



*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata
Piazza delle Regioni - 85100 Potenza*

Incontri di Accoglienza docenti neoassunti a.s. 2015/16

Punti di erogazione

IPIAS Giorgi di Potenza - IIS Da Vinci di Potenza - IIS De Sarlo di Lagonegro
IIS Gasparri di Melfi - I.C. Torraca di Matera - I.C. G. Paolo II di Policoro

***‘Il percorso di formazione, il profilo professionale,
le innovazioni in atto nella scuola’***

Dirigente Tecnico Nicola CAPUTO

D.M. 850 del 27/10/2015 emanato ai sensi dell'art. 1, c. 118, L. 107/15
veicolato con C.M. del 5/11/2015

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

- a. i docenti che si trovano al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato, a qualunque titolo conferito, e che aspirino alla conferma nel 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.

Il superamento del periodo di formazione e prova è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno centottanta giorni nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno centoventi per le attività didattiche.

Sono computabili nei centottanta 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.

Sono compresi nei centoventi 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.

Per i docenti assunti nelle fasi b e c, del piano straordinario di assunzioni 2015/2016, che hanno differito la presa di servizio in ruolo per mantenere una supplenza statale fino al 30/06/2015 o al 31/08/2015:

Il periodo di prova può essere svolto presso la scuola «di supplenza», su istanza dell'interessato e dietro specifica autorizzazione del Dirigente dell'Ambito Territoriale competente (provincia «di supplenza»), se trattasi di «medesimo posto o classe di concorso affine» e anche sulla base dei seguenti criteri:

- a. la supplenza su posto di sostegno per la scuola dell'infanzia e per la scuola primaria è valida indifferentemente ai fini dello svolgimento del periodo di prova su posto di sostegno per la scuola dell'infanzia e primaria;**
- b. la supplenza su posto di sostegno per la scuola secondaria di primo e di secondo grado è valida indifferentemente ai fini dello svolgimento del periodo di prova su posto di sostegno per la scuola secondaria di primo e di secondo grado;**
- c. per le classi di concorso, la supplenza è valida sullo specifico grado di istruzione e in considerazione della corrispondenza degli insegnamenti**

impartiti con quello relativi alla classe di concorso di immissione in ruolo.

d. la supplenza su posto di sostegno è valida ai fini dello svolgimento del periodo di prova anche su posto comune e viceversa, nel medesimo ordine e grado di scuola.

L'attività di formazione è comunque svolta con riferimento al posto o alla classe di concorso di immissione in ruolo.

PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' PER I DOCENTI NEOASSUNTI

1) Il D.S. individua e nomina il docente tutor, sentito il parere del collegio dei docenti: stessa classe di concorso o possesso della abilitazione, in caso di impossibilità si procede per classe affine o per area disciplinare. Di norma un docente non può tutorare più di tre neoassunti.

Il docente tutor accoglie il neoassunto nella comunità professionale, favorisce la sua partecipazione ai diversi momenti della vita collegiale della scuola ed esercita ogni utile forma di ascolto, consulenza e collaborazione per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento. La funzione di tutor si esplica altresì nella predisposizione di momenti di reciproca osservazione in classe. La collaborazione può esplicarsi anche nella elaborazione, sperimentazione, validazione di risorse didattiche e unità di apprendimento.

2) Informazione del Dirigente scolastico ai neoassunti su: obblighi di servizio e professionali connessi al periodo di prova, modalità di svolgimento e di conclusione del percorso con particolare riguardo alle nuove funzioni attribuite ai tutor.

- 3) Il docente neoassunto, assistito dal docente tutor, traccia il bilancio delle proprie competenze iniziali.
- 4) Il D.S. e il docente neoassunto sottoscrivono il «patto per lo sviluppo professionale».
- 5) Incontro propedeutico per la presentazione delle caratteristiche del percorso formativo (Dirigente Tecnico)
- 6) Formazione on line su Piattaforma Indire: in attesa dell'apertura, al momento è disponibile solo il modello di bilancio iniziale delle competenze professionali.
- 7) Predisposizione e trasmissione delle linee guida sull'organizzazione del Peer to Peer e del portfolio del docente (MIUR / Indire).
- 8) Peer to peer (docente neoassunto/ docente tutor)
- 9) Laboratori formativi (docenti neoassunti/esperti conduttori)
- 10) Bilancio finale delle competenze professionali (docente neoassunto/docente tutor)
- 11) Incontro di restituzione finale (Dirigente Tecnico)
- 12) Valutazione del Docente neoassunto (Comitato di Valutazione).

Valutazione del periodo di formazione e prova

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

- a. 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;**
- 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.**

Al termine dell'anno di formazione e prova, nel periodo intercorrente tra il termine delle attività didattiche - compresi gli esami di Qualifica e di Stato - e la conclusione dell'anno scolastico, il Comitato (nella sua componente professionale interna integrata dal Tutor) è convocato⁸ dal

dirigente scolastico per procedere all'espressione del parere sul superamento del periodo di formazione e di prova.

A tal fine il docente sostiene un colloquio innanzi al Comitato; il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale, consegnato preliminarmente al dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio.

Alla fine del colloquio, il Comitato si riunisce per l'espressione del parere. Il docente tutor presenta le risultanze emergenti dall'istruttoria compiuta in merito alle attività formative predisposte ed alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente neo-assunto. Il dirigente scolastico presenta una relazione comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di *tutoring*, e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere.

Il parere del Comitato è obbligatorio, ma non vincolante per il dirigente scolastico, che può discostarsene con atto motivato.

In caso di giudizio favorevole sul periodo di formazione e di prova, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente neo-assunto.

In caso di giudizio sfavorevole, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova. Il provvedimento indicherà altresì gli elementi di criticità emersi ed individuerà le forme di supporto formativo e di verifica del conseguimento degli *standard* richiesti per la conferma in ruolo.

Nel corso del secondo periodo di formazione e di prova è obbligatoriamente disposta una verifica, affidata ad un Dirigente Tecnico, per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del docente. La relazione rilasciata dal Dirigente Tecnico è parte integrante della documentazione che sarà esaminata in seconda istanza dal Comitato al termine del secondo periodo di prova. La conseguente valutazione potrà prevedere:

- a. il riconoscimento di adeguatezza delle competenze professionali e la conseguente conferma in ruolo;**
- b. il mancato riconoscimento dell' adeguatezza delle competenze** ¹⁰

professionali e la conseguente non conferma nel ruolo ai sensi della normativa vigente.

Nel caso del manifestarsi, nel periodo di prova, di gravi lacune di carattere culturale, metodologico-didattico e relazionale, il Dirigente Scolastico richiede prontamente apposita visita ispettiva.

I provvedimenti relativi alla «valutazione del periodo di prova e formazione» sono adottati e comunicati all'interessato, a cura del Dirigente Scolastico, entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento. La mancata conclusione della procedura entro il termine prescritto o il suo erroneo svolgimento possono determinare profili di responsabilità dirigenziale.

PERCORSO FORMATIVO PER I DOCENTI NEOASSUNTI (50 ore)

Fase 1: Bilancio iniziale delle competenze (3 ore)

Il docente neoassunto traccia un bilancio delle competenze in forma di autovalutazione che confluisce nel patto per lo sviluppo professionale allo scopo di delineare i punti da potenziare ed elaborare un progetto di formazione per lo sviluppo professionale del docente

Fase 2: Incontro propedeutico (3 ore)

L'amministrazione territoriale organizza un incontro formativo con i neoassunti docenti allo scopo di illustrare le modalità generali del percorso di formazione, il profilo professionale atteso, le innovazioni in atto nella scuola.

Fase 3: Laboratori formativi (12 ore)

Il docente neoassunto, sulla base del bilancio delle competenze e del patto per lo sviluppo professionale, partecipa obbligatoriamente a 4 laboratori della durata di 3 ore ciascuno, con la possibilità di optare tra le diverse proposte offerte a livello territoriale.

Obiettivo: Potenziare le competenze trasversali e approfondire conoscenze specifiche, del docente, stimolare la condivisione di esperienze e la soluzione di problemi reali del contesto scuola.

Fase 4: Peer to peer (12 ore)

Questa fase è articolata, di massima, in diversi momenti: 3 ore di progettazione condivisa, 4 ore di osservazione del neoassunto nella classe del tutor, 4 ore di osservazione del tutor nella classe del neoassunto, 1 ora di verifica dell'esperienza.

Obiettivo: Sviluppare competenze sulla conduzione della classe e sulle attività d'insegnamento, sul sostegno alla motivazione degli allievi, sulla costruzione di climi positivi e motivanti e sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti.

Fase 5: Formazione on line (14 ore)

La formazione on line accompagna tutto il percorso dei neoassunti, consente al docente di: elaborare un proprio portfolio professionale; rispondere a questionari per il monitoraggio delle diverse fasi del percorso formativo; consultare materiali di studio, risorse didattiche e siti web dedicati.

Obiettivo: Stimolare l'analisi e la riflessione sul percorso formativo del docente neoassunto al fine di migliorare la sua capacità di progettazione, di realizzazione e di valutazione delle attività didattiche.

Il portfolio professionale, in formato digitale, dovrà contenere:

- a. uno spazio per la descrizione del proprio curriculum professionale;**
- b. l'elaborazione di un bilancio di competenze, all'inizio del percorso formativo;**
- c. la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese;**
- d. la realizzazione di un bilancio conclusivo e la previsione di un piano di sviluppo professionale**

Fase 6: Bilancio delle competenze finali (3 ore)

Il docente neoassunto traccia un bilancio delle proprie competenze raggiunte in forma di autovalutazione allo scopo di delineare i miglioramenti raggiunti e i punti che restano da potenziare

Fase 7: Incontro di restituzione finale (3 ore)

L'amministrazione territoriale organizza un incontro sul percorso di formazione con i neoassunti docenti allo scopo di Valutare complessivamente l'attività formativa e raccogliere feedback

Ruolo del Docente

```
graph TD; A([Ruolo del Docente]) --> B([Profilo giuridico]); A --> C([Profilo tecnico/professionale relazionale]);
```

Profilo
giuridico

Profilo
tecnico/professionale
relazionale

Profilo giuridico

- **Carta Costituzionale**
- **Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297**
(Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione)
- **D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.**

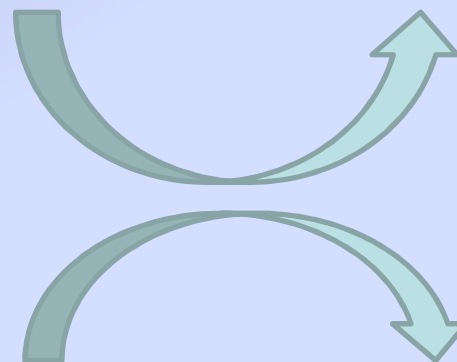
(Testo unico sul pubblico impiego)

Il p.i., che include il personale scolastico, è soggetto al regime della privatizzazione e della conseguente contrattualizzazione ossia il rapporto di lavoro è disciplinato dal codice civile ed è regolato contrattualmente.

- **D.P.R. 8 marzo 1999, n. 275**
(Regolamento recante norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche ai sensi dell'art. 21, della Legge 15 marzo 1997, n.59)
- **C.C.N.L. - Comparto Scuola (2006-2009)**

Legge n. 107/2015
**"Riforma del sistema nazionale
di istruzione e formazione e delega per
il riordino delle disposizioni legislative vigenti"**

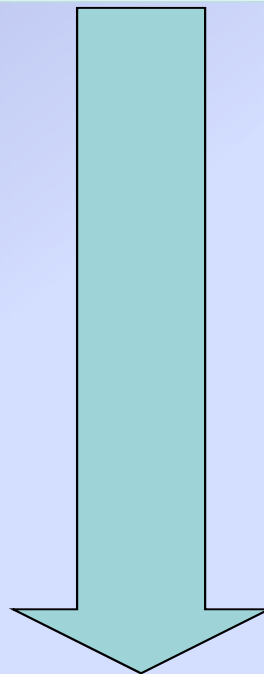
*La legge n. 107/2015
introduce significativi
cambiamenti in materia di
anno di prova e anno di
formazione. I commi dal 115
al 120 trattano della materia,
specificando che, dopo la
nomina in ruolo, il personale
docente effettua un anno di
formazione e prova ai fini
della conferma in ruolo.*





Decreto Ministeriale n. 850 del 27.10.2015

Il decreto individua 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 di prova.



emanato ai sensi dell'articolo 1,
comma 118 della legge 13 luglio 2015, n. 107.

Profilo giuridico



- Sono queste le basi normative che tratteggiano il profilo professionale del docente dipendente pubblico, unitamente al quadro delineato dal CCNL del comparto scuola, che è la base del rapporto di lavoro a tempo indeterminato che i docenti firmano all'atto dell'assunzione.
- In uno stato di diritto le norme che regolano i contratti pubblici codificano le attese della *res-publica* nei confronti dei propri dipendenti.

Carta Costituzionale



La nostra Carta Costituzionale chiede che i compiti affidati ai dipendenti della P. A. (i docenti sono una categoria importantissima della P.A.), vengano svolti con **responsabilità** (art. 28), **imparzialità** (art. 97), **disciplina e onore** (art. 54), secondo il principio del **servizio alla Nazione** (art. 98).

Art. 395 del D.Lgs. 297/94



- La funzione docente è *«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»*

Art. 16, c. 3 del DPR 275/99



«I docenti hanno il compito e la responsabilità della progettazione e della attuazione del processo di insegnamento e di apprendimento».

La funzione docente

(art. 26 CCNL 29/11/2007)



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

La funzione docente

(art. 26 CCNL 27/11/2007)



- *Si fonda sull'autonomia culturale e professionale dei docenti*
- *Si esplica nelle attività individuali e collegiali, nella partecipazione alle attività di aggiornamento e formazione in servizio*

Art. 27 del CCNL 27-11-2007



- Il profilo professionale del docente è *«costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppino col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica».*

Profilo giuridico



- L'insegnamento è professione perché comporta margini di discrezionalità e libertà nell'esercizio della funzione.
- Professionalità = libertà, autonomia, responsabilità, deontologia.

Profilo giuridico



Obblighi di servizio:

- **Attività di insegnamento** (CCNL - art. 28)
- **Attività funzionali all'insegnamento**
(CCNL - art. 29)
- **Attività aggiuntive** (CCNL - art. 30)

Attività di insegnamento CCNL, art. 28



- Scuola dell'infanzia = 25 ore
- Scuola primaria = 22 ore + 2
- Scuola secondaria = 18 ore

Non meno di 5 giorni a settimana
(Fatto salvo il part time)

Attività funzionali all'insegnamento

CCNL, art. 29



« 1. L'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici. Essa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi».

Attività funzionali all'insegnamento

CCNL, art. 29



«2. Tra gli adempimenti **individuali** dovuti rientrano le attività relative:

a) alla preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;

b) alla correzione degli elaborati;

c) ai rapporti individuali con le famiglie».

Attività funzionali all'insegnamento

CCNL, art. 29



«3. Le attività di carattere **collegiale** riguardanti tutti i docenti sono costituite da:

a) partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative e nelle istituzioni educative, fino a 40 ore annue;

b) la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse, di intersezione. Gli obblighi relativi a queste attività sono programmati secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti; nella predetta programmazione occorrerà tener conto degli oneri di servizio degli insegnanti con un numero di classi superiore a sei in modo da prevedere un impegno fino a 40 ore annue;

c) lo **svolgimento** degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione».

Attività funzionali all'insegnamento

CCNL, art. 29



«4. Per assicurare un rapporto efficace con le famiglie e gli studenti, in relazione alle diverse modalità organizzative del servizio, il consiglio d'istituto sulla base delle proposte del collegio dei docenti definisce le modalità e i criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti, assicurando la concreta accessibilità al servizio, pur compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'istituto e prevedendo idonei strumenti di comunicazione tra istituto e famiglie».

Attività funzionali all'insegnamento

CCNL, art. 29



«5. Per assicurare l'accoglienza e la vigilanza degli alunni, gli insegnanti sono tenuti a trovarsi in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni e ad assistere all'uscita degli alunni medesimi».

Attività aggiuntive CCNL, art. 30



Sono prestate con il consenso dell'interessato.

Possono essere di insegnamento o funzionali all'insegnamento. Sono compensate a parte.

Altre attività interne alla scuola:

- Collaboratori del dirigente scolastico;
- Funzioni strumentali al Pof.

Diritti



- **libertà di insegnamento;**
- retribuzione;
- assistenza e previdenza;
- assentarsi per motivi legittimi;
- mobilità territoriale e professionale;
- sistemazione (in caso di esubero per chi è di ruolo);
- elettorato attivo e passivo negli organi collegiali;
- libertà sindacali;
- diritto allo studio;
- trattamento di quiescenza.

Doveri



- rispetto del buon andamento e imparzialità dell'amministrazione;
- assunzione del servizio;
- rispetto dell'orario di servizio;
- rispetto degli ordini superiori;
- segreto d'ufficio;
- partecipazione alle riunioni degli organi collegiali;
- responsabilità civile, penale, amministrativa, disciplinare;
- giustificazione delle assenze;
- incompatibilità con altri impieghi e con lezioni private;
- rispetto dei programmi didattici (Indicazioni Nazionali/Linee guida/Pof);
- rapporti con le famiglie degli alunni;
- tenuta del registro personale;
- assolvimento di tutti gli obblighi legati al profilo professionale.

Diritti-doveri



- partecipazione agli organi collegiali;
- aggiornamento/formazione in servizio;
- programmazione;
- valutazione.

Incompatibilità (DLgs 297/94, art. 508)

- Divieto di lezioni private ad alunni della scuola; richiedere autorizzazione al dirigente scolastico per lezioni ad altri. Nessun alunno può essere valutato da docenti che gli abbiano impartito lezioni private
- Divieto di cumulo con altro impiego pubblico
- Divieto di attività commerciale, industriale, professionale o di altro lavoro dipendente (consentiti incarichi in cooperative)
- Consentito, previa autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio di libere professioni.

Formazione e aggiornamento

(D.Lgs 297/94, art. 282)



- L'aggiornamento è *«diritto-dovere fondamentale del personale ispettivo, direttivo e docente. Esso è inteso come adeguamento delle conoscenze allo sviluppo delle scienze per singole discipline e nelle connessioni interdisciplinari; come approfondimento della preparazione didattica; come partecipazione alla ricerca e alla innovazione didattico-pedagogica»*.

Formazione e aggiornamento



«La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità». (CCNL, art. 64,c.1)

L'art. 7, c. 4, del D.Lgs 165/01 attribuisce alla pubblica amministrazione il sostanziale obbligo di curare la formazione e l'aggiornamento dei propri dipendenti.

Formazione e aggiornamento



L'art. 3 del DPR 23-8-1988 n. 395, ha regolato per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni la fruizione del permesso speciale di 150 ore annue per favorire il conseguimento di un titolo di studio.

Il permesso è concesso dall'amministrazione ai dipendenti che ne fanno richiesta, sulla base di regole stabilite a livello di contrattazione decentrata.

La formazione nella legge 107/2015

*«Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è **obbligatoria, permanente e strutturale**»*

Codice Civile
LIBRO QUARTO - DELLE OBBLIGAZIONI
Titolo IX - Dei fatti illeciti (Artt. 2043-2059)



Art. 2047 - Danno cagionato dall'incapace

In caso di danno cagionato da persona incapace di intendere o di volere, il risarcimento è dovuto da chi è tenuto alla sorveglianza dell'incapace, salvo che provi di non aver potuto impedire il fatto.....

Art. 2048 Responsabilità dei genitori, dei tutori, dei precettori e dei maestri d'arte

Il padre e la madre, o il tutore sono responsabili del danno cagionato dal fatto illecito dei figli minori non emancipati o delle persone soggette alla tutela, che abitano con essi. La stessa disposizione si applica all'affiliante. I **precettori** e coloro che insegnano un mestiere o un'arte **sono responsabili** del danno cagionato dal fatto illecito dei loro allievi e apprendisti **nel tempo in cui sono sotto la loro vigilanza. Le persone indicate dai commi precedenti sono liberate dalla responsabilità soltanto se provano di non aver potuto impedire il fatto.**

Profilo tecnico/professionale/relazionale

OVVERO:

- *Le competenze tecnico-professionali*
- *Le capacità personali*
- *Le abilità sociali*

necessarie per «agire» il ruolo docente



***“Sempre mossi dal desiderio,
mai dal calcolo”***



- *Come mai la scuola non riesce più a trasmettere **entusiasmo** per la conoscenza?*
- *Perché molti la individuano come **inutile ed obsoleta**?*

**La nostra, oggi, è la scuola delle mille
emergenze sociali da fronteggiare** per
compensare **le latitanze delle diverse
istituzioni** preposte a presidiare i vari momenti
e i diversi aspetti del processo di crescita dei
membri della società ***come persone e come
cittadini***

Ogni giorno da ogni angolo del paese si chiede
ai docenti **di sostenere un oneroso carico** di
lavoro per supplire ad alcune perdite di orizzonti
educativi della società.

La cornice di certezze educative si
è fortemente indebolita

si evidenzia in modo sempre più
frequente una *mancanza di*
assunzione chiara di
responsabilità adulta

Cosa possiamo fare?

- dobbiamo avere un tempo di riflessione,
qualunque sia la scuola
in cui operiamo.



Farci carico di alcune contraddizioni



- 1. crescita esponenziale della qualità dei bisogni formativi** (non più conoscenze, ma competenze complesse) **e la refrattarietà** di strati sempre più ampi di popolazione anche giovanile a lasciarsi coinvolgere nei processi di scolarizzazione (in Italia il 20,6% dei giovani di 18-24 anni abbandona la scuola senza diploma di scuola superiore o qualifica professionale)

Farci carico di alcune contraddizioni



- 2. difficoltà nell'affrontare **l'intreccio tra la cultura "generale"** identificata con quella umanistica classica e **la cultura scientifica**, tecnica e tecnologica (solo il 10,7% dei laureati lo sono nelle discipline scientifiche)

Farci carico di
alcune contraddizioni



3. ritardo con cui la ricerca didattica e pedagogica si misura con il tema della **“crisi della parola scritta sequenzialmente organizzata”** come veicolo privilegiato della diffusione delle conoscenze (il 23,9% dei nostri allievi ha competenze chiave minime)

Farci carico di alcune contraddizioni



- 4. persistere di una concezione gentiliana della professionalità docente che a volte rende problematico per molti insegnanti fare i conti con **le grandi conquiste della psicologia dell'apprendimento** e la necessità di superare la routine fondata sul binomio lezione – interrogazione

La nostra idea di scuola non può prescindere dall'attuale complesso **contesto sociale** così fortemente caratterizzato da rapide, profonde e continue trasformazioni.

Il sistema di formazione e di istruzione non potrà implementare **alcuna significatività sociale se non nella osservazione attenta e costante dei contesti** di vita ai quali i giovani devono essere preparati.



«Una società complessa, globalizzata, multiculturale, tecnologicamente avanzata, variabile e contraddittoria pone domande sempre nuove che impongono una profonda **rivisitazione** dell'intervento formativo generale ed un conseguente **riassetto** del sistema di competenze, di funzioni e di relazioni».

(Libro Bianco di Jacques Delors - Crescita, competitività, educazione, 1997)

- **Jacques Delors nel rapporto Unesco «Nell'educazione un tesoro» (1996)** sottolinea come, per riuscire nei suoi compiti, “l'educazione deve offrire simultaneamente **le mappe** di un mondo complesso in perenne agitazione **e la bussola** che consenta agli individui di trovarvi la propria rotta, organizzandosi attorno **ai seguenti quattro pilastri dell'educazione :**

- ***imparare a conoscere***
- ***imparare a fare***
- ***imparare a vivere insieme***
- ***imparare a essere”***



Bisogna pensare un sistema scolastico che:

- sappia **agire** e non **subire i cambiamenti**
- interpreti un'idea di **scuola/istituzione scuola/servizio**
- trovi un forte supporto **nell'Autonomia funzionale**
- si faccia garante **del diritto all'educazione e all'istruzione** in una visione culturale che porti alla costruzione di quella **«cittadinanza terrestre»** di cui il pianeta, dice Morin, ha bisogno
- promuova il concetto di **"equità"**, attualizzando il motto di don Milani: «Non fare parti uguali tra disuguali»
- si configuri sempre più come **luogo di costruzione di conoscenza**



“Dove si insegna, ci sia divertimento” (Montaigne)



- Gli studenti dovrebbero svegliarsi al mattino con il **desiderio** di correre a scuola per **imparare quel che non si conosceva, per scoprire come funziona il mondo, per il gusto di sapere cosa è successo nel passato.**
- E invece, spesso, sono inchiodati al tedio di una didattica stantia e pedante che fa perdere il gusto di andare a scuola. **Bisogna che la scuola sia divertente** , non solo perché così i ragazzi ci andrebbero più volentieri, ma soprattutto **perché così si impara meglio.**

Apprendere e insegnare con passione

- **La passione** è l'unico modo per apprendere veramente in modo tale che quello che si impara ci impegni il cervello e il cuore e non si limiti a restarci *“appiccicato”* il tempo necessario a superare un'interrogazione!

Una prima istanza di cambiamento

Rendere espliciti i propri compiti formativi

- Dare conto dell'impegno delle risorse, presentare i risultati raggiunti per costruire un clima di fiducia , aumentando la credibilità verso l'istituzione scolastica
- Comunicare verso l'esterno attraverso il “**Piano dell'offerta formativa**”, fino alla forma più raffinata di “ **bilancio sociale**”

Una seconda istanza per il cambiamento: **la qualità**



La qualità del sistema scolastico, in un epoca di così grandi trasformazioni sociali ed economiche, è legata alla **professionalità dei lavoratori** della scuola ed in particolare **dei docenti**.

La formazione, la valutazione del lavoro svolto, le figure professionali richieste, il rapporto tra autonomia professionale e collegialità sono argomenti che vanno approfonditi.

Recuperare una professione che cambia



Il profilo del docente, inteso come identità professionale è costituito da un «*mix*» di **conoscenze disciplinari** **competenze didattiche e pedagogiche** **complesso di strumenti e di tecniche**, che sono gli «attrezzi» di un mestiere specifico

Il contesto nel lavoro degli insegnanti



Insegnanti non “isolati”, ma collegati nel costruire esperienze che strutturano contesti di esperienza rivolti agli stessi studenti

- Modi di lavorare condivisi fra professionisti dell'educare

Valori di fondo condivisi:

- centratura sull'apprendimento degli studenti,
- dialoghi di riflessione e modi collaborativi,
- condivisione delle pratiche didattiche.

La crescita vertiginosa delle interazioni con l'ambiente comporta, per gli insegnanti, non solo un **aumento quantitativo** di competenze e responsabilità, ma anche un **mutamento qualitativo** riconducibile, sostanzialmente, al restringimento dell'area delle *routine* e all'allargamento di quello della progettazione.

E' necessaria **la costruzione di una cultura professionale** fondata sulla ri-costruzione del senso di questo lavoro.

Essere “**idonei**” all’insegnamento, nella società attuale, significa **possedere le capacità di** mettere in situazione le conoscenze, riflettere sulle esperienze, studiare gli esiti.

67

Educare è un verbo delicato,
il docente non può essere un
professionista «per caso».



Essere idonei: quella del docente è una
funzione pubblica, ha un valore sociale e
collettivo; il servizio erogato è pubblico, il
rapporto di lavoro oggi è regolamentato da
un contratto pattizio che definisce «una
idoneità».

Ogni insegnante dovrebbe porsi tre obiettivi fondamentali



- **Aiutare gli allievi a crescere come persone**
- **Aiutarli a crescere intellettualmente e culturalmente**
- **Ottenere il loro spontaneo coinvolgimento nelle attività di apprendimento.**



- Ad un insegnante che voglia svolgere in modo efficace la propria attività educativa **non basta** conoscere **la disciplina** che insegna **ma** deve aver chiaro **il tipo di adulto** di cui vuole promuovere lo sviluppo e **il tipo di allievo** con cui desidera interagire e possedere strategie e tecniche idonee per gli obiettivi che si propone.
- Inoltre è indispensabile che conosca la materia prima sulla quale opera, ovvero la **vita mentale** dei suoi allievi, la loro psicologia considerata nei suoi vari aspetti, compresi quelli evolutivi.

Oltre alle competenze **culturali, pedagogiche, didattiche e psicologiche**, ben integrate fra loro, è necessaria anche la presenza di certe **motivazioni** e di certe **disponibilità** che si concretizzano nella **qualità dei rapporti** che un insegnante riesce a stabilire con i propri allievi sia a livello di classe sia a livello di singoli.



Un insegnante dovrebbe essere disposto:

- ad accettare tutti
- valorizzare tutti
- mantenere un atteggiamento di rispetto per gli allievi e per le opinioni che essi manifestano
- mettersi in discussione
- continuare a studiare
- collaborare con i colleghi
- stabilire rapporti organici e positivi con i genitori

La cura

- è cosa essenziale per la vita umana
- il tipo di forma che assume la nostra vita è in stretta connessione con il tipo di cura di cui facciamo esperienza.

Sono i modi della cura che scolpiscono la nostra esistenza.

La «cura»

- AVERE A CUORE (I CARE)
- PER STAR BENE IN CLASSE OCCORRE RISPONDERE.....LEGGERE E PARLARE CON IL CUORE
- NESSUNA LAUREA, MASTER, TIROCINIO PUO' "INSEGNARE" ALL'INSEGNANTE A SORRIDERE A UN ALUNNO, A CALMARE LA SUA ANSIA

Si può individuare l'essenza della cura in una ***pratica relazionale*** che impegna ***“chi ha cura”*** nel fornire energie e tempo per soddisfare i bisogni materiali ed immateriali ***dell'altro.***

- Come deve configurarsi il setting educativo che attualizzi la primarietà della cura?
- E quali sono le tipologie di esperienze educative da promuovere?

Si tratta di definire come l'adulto, responsabile della relazione educativa, debba situarsi nella relazione stessa affinché possa

“aver cura in modo giusto”

che, come afferma Platone, è il

“trovare la giusta misura del rapportarsi all'altro”

Le «posture di cura» dell'educatore:

- ricettività
- responsabilità
- disponibilità cognitiva ed emotiva
- empatia
- attenzione sensibile
- ascolto
- passività attiva
- riflessività



Esigenze di trasparenza e di rendicontazione



Oggi vi è un richiamo ad una più rigorosa cultura della valutazione ed un orientamento al miglioramento degli apprendimenti: non basta aver elevato i livelli di partecipazione e di frequenza dei ragazzi lungo tutto il percorso scolastico **se non si incrementano anche risultati sia nella fascia di eccellenza, sia nell'area più debole** (in entrambi i casi siamo al di sotto delle medie europee come rilevano i dati OCSE-PISA) e **se non si incide sul condizionamento sociale attraverso un più esplicito valore aggiunto apportato dalla scolarizzazione.**

- Per questo è necessario disporre di un **Sistema Nazionale di Valutazione** dei risultati scolastici sulla base di standard di competenze espliciti e condivisi

I dati devono servire soprattutto come base per la messa a punto di un profilo diagnostico d'istituto, elemento da cui partire per costruire programmi di miglioramento e per aiutare gli operatori scolastici nell'avvio di processi di sviluppo e innovazione

Struttura dei Cluster di Competenze



LA DIDATTICA è UNA PRATICA COMPLESSA



«Un buon insegnante»

- descritto da alunni di tredici anni -

- È gentile
- È generoso
- Ti ascolta
- Ti incoraggia
- Ha fede in te
- Sa mantenere un segreto
- Ama insegnare ai ragazzi
- Impiega tutto il tempo necessario per spiegarti le cose
- Ti aiuta quando sei in difficoltà
- Ti dice come vai
- Ti lascia parlare
- Non ti trascura
- Tiene conto delle tue opinioni
- Ti fa sentire bravo
- Tratta tutti in modo giusto
- Ti difende
- Ti dà credito
- Dice la verità
- Sa perdonare



Una poesia di Janusz Korczak,
direttore della «Casa degli orfani» nel ghetto di Varsavia,
dedicata a tutti i docenti

Voi dite: è faticoso frequentare i bambini.
Avete ragione!

Poi aggiungete: perché bisogna mettersi al loro livello,
abbassarsi, inclinarsi, curvarsi, farsi piccoli.

Ora avete torto!

Non è questo che più stanca.
E' piuttosto il fatto di essere obbligati a innalzarsi fino
all'altezza dei loro sentimenti.

Tirarsi, allungarsi, alzarsi sulla punta dei piedi.
Per non ferirli.

Riflettiamo sulle parole del Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella nel suo discorso di insediamento il 3 febbraio 2015:

"PER LA NOSTRA GENTE, IL VOLTO DELLA REPUBBLICA È QUELLO CHE SI PRESENTA NELLA VITA DI TUTTI I GIORNI: L'OSPEDALE, IL MUNICIPIO, LA SCUOLA, IL TRIBUNALE, IL MUSEO.

MI AUGURO CHE NEGLI UFFICI PUBBLICI E NELLE ISTITUZIONI POSSANO RIFLETTERSI, CON FIDUCIA, I VOLTI DEGLI ITALIANI: IL VOLTO SPENSIERATO DEI BAMBINI, QUELLO CURIOSO DEI RAGAZZI".

ALCUNE ESORTAZIONI

Non fate mai cadere la vostra «motivazione» di docenti anche se le occasioni di scoraggiamento non mancheranno: stipendi non adeguati, mancato rispetto della vostra professione, studenti non sempre «interessati», genitori troppo spesso disposti a dare ragione ai propri figli (anche se così li danneggiano).

Siate orgogliosi della vostra professione e tenete presente che voi siete i custodi della dignità della vostra professione. Voi siete professori: veicolate cultura, istruzione, formazione, non siete venditori di merci. Il vostro è un nobile lavoro.

Rendete conto del vostro comportamento anche fuori della scuola, riflettete sul vostro modo di vestirvi, di mettervi in relazione con i colleghi, con gli studenti e con i loro genitori. Se vi umiliate ai vostri stessi occhi, sarete osservati con disprezzo anche dagli altri.

Vogliate bene ai vostri studenti. Fate emergere ciò che in loro è nobile, anche se non ne sono coscienti, anche se lo hanno nascosto a loro stessi. Alzate il livello della loro autostima. Non regalate loro mai i voti ma fate continuamente in modo che i loro risultati possano migliorare. Riconoscete e stimate il loro impegno. Fate capire loro che possono avere successo se studiano. Non spegnete la loro volontà.