

Luciana Zampolli

USR per il Piemonte

Riflessioni su formazione iniziale e profilo docente

Quadri di riferimento e snodi professionali

Anno di formazione e prova / Neo-assunti 2018-2019

Incontro propedeutico - Torino, 13 dicembre 2018

- **L'anno di formazione e prova: il quadro di riferimento normativo**
- **Snodi professionali**

ARGOMENTI



L'ANNO DI FORMAZIONE E PROVA: IL QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO

D. Lgs. 297/1994 Testo Unico, articoli 11, 437-440 (*per quanto compatibili con il nuovo articolato*)

L. 107/2015, art. 1, commi da 115 a 120: *Periodo di formazione e prova*

L. 107/2015, art. 1, Comma 129, punto 4: *Comitato per la valutazione dei docenti*

DM 850 del 27 ottobre 2015

Nota MIUR 36167 del 5 novembre 2015 (modello organizzativo del primo anno di applicazione del DM 850/2015)

Nota MIUR 35085 del 2 agosto 2018 (modello organizzativo 2018/2019)

L'ANNO DI FORMAZIONE E PROVA: PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

D. Lgs. 297/1994

Pochi articoli, di contenuto generale, però modificati dalle norme successive

(L. 107//2015, co. 120: «Continuano ad applicarsi, in quanto compatibili con i commi da 115 a 119 del presente articolo, gli articoli da 437 a 440 del testo unico di cui al D. Lgs. 297/1994)

- Art. 437 - Nomina in prova
- Art. 438 - Prova
- Art. 439 - Esito sfavorevole della prova
- Art. 440 - Anno di formazione
- sono previste attività di formazione specifiche
- al termine dell'anno di formazione discussione presso il Comitato per la valutazione del servizio di una relazione sulle esperienze e le attività svolte [*oggi sostituita dal portfolio digitale*]
- il Comitato per la valutazione del servizio esprime il parere per la conferma in ruolo
- compiuto l'anno di formazione, il personale docente consegue la conferma in ruolo con decreto del provveditore agli studi tenuto conto del parere del Comitato per la valutazione del servizio. Il provvedimento è definitivo [*per il personale docente la conferma in ruolo è di competenza del dirigente scolastico ai sensi del DPR 275/1999 – Regolamento sull'autonomia*]

Art. 11 del D. Lgs.
297/1994, novellato
dal **comma 129,**
punto 4, della L.
107/2015, art. unico.

«Il **Comitato** esprime altresì il proprio parere sul superamento del periodo di formazione e di prova per il personale docente ed educativo. A tal fine il comitato è composto dal **dirigente scolastico**, che lo presiede, dai docenti di cui al comma 2, lettera a [**tre docenti, due scelti dal Collegio dei docenti e uno dal Consiglio d'Istituto**], ed è integrato dal docente a cui sono affidate le funzioni di **tutor.**»

- Co. 115 «Il personale docente ed educativo è sottoposto al **periodo di formazione e prova**, il cui positivo superamento determina l'effettiva immissione in ruolo»
- Co. 116 «Il superamento del periodo di formazione e di prova è subordinato allo svolgimento del **servizio effettivamente prestato** per almeno **180 giorni**, dei quali **almeno 120 per le attività didattiche**»
- Co 117 «Il personale docente ed educativo in periodo di formazione e prova è sottoposto a **valutazione da parte del dirigente scolastico**, sentito il **comitato per la valutazione** istituito ai sensi dell'art. 11 del testo unico di cui al D. Lgs. 297/1994, come sostituito dal comma 129 del presente articolo, sulla base dell'istruttoria di un docente al quale sono affidate dal dirigente scolastico le funzioni di tutor»
- Co. 118 «Con **decreto** del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca sono individuati gli obiettivi, le modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, le **attività formative** e i **criteri per la valutazione** del personale docente ed educativo in periodo di formazione e prova».
- Co. 119 «In caso di **valutazione negativa** del periodo di formazione e di prova, il personale docente ed educativo è sottoposto ad un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile»

Co. 118 «Con **decreto** del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca sono individuati gli obiettivi, le modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, le attività formative e i criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e prova».

- Art. 1 – Oggetto finalità e definizioni
- Art. 2 – Personale docente tenuto al periodo di formazione e di prova
- Art. 3 – Servizi utili ai fini del periodo di formazione e di prova
- Art. 4 – Criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova
- Art. 5 – Bilancio di competenze, analisi dei bisogni formativi e obiettivi della formazione
- Art. 7 – Incontri propedeutici e di restituzione finale
- Art. 8 – Laboratori formativi
- Art. 9 – Peer to peer – formazione tra pari
- Art. 10 – Formazione on line
- Art. 11 – Portfolio professionale
- Art. 12 – Docente tutor
- Art. 13 – Procedure per la valutazione del periodo di formazione e di prova
- Art. 14 – Valutazione del periodo di formazione e di prova
- Art. 15 – Compiti dei diversi soggetti istituzionali
- Art. 16 – Disposizioni finali

Art. 2 -

«Sono tenuti ad effettuare il periodo di formazione e di prova»:

- «a. i docenti che si trovino al **primo anno di servizio** con incarico a tempo **indeterminato**, a qualunque titolo conferito, e che aspirino alla conferma in ruolo;
- b. i docenti per i quali sia stata richiesta la **proroga** del periodo di formazione e prova o che **non abbiano potuto completarlo** negli anni precedenti. In ogni caso, la **ripetizione del periodo comporta la partecipazione alle connesse attività di formazione**, che sono da considerarsi parte integrante del servizio in anno di prova;
- c. i docenti per i quali sia stato disposto il **passaggio di ruolo**.

In caso di **valutazione negativa** del periodo di formazione e di prova, il personale docente effettua un **secondo periodo** di formazione e di prova, non rinnovabile».

Art. 3 – Servizi utili ai fini del periodo di formazione e di prova

«co. 1 - Il superamento del periodo di formazione e prova è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno 180 giorni nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno 120 per le attività didattiche»

(dettaglia il co. 116 della L. 107/2015)

- «co. 2 - Sono **computabili nei 180 giorni** tutte le attività connesse al servizio scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami e gli scrutini ed ogni altro impegno di servizio, ad esclusione dei giorni di congedo ordinario e straordinario e di aspettativa a qualunque titolo fruiti. Va computato anche il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza.
- Co. 3 - Sono **compresi nei 120 giorni** di attività didattiche sia i giorni effettivi di insegnamento sia i giorni impiegati presso la sede di servizio per ogni altra attività preordinata al migliore svolgimento dell'azione didattica, ivi comprese quelle valutative, progettuali, formative e collegiali».

Art. 12 -

Le funzioni del tutor

(profilo assimilabile al tutor accogliente degli studenti universitari impegnati nei tirocini formativi attivi – cfr. Nota MIUR 36167 del 5 novembre 2018)

- accompagna il docente in **tutto il suo percorso**
- appartiene alla **stessa classe di concorso** (o affine o ad area disciplinare)
- **rapporto massimo**: 1 tutor per 3 docenti
- gli è riconosciuto un compenso economico nell'ambito delle risorse per il MOF
- l'attività svolta dal tutor dovrà essere riconosciuta, inserita nel **curriculum professionale** (può essere valorizzata nei criteri di cui al c.127, L. 107/2015)
- l'attività svolta dal tutor potrà essere attestata e **riconosciuta dal DS come iniziativa di formazione in servizio** prevista dal c. 124 della L. 107/2015 (cfr. **Nota MIUR 33989 del 2 agosto 2017**)

Art. 4 - Criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova

«Il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli **standard professionali** da parte dei docenti neo-assunti con riferimento ai seguenti criteri:

- a. corretto possesso ed esercizio delle **competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche**, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;
- b. corretto possesso ed esercizio delle **competenze relazionali, organizzative e gestionali**;
- c. osservanza dei **doveri** connessi con lo status di **dipendente pubblico** e inerenti la **funzione docente**;
- d. partecipazione alle **attività formative** e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti».

DM 850/2015 - Art. 4 - Criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova

«Il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a **verificare la padronanza degli standard professionali** da parte dei docenti neo-assunti con riferimento a»:

CRITERI DI VALUTAZIONE	STRUMENTI-DOCUMENTI-AZIONI-RIFERIMENTI NORMATIVI (ai fini della verifica)
a • «Corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi, ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti».	➤ Il dirigente scolastico garantisce al neo-assunto la disponibilità di: <ul style="list-style-type: none">• Piano dell'offerta formativa• Documentazione tecnico didattica relativa alle classi, ai corsi e agli insegnamenti di pertinenza ➤ Il docente neoassunto redige la propria programmazione annuale, condividendola con il tutor, strutturandola in: <ul style="list-style-type: none">• apprendimenti attesi• metodologie didattiche• strategie inclusive per alunni con BES• strategie di sviluppo delle eccellenze• strumenti e criteri di valutazione e correlandola ai traguardi di competenza, profili culturali e educativi e professionali, risultati di apprendimento e obiettivi specifici previsti dagli ordinamenti e al POF.
b • «Corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali».	Sono valutate <ul style="list-style-type: none">➤ attitudine collaborativa nei contesti didattici, progettuali, collegiali➤ interazione con le famiglie e con il personale scolastico➤ capacità di affrontare situazioni relazionali complesse e dinamiche interculturali➤ partecipazione attiva ai piani di miglioramento della scuola
c • «Osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente».	Costituiscono parametri di riferimento <ul style="list-style-type: none">• D. Lgs. 165/2001 e smi• DPR 62/2013• Regolamento d'istituto
d • «Partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti».	Modalità di verifica descritte nell'art. 5, che prevede <ul style="list-style-type: none">➤ Bilancio di competenze (iniziale e finale)➤ Patto per lo sviluppo professionale (vi si descrivono gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso: <ul style="list-style-type: none">• le 50 ore del percorso formativo• eventuali altre attività formative attivate dalla scuola/reti di scuole• utilizzo della Carta docente)

Art. 14 – Valutazione del periodo di formazione e prova

- La valutazione sull'anno di formazione e prova è in capo al **dirigente scolastico**, sentito il **Comitato per la valutazione**, sulla base dell'**istruttoria del tutor**; il parere del Comitato è obbligatorio ma non vincolante (cfr. c. 117, L. 107/2015, e art. 13, DM 850/2015)
- Giudizio favorevole: provvedimento motivato del DS di **conferma in ruolo**
- Giudizio sfavorevole: provvedimento motivato del DS di **ripetizione** del periodo di formazione e prova
- Verifica del secondo periodo di formazione e prova da parte di un Dirigente Tecnico, la cui relazione viene esaminata nel Comitato per la valutazione – Esito: conferma/non conferma in ruolo – procedura entro 31/8 dell'anno scolastico di riferimento

Il percorso FIT – Formazione iniziale, tirocinio e inserimento di cui al **D. Lgs. 59 del 13 aprile 2017** è regolamentato dal **DM 984/2017** – Procedure e criteri per le modalità di verifica degli standard professionali in itinere e finale, incluse l’osservazione sul campo, la definizione della struttura del bilancio delle competenze e del portfolio professionale del personale docente, ai sensi dell’articolo 13 del decreto legislativo 13 aprile 2017,n. 59

UN CONFRONTO CON IL PERCORSO DEL III ANNO FIT

DM 984/2017 – Art. 5

«L'attività di docenza svolta nel terzo anno del percorso FIT e nel percorso annuale è **valutata al fine di verificare gli standard professionali** da parte dei docenti con riferimento ai seguenti aspetti»:

CRITERI DI VALUTAZIONE	STRUMENTI-DOCUMENTI-AZIONI-RIFERIMENTI NORMATIVI (ai fini della verifica)
a. «possesso e corretto 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».	Sono valutati <ul style="list-style-type: none">➤ qualità dell'insegnamento➤ contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica➤ contributo al successo formativo e scolastico degli studenti➤ strategie inclusive➤ risultati ottenuti dal docente in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica➤ collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche. A tal fine il docente redige, assistito dai tutor <ul style="list-style-type: none">➤ progettazione annuale,➤ esiti di apprendimento attesi➤ metodologie didattiche➤ strategie inclusive per gli alunni e di sviluppo delle eccellenze➤ strumenti e criteri di valutazione che costituiscono complessivamente gli obiettivi dell'azione didattica. La progettazione è correlata a <ul style="list-style-type: none">➤ traguardi di competenza➤ profili culturali, educativi e professionali➤ risultati di apprendimento e obiettivi specifici di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti piano dell'offerta formativa
b. «possesso e corretto esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali».	Sono valutate <ul style="list-style-type: none">➤ attitudine collaborativa nei contesti didattici, progettuali, collegiali➤ interazione con le famiglie e con il personale scolastico➤ capacità di affrontare situazioni relazionali complesse e dinamiche interculturali➤ partecipazione attiva ai piani di miglioramento della scuola

DM 984/2017 – Art. 5

«L'attività di docenza svolta nel terzo anno del percorso FIT e nel percorso annuale è **valutata al fine di verificare gli standard professionali** da parte dei docenti con riferimento ai seguenti aspetti»:

CRITERI VALUTAZIONE	DI STRUMENTI-DOCUMENTI-AZIONI-RIFERIMENTI NORMATIVI (ai fini della verifica)
c. «Osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente».	Sono valutati <ul style="list-style-type: none">➤ assenza di provvedimenti disciplinari➤ rispetto di<ul style="list-style-type: none">• D. Lgs. 165/2001 e smi• DPR 62/2013• Regolamento d'istituto
Art. 4 – Progetto di ricerca-azione	E' valutato il progetto di ricerca- azione.

DM 985/2017,
Art. 9 –
Commissione

- Valutazione finalizzata all'accesso ai ruoli
- Presieduta dal DS della scuola di servizio
- Componenti: quelli del Comitato per la valutazione previsto dal D. Lgs. 297/1994, art. 11, c. 4, così come modificato dal co. 129 della L. 107/2015, incluso il tutor scolastico + eventuale integrazione di docenti universitari o ricercatori (solo «possibilità» e non obbligo per percorso annuale 2018-19)
- Punto critico: «La commissione ha il compito di individuare **i criteri di verifica degli standard professionali** di cui all'art. 5, tenuto conto delle verifiche in itinere di cui all'art. 6, nonché degli esiti del progetto di ricerca azione».

SNODI PROFESSIONALI

Testo Unico D. Lgs. 297/1994

Articolo **395**, comma 1:

«La **funzione docente** è intesa come esplicazione essenziale dell'attività **di trasmissione della cultura, di contributo all'elaborazione** di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità».

- Il comma 2 elenca le attività connesse alla funzione docente (aggiornamento, riunioni degli OOCC, partecipazione alle iniziative educative della scuola, rapporti con i genitori, commissioni di esame e di concorso).

Dalla FUNZIONE DOCENTE agli STANDARD PROFESSIONALI

CCNL 2006-09 – ART. 26

Comma 1:

«La **funzione docente** realizza il **processo di insegnamento/apprendimento** volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni, sulla base delle finalità e degli obiettivi previsti dagli ordinamenti scolastici definiti per i vari ordini e gradi dell'istruzione».

Comma 2:

«La **funzione docente** si fonda sull'autonomia culturale e professionale dei docenti; essa si esplica nelle attività individuali e collegiali e nella **partecipazione alle attività di aggiornamento e formazione in servizio**».

LA FUNZIONE DOCENTE NEI CONTRATTI DI LAVORO

CCNL 2006-09 – Art. 27

- «Il **profilo professionale docente** è costituito da **competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione** tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica.
- I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.»

CCNL 2016-18 – Art. 27

- «Il profilo professionale docente è costituito da **competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali, di orientamento** e di ricerca, **documentazione e valutazione** tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica.
- I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.»

CCNL 2006-09

- Art. 28 – Attività di insegnamento
- Art. 29 – Attività funzionali all'insegnamento
- Art. 30 – Attività aggiuntive
- Art. 31 – Ricerca e innovazione

CCNL 2016-18

- Art. 28 – Attività dei docenti

(sempre valido art. 28 del CCNL 2006-09)

Articolo **33**:

«L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento».

Articolo **97**:

«I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione».

Articolo **98**:

«I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione».

Articolo **28**:

«I funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente responsabili, secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi la responsabilità civile si estende allo Stato e agli enti pubblici».

La responsabilità penale è personale (Art. **27**).

La responsabilità amministrativa è risarcitoria.

La responsabilità civile è «solidale»: garanzia di effettivo risarcimento del danno ingiusto.

Legge 312/80 art. 61: legittimazione passiva della PA (Avvocatura dello Stato) e azione di rivalsa (dolo o colpa grave).

Un esempio: omessa vigilanza.

RIFERIMENTI COSTITUZIONALI



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA

Direzione Generale per il personale scolastico

**SVILUPPO PROFESSIONALE
E QUALITÀ DELLA FORMAZIONE IN SERVIZIO**
DOCUMENTI DI LAVORO

Documento elaborato da tre
gruppi di lavoro MIUR -
Aprile 2018

- **SOMMARIO PARTE I – STANDARD PROFESSIONALI**
 - CAPITOLO I: SIGNIFICATO DEGLI STANDARD NELLA PROFESSIONE DOCENTE
 - CAPITOLO II: LA DESCRIZIONE DEGLI STANDARD
 - CAPITOLO III: LE POLITICHE DI SVILUPPO PROFESSIONALE
- **SOMMARIO PARTE II – DOSSIER PROFESSIONALE DEL DOCENTE**
 - CAPITOLO I: IL PERCHÉ, SENSO E STORIA FORMATIVA
 - CAPITOLO II: IL CHE COSA, RIFLESSIONE, BILANCIO, PATTO
 - CAPITOLO III: IL COME, IMPLEMENTAZIONE E SPERIMENTAZIONE
- **SOMMARIO PARTE III – INDICATORI DI QUALITÀ E GOVERNANCE**
 - CAPITOLO I: UNA FORMAZIONE IN SERVIZIO DI QUALITÀ
 - CAPITOLO II: LA VALUTAZIONE E LA VALIDAZIONE DELL'UNITÀ FORMATIVA
 - CAPITOLO III: GLI ATTORI DELLA FORMAZIONE
 - CAPITOLO III: GOVERNANCE, ASPETTI PROGETTUALI, AMMINISTRATIVI E GESTIONALI

SVILUPPO PROFESSIONALE E QUALITÀ DELLA FORMAZIONE IN SERVIZIO

«Il **lavoro dell'insegnante sta rapidamente cambiando**. Pensiamo alla complessità della gestione delle classi, all'impatto con la cultura giovanile e il mondo digitale, alle nuove forme dell'apprendimento e della comunicazione, all'erosione dell'autorevolezza nel rapporto educativo tra le generazioni.

Questo scenario "in movimento" richiede insegnanti capaci di immaginarsi in un **ambiente di apprendimento che va *al di là della cattedra***, perché il lavoro a scuola non è più rappresentato solo dall'orario frontale di lezione. Già oggi è così. Interazione con gli allievi sul web, preparazione di risorse didattiche (anche digitali), accompagnamento in uscite e stage *esterni*, tutoraggio individuale per alunni in difficoltà (e non solo), gestione di relazioni sociali complesse, assunzione di responsabilità organizzative interne ed esterne alla scuola (coordinamenti, dipartimenti, progetti, ecc.).

È decisivo **prendere atto di questi mutamenti** e darne conto in una puntuale **descrizione degli standard professionali attesi**, che non possono comprendere solo i consueti aspetti disciplinari, metodologici, didattici, relazionali, che **in forma sintetica** appaiono **nei contratti di lavoro e nello stato giuridico**».

Dal Sommario sugli STANDARD PROFESSIONALI

«La presente proposta struttura gli **standard professionali** in **indicatori** ed in **rubriche descrittive dei comportamenti “sul campo”**, che si proiettano nelle dinamiche della gestione della classe, negli stili comunicativi, nella capacità di costruire relazioni pro-attive con gli studenti, nella produzione e documentazione didattica, nel dialogo con una realtà culturale e sociale che sta cambiando. Il documento presenta un **quadro analitico di 12 standard professionali**, riferiti a **cinque dimensioni della professionalità**».

«Questo profilo implica certamente **nuove forme di preparazione iniziale**, di reclutamento e di mobilità professionale. Si dovrà parlare di **“induzione” alla professione**, già ora prefigurata da un’incisiva rivisitazione dell’anno di formazione dei nuovi docenti (DM 850/2015), con l’introduzione di una **maggiore responsabilità delle scuole**, **valorizzando la figura del tutor accogliente** (ad esempio, con modelli di *peer review* e di supervisione didattica), alimentando il **protagonismo riflessivo del docente neo-assunto** e promuovendo comunità professionali “reali” e “virtuali” sul web. La **dimensione individuale** dovrà dialogare necessariamente con la **dimensione collaborativa**».

Dal Sommario sugli STANDARD PROFESSIONALI

«Il concetto di standard professionali rimanda ad un contenuto descrittivo delle competenze attese “**in situazione**” da parte degli insegnanti, andando quindi oltre un generico e sintetico richiamo normativo, come si può osservare nella tradizione italiana degli stati giuridici (T.U. 297/1994), dei contratti di lavoro (C.C.N.L. 2006-2009). Si tratta di competenze sia teoriche, sia pratico-operative, in cui le seconde delineano lo specifico professionale del docente (il suo “sapere specialistico”). Dunque vanno descritti i **comportamenti professionali attesi**».

«Gli standard richiedono di essere promossi (formati, incentivati, valutati) attraverso **modalità non astratte** e puramente accademiche, ma fortemente **connesse ai contesti professionali reali**.»

L'IDEA DI STANDARD nella PROFESSIONE

«L'elaborazione di standard consente, implicitamente ed esplicitamente, di **rendere socialmente visibile il profilo professionale dei docenti italiani**, spesso avvolto negli **stereotipi di senso comune**, ma anche di far diventare tali standard **utili “ancoraggi” per elevare la qualità dell'insegnamento** (e dei risultati degli allievi) ed ispirarli a criteri di innovazione e di efficacia.

Le ricerche internazionali (cfr. TALIS-Ocse, 2013) ^[1] segnalano che i docenti italiani ricevono un minor feedback sul loro insegnamento. L'avvio del SNV in Italia (D.P.R. 80/2013) non ha affrontato questo aspetto, ma ha messo a fuoco le condizioni strutturali ed organizzative che possono favorire l'organizzazione di un buon ambiente di apprendimento e di insegnamento (RAV: Rapporto di autovalutazione)».

^[1] La ricerca Teaching and Learning International Survey (Indagine internazionale sull'insegnamento e apprendimento) esamina rilevanti aspetti dell'attività professionale degli insegnanti: i loro orientamenti pedagogici, le loro pratiche didattiche, la loro interazione all'interno della scuola con i colleghi e la dirigenza scolastica. Scopo principale dell'indagine è di elaborare un quadro comparativo di indicatori internazionali, utili a sostenere i Paesi nello sviluppo delle loro politiche sull'insegnamento, sull'apprendimento e sui docenti.

- Il gruppo di lavoro ha individuato **cinque dimensioni della professionalità** (definibili anche “aree”), sulla base della **ricognizione normativa** e dell’analisi delle **proposte elaborate a livello internazionale** (da sedi governative e non governative); ogni dimensione è caratterizzata da una **parola chiave**.

- Il gruppo ritiene che questo **quadro di riferimento** sia **equilibrato** e tenga in considerazione le diverse componenti della professionalità.

- **1. Cultura**
- **2. Didattica**
- **3. Organizzazione**
- **4. Istituzione/comunità**
- **5. Cura della professione**

LE 5 DIMENSIONI della PROFESSIONALITA' DOCENTE

Le cinque dimensioni professionali vengono articolate in specifici standard, per contenere la descrizione degli standard in una decina di enunciati, seguendo le **tendenze in campo internazionale**, anche per renderne più agevole la comprensione.

A. Cultura 1- 2

B. Didattica 3-4-5-6

- **1 Conoscenze culturali e disciplinari** dei saperi che sono “oggetto” di insegnamento
- **2 Competenze metodologico-disciplinari** (quindi capacità di analizzare, descrivere, trattare i “saperi” in ordine alla loro «insegnabilità», in relazione alle diverse età evolutive)
- **3 Insegnamento pianificato e strutturato per l'apprendimento**, padronanza delle strategie didattiche per un insegnamento efficace; capacità di gestire risorse digitali e strumenti (es. libri di testo), costruzione di ambienti di apprendimento, metodologie innovative
- **4 Strategie didattiche per sostenere l'apprendimento (di tutti gli studenti)**
- **5 Metodi e strategie di valutazione per promuovere l'apprendimento**
- **6 Gestione delle relazioni e dei comportamenti in classe per favorire l'apprendimento**, capacità relazionali come capacità di costruire relazioni positive con gli allievi, di coinvolgerli nell'apprendimento, di ascolto, comunicazione, feedback

- **7 Modalità di partecipazione all'esperienza professionale organizzata** a scuola, coinvolgimento nei processi di autovalutazione, miglioramento, rendicontazione

C. Organizzazione 7- 8

- **8 Capacità di lavoro collaborativo** tra docenti, nel contesto della classe, del dipartimento, anche nelle dimensioni verticali

D. Istituzione/Comunità 9 – 10

- **9 Padronanza del contesto professionale**, con le sue regole, routine, responsabilità; conoscenza delle dimensioni normative e regolamentari; partecipazione al sistema delle relazioni, delle decisioni e delle relazioni professionali
- **10 Capacità di instaurare rapporti positivi** con genitori, partner istituzionali e sociali, saper vivere il rapporto con il territorio e la comunità come risorsa positiva

- **11** Alimentare la propria competenza attraverso una permanente *partecipazione ad esperienze di formazione*, da intendersi come attività formative corsuali o azioni di ricerca, formazione, documentazione, nella scuola e nel territorio, in presenza od on line, liberamente o in programmi istituzionali

E. Cura della professione 11 - 12

- **12** *Sviluppo della propria professionalità*, con disponibilità ad assumere funzioni e responsabilità all'interno e all'esterno della scuola, nelle dimensioni didattiche, formative, organizzative, previa opportuna formazione e training.

Le aree delle competenze della funzione docente nell'**ambiente online INDIRE** (strumento: Bilancio delle competenze):

1. Area delle competenze relative all'insegnamento (**Didattica**)

2. Area delle competenze relative alla partecipazione (**Organizzazione**)

3. Area delle competenze relative alla propria formazione (**Professionalità**)

- 1.a. Organizzare situazioni di apprendimento
- 1.b. Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo
- 1.c. Coinvolgere gli allievi nel processo di apprendimento
- 2.d. Lavorare in gruppo tra docenti
- 2.e. Partecipare alla gestione della scuola
- 2.f. Informare e coinvolgere i genitori
- 3.g. Affrontare i doveri e i problemi etici della professione
- 3.h. Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative
- 3.i. Curare la propria formazione continua

LE TRE AREE del BILANCIO delle COMPETENZE (piattaforma INDIRE)

Philippe Perrenoud, *Dix nouvelles compétences pour enseigner. Invitation au voyage*, Paris, ESF, 1999

1. Organizzare ad animare situazioni d'apprendimento
2. Gestire la progressione degli apprendimenti
3. Ideare e fare evolvere dispositivi di differenziazione
4. Coinvolgere gli alunni nei loro apprendimenti e nel loro lavoro
5. Lavorare in gruppo
6. Partecipare alla gestione della scuola
7. Informare e coinvolgere i genitori
8. Servirsi delle nuove tecnologie
9. Affrontare i doveri e i dilemmi etici della professione
10. Gestire la propria formazione continua

Are del Bilancio delle competenze INDIRE

- 1.a. Organizzare situazioni di apprendimento
- 1.b. Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo
- 1.c. Coinvolgere gli allievi nel processo di apprendimento
- 2.d. Lavorare in gruppo tra docenti
- 2.e. Partecipare alla gestione della scuola
- 2.f. Informare e coinvolgere i genitori
- 3.g. Affrontare i doveri e i problemi etici della professione
- 3.h. Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative
- 3.i. Curare la propria formazione continua

**UN CONFRONTO CON LA LETTERATURA SCIENTIFICA INTERNAZIONALE:
LE 10 COMPETENZE del SOCIOLOGO PERRENOUD**

INDIRE - Bilancio delle competenze: tre aree

- 1. Area delle competenze relative all'insegnamento (*Didattica*)
- 2. Area delle competenze relative alla partecipazione (*Organizzazione*)
- 3. Area delle competenze relative alla propria formazione (*Professionalità*)

DOCUMENTO MIUR - Standard professionali: cinque dimensioni

- 1. **Cultura**
- 2. Didattica
- 3. Organizzazione
- 4. **Istituzione/comunità**
- 5. Cura della professione

CONFRONTO piattaforma INDIRE – Documento MIUR «SVILUPPO PROFESSIONALE E QUALITA' DELLA FORMAZIONE IN SERVIZIO»

Dix nouvelles compétences de Perrenoud	Aree del Bilancio delle competenze INDIRE	Standard professionali del documento MIUR
<p>1. Organizzare ad animare situazioni d'apprendimento</p> <p>2. Gestire la progressione degli apprendimenti</p> <p>3. Ideare e fare evolvere dispositivi di differenziazione</p> <p>4. Coinvolgere gli alunni nei loro apprendimenti e nel loro lavoro</p> <p>5. Lavorare in gruppo</p> <p>6. Partecipare alla gestione della scuola</p> <p>7. Informare e coinvolgere i genitori</p> <p>8. Servirsi delle nuove tecnologie</p> <p>9. Affrontare i doveri e i dilemmi etici della professione</p> <p>10. Gestire la propria formazione continua</p>	<p>1. <u>Didattica</u></p> <p>1.a. Organizzare situazioni di apprendimento</p> <p>1.b. Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo</p> <p>1.c. Coinvolgere gli allievi nel processo di apprendimento</p> <p>2. <u>Organizzazione</u></p> <p>2.d. Lavorare in gruppo tra docenti</p> <p>2.e. Partecipare alla gestione della scuola</p> <p>2.f. Informare e coinvolgere i genitori</p> <p>3. <u>Professionalità</u></p> <p>3.g. Affrontare i doveri e i problemi etici della professione</p> <p>3.h. Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative</p> <p>3.i. Curare la propria formazione continua</p>	<p><u>I. Cultura</u></p> <p>1 Conoscenze culturali e disciplinari</p> <p>2 Competenze metodologico-disciplinari</p> <p><u>II. Didattica</u></p> <p>3 Insegnamento pianificato e strutturato per l'apprendimento</p> <p>4 Strategie didattiche per sostenere l'apprendimento (di tutti gli studenti)</p> <p>5 Metodi e strategie di valutazione per promuovere l'apprendimento</p> <p>6 Gestione delle relazioni e dei comportamenti in classe per favorire l'apprendimento</p> <p><u>III. Organizzazione</u></p> <p>7 Modalità di partecipazione all'esperienza professionale</p> <p>8 Capacità di lavoro collaborativo</p> <p><u>IV. Istituzione/ Comunità</u></p> <p>9 Padronanza del contesto professionale</p> <p>10 Capacità di instaurare rapporti positivi</p> <p><u>V. Cultura della professione</u></p> <p>11 Partecipazione ad esperienze di formazione</p> <p>12 Sviluppo della propria professionalità</p>

«Ognuno degli standard viene descritto attraverso 3 o 4 indicatori sintetici (in termini non generici, ma particolareggiati ed esemplificativi), ognuno racchiuso in un enunciato di un paio di righe. [...] Ogni indicatore rappresenta il livello base (standard atteso).

Ogni standard deve consentire ad un docente di posizionarsi rispetto a quanto viene indicato, quindi rappresenta **una spinta alla crescita professionale continua**, piuttosto che una prescrizione normativa da accertare. L'obiettivo è di **privilegiare un avvicinamento pro-attivo all'idea di standard**».

«**Alcuni temi trasversali** dovrebbero essere oggetto di una specifica trattazione:

- le **competenze nelle lingue**: riferite a tutti i docenti, ma anche ai docenti che desiderano impegnarsi nell'insegnamento in lingua di parti della loro disciplina, e in maniera approfondita agli in-segnanti di lingua;
- le **competenze digitali**, non come contenuto specialistico, ma come "strumenti del mestiere" per arricchire la qualità dell'ambiente di apprendimento;
- **l'attenzione all'inclusione** e alle diversità, da intendersi non come professionalità specifica per al-lievi con bisogni speciali, ma come atteggiamento professionale "normale" in grado di "modulare" l'intervento in relazione alle caratteristiche individuali di ogni allievo.»

STANDARD SPECIFICI E COMPETENZE TRASVERSALI

«Questo approccio è coerente con **l'idea di un'autonomia scolastica** non meramente gestionale, ma di **natura culturale e professionale**».

«Gli standard professionali rappresentano **traguardi di competenza riconosciuta**, verso cui tutti i docenti dovrebbero tendere».

«La professionalità di un insegnante richiede un tirocinio formativo iniziale, rigorose procedure di reclutamento, un'intensità di vita professionale (non è sufficiente l'accumularsi dell'esperienza), unita ad **un'attitudine permanente alla riflessione sulla propria pratica didattica**».

«Si diventa **insegnanti “esperti”** se:

- ci si prende cura della propria formazione permanente;
- si gestisce una didattica efficace (partecipata, collaborativa...);
- si verificano i risultati dei ragazzi e si orienta la didattica per migliorarli;
- si condivide la progettualità educativa e didattica;
- si rendiconta il proprio lavoro e si è disponibili alla valutazione (anche “esterna”);
- si assumono responsabilità circa i risultati della propria scuola».

DIVENTARE INSEGNANTI ESPERTI

Grazie per l'attenzione

Luciana Zampolli
USR per il Piemonte
luciana.zampolli@istruzione.it
