professionale
- Metodologie operative e collaborative (laboratorio “adulto”)
- Produzione culturale, documentazione, validazione risorse didattiche
- Costruzione di comunità di “pratiche”



Il peer teaching

Dall'empatia all'assertività

- La formazione come accompagnamento, autorevole e competente
- Il docente neo-assunto come protagonista della formazione
- Il formatore come tutor: supervisione professionale
- Ascolto, empatia, rispetto, sospensione del giudizio:
per promuovere abilità pro-sociali e capacità metacognitive
- Incrementare il lavoro collaborativo tra docenti
- Costruire la comunità professionale.



La centralità del lavoro d'aula

- Come entrare in punta di piedi nella *black-box* (l'aula)
- non si tratta di proporre visite a sorpresa, ma di condividere alcuni indicatori per l'osservazione reciproca
- la classe come ambiente di apprendimento
- non va sottovalutato il valore dei contenuti culturali (rapporto tra allievi, saperi, docenti, per costruire le conoscenze)
- lavorare sulle competenze “chiave” degli allievi



Check-list della buona didattica

- STRATEGIE DIDATTICHE (strutturazione dell'insegnamento, lezione & laboratorio, interazione verbale, feed-back)
- SOSTEGNO PERSONALIZZATO (incoraggiamento, attenzione alle differenze, utilizzo di strategie compensative, ambiente inclusivo)
- UTILIZZO DELLE RISORSE DIDATTICHE (uso del web, piattaforme di condivisione, pluralità dei materiali, uso delle tecnologie)
- GESTIONE DELLA CLASSE (organizzazione degli spazi, gestione delle attività, formazione dei gruppi, uso del tempo)
- CONTESTO (osservazione della scena della classe, rapporti interpersonali, capacità di accompagnamento, coinvolgimento degli allievi)



La questione dell'obbligatorietà

- Problematiche **contrattuali** (formazione come parte integrante della funzione docente: ma approccio “elusivo” del diritto-dovere)
- Dati su **partecipazione “debole”** dei docenti alla formazione (i dati del RAV, i dati di Talis-Ocse....)
- In via transitoria è il **collegio** a definire il perimetro della obbligatorietà, previo atto di indirizzo del dirigente (Piano formativo di istituto)
- Lodo possibile **fifty-fifty**: una unità formativa la chiede l'istituzione, una unità formativa è a libera scelta del docente
- La documentazione, valutazione, **certificazione** della formazione



La certificazione della formazione

Profili di attività, tempo, metodi, documentazione prodotta, verifiche.

Si può "profilare" una unità di misura come il **credito formativo** pari a 25 ore riconosciute come all'Università, ad esempio:

- 6-8 ore di attività in presenza,
- 6-8 ore di ricerca, studio personale, ricerca in classe, ecc.
- 10-12 ore di *networking*, documentazione, *project work*, restituzione.

Da considerare anche la **validazione** esterna, che dà consistenza alla rielaborazione personale del corsista.



I crediti formativi nella sanità (ECM)

Formazione residenziale (RES)

Convegni e congressi

Formazione residenziale interattiva (RES)

Training individualizzato (FSC)

Gruppi di miglioramento o di studio, commissioni, comitati (FSC)

Attività di ricerca (FSC)

Audit clinico e/o assistenziale (FSC)

Autoapprendimento senza tutoraggio (FAD)

Autoapprendimento con tutoraggio (FAD)

Docenza e tutoring + altro

RES (formazione residenziale), **FAD** (formazione a distanza), **FSC** (formazione sul campo)

150 crediti formativi da acquisire in un triennio. 1 credito = 1 ora di formazione “ponderata”



Come si cresce in professionalità

L'insegnante: da grande solista della didattica a membro di una comunità professionale



Un insegnante diventa esperto se:



- si prende cura della propria formazione
- gestisce una didattica efficace, partecipata, collaborativa
- verifica i risultati dei ragazzi e orienta la didattica per migliorarli
- condivide con i colleghi la progettualità
- rendiconta il proprio lavoro ed è disponibile alla valutazione
- si assume la responsabilità dei risultati della propria scuola...

Gli standard professionali



Prendersi cura degli
allievi e della classe

Prendersi cura
della scuola



Prendersi cura della propria
formazione

Lo schema del bilancio delle competenze

Fonte: INDIRE-MIUR, *Bilancio di Competenze*, 2016.

I. Area delle competenze relative all'insegnamento (Didattica)

- a) Organizzare le situazioni di apprendimento
- b) Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo
- c) Coinvolgere gli studenti nel loro apprendimento e nel loro lavoro



II. Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (Organizzazione)

- d) Lavorare in gruppo tra insegnanti
- e) Partecipare alla gestione della scuola
- f) Informare e coinvolgere i genitori



III. Area delle competenze relative alla propria formazione (Professionalità)

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



CHE COSA CI SI ASPETTA DA UN INSEGNANTE

Aspetti dell'area della **DIDATTICA**

a)

- Qualità dell'insegnamento
- Contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica
- Successo formativo e scolastico degli studenti

**Prendersi cura degli allievi e
della didattica**

b)

- Risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni
- Innovazione didattica e metodologica
- Collaborazione alla ricerca didattica alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche

Aspetti dell'area della
ORGANIZZAZIONE

**Prendersi cura della gestione
della scuola**

c)

- Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo
- Responsabilità assunte nel coordinamento didattico
- Responsabilità assunte nella formazione del personale

Aspetti dell'area della
FORMAZIONE

**Prendersi cura della
professionalità**

Scelte coraggiose per il futuro

- Ora abbiamo il «bonus» (merito) e la «formazione» (card)
Non bastano.... Occorrono scelte più radicali per uscire
dalla marginalità della condizione docente



Tre questioni «tabù»

1. Uno **stato giuridico e una «carriera»** orientati alla professionalità (l'esperienza di per sé non basta, va accompagnata dalla rielaborazione culturale: si scatta con i crediti?)
2. **Standard professionali** e non solo un generico profilo: descrizione di comportamenti attesi e un tempo di lavoro onnicomprensivo, socialmente visibile
3. Una articolazione di **figure/funzioni professionali intermedie**, per presidiare l'autonomia e far crescere l'organizzazione professionale dell'insegnamento (e le persone)

Legge 107 e oltre.....

...per un sano e consapevole «disbrigo» degli affari correnti....

- Sviluppo dell'autonomia della scuola in ottica cooperativa (PTOF, curriculum, competenze, ambienti di apprendimento)
- Valorizzazione della professionalità degli insegnanti (ricerca, formazione)
- Articolazione e differenziazione degli ambienti di apprendimento (organico funzionale, opzionalità, tempi distesi)
- Leadership per l'educazione (il "nuovo" dirigente, fuor di metafora)
- Organizzazione: non solo staff del d.s., ma articolazione della comunità professionale
- Nuova governance: autonomie, territorio, reti di scuole



C'è bisogno di “buoni” insegnanti *trust*

- Per uscire dalla marginalità della condizione docente, riscoprire il valore del lavoro educativo, e” rivelano inaspettati capitali di fiducia verso i docenti. Approfittiamone!*





**Auguri e buona
fortuna !**