

FORMAZIONE DOCENTI NEOASSUNTI 2018/2019
Alessandro CLAVARINO – Dirigente Ufficio III
USR LIGURIA

- **Legge 107/2015 – art. 1 comma 124 «obbligatoria, permanente, strutturale»**
- **DM 27 ottobre 2015 n. 850**
- **Nota MIUR 2 agosto 2018 n. 35085**

Soggetti in relazione

Il docente neoassunto;

Il tutor accogliente;

Il Dirigente Scolastico;

Il collegio docenti;

L'istituzione scolastica

Come eravamo

- Il Modello era di tipo *blended* 50 ore (25 ore in presenza e 25 ore a distanza) coordinate da un tutor
- La formazione in presenza (25 ore) consisteva prevalentemente in corsi in modalità frontale
- I neoassunti preparavano una tesina che veniva discussa in sede di comitato di valutazione
- L'USR organizzava i corsi in presenza
- Un e-tutor componeva le classi virtuali in base alle classi costituite in presenza
- I neoassunti dovevano utilizzare i materiali presenti online (documentazione, video, etc., attraverso una piattaforma gestita da INDIRE)
- il sistema considerava il tempo di connessione ai fini della quantificazione delle ore da effettuare on-line (25 ore)

La struttura del modello oggi

- La Legge 107/2015 ha ribadito **l'obbligo del personale docente ed educativo ad un periodo di formazione e di prova**; Il DM 850/2015 ne ha poi individuato gli obiettivi, le modalità di valutazione del grado raggiungimento degli stessi, le attività formative e i criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova.
- Per l'anno scolastico 2018-2019 la nota MIUR 35085 del 2 agosto 2018 conferma le linee portanti del modello formativo introdotto col DM 850 e prevede che il percorso formativo dei docenti neoassunti sia fissato in **50 ore di formazione complessiva** così suddivise:
- Incontro iniziale della durata 3 h;
- attività laboratoriali in presenza per una durata complessiva di 12 h,
- per l'anno scolastico 2018/2019 è prevista la possibilità di visitare scuole che si caratterizzano per una consolidata propensione all'innovazione organizzativa e didattica. Questa attività (riservata ad un massimo di 280 docenti) avrà la durata massima di due giornate, per 6 ore nell'arco della giornata e sarà considerata sostitutiva del monte ore dedicato ai laboratori formativi.
- attività tra pari, docente neo assunto e tutor, per la durata di 12 h, che devono comprendere la progettazione, il confronto e la rielaborazione dell'esperienza comprese sperimentazione e validazione di risorse didattiche e/o di attività progettuali per disegnare un quadro complessivo dei diversi aspetti della professionalità docente;
- rielaborazione professionale per una durata di 20 ore, supportata anche dalla ricerca on line di materiali, risorse didattiche, siti dedicati, e sviluppata con gli strumenti proposti dall'ambiente on line di INDIRE, bilancio di competenze, portfolio professionale, patto per lo sviluppo formativo;
- incontro conclusivo durata 3 h.

Il modello formativo in sintesi

- Le caratteristiche del modello formativo confermate si riferiscono alla durata del percorso, fissato 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), la rielaborazione professionale, mediante gli strumenti del "bilancio di competenze", del "portfolio professionale", del patto per lo sviluppo formativo, strumenti che saranno ulteriormente semplificati nei loro supporti digitali.

PERIODI DI SERVIZIO UTILI A RAGGIUNGERE I 180 GIORNI DI SERVIZIO E I 120 DI ATTIVITÀ DIDATTICHE

- **Cento ottanta - 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** riferibili a ferie, assenze per malattia, congedi parentali, permessi retribuiti e aspettativa.
- Va computato anche il primo mese del periodo di congedo di maternità dal servizio per gravidanza.

Nei 180 giorni vanno considerati, purché ricadenti in un periodo effettivo di periodo effettivo servizio:

- 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, compresi quelli organizzati a livello di istituto il periodo prestato in qualità di dirigente incaricato.
- il servizio prestato in qualità di componente le commissioni giudicatrici dei concorsi a cattedre.
- il periodo compreso tra l'anticipato termine delle lezioni a causa di elezioni politiche e la data prevista dal calendario scolastico (C.M. 180 dell'11.7.1979).
- i periodi di aspettativa per mandato parlamentare.

Nel conteggio dei 180 giorni non vanno considerati:

- I giorni di ferie, di assenza per malattia (compreso l'infortunio) e di aspettativa per ragioni familiari o altre aspettative (a meno che la legge che le regola non preveda esplicitamente che sono considerate nel periodo di prova).
- le vacanze estive.
- I periodi di congedo di maternità/interdizione dal lavoro (escluso il primo mese), di congedo parentale o di malattia del bambino, anche se retribuiti, previsti dal T.U. 151/2001.
- I permessi retribuiti e non retribuiti (es. congedo matrimoniale, permessi per motivi personali, per lutto, legge 104/92 ecc.).

nei 120 giorni

- sono considerati sia i giorni effettivi di lezione sia i giorni impiegati presso la sede di servizio per ogni altra attività preordinata al migliore svolgimento dell'azione didattica, comprese quelle valutative, progettuali, formative e collegiali.

Caratteristiche dell'intervento formativo

(nota Miur 35085 del 02 agosto 2018)

- *a) Incontri propedeutici e di restituzione finale*
- *b) Laboratori formativi* Le scuole polo per la formazione di ambito, cui verranno assegnati i fondi per la formazione, potranno delegare le attività di organizzazione dei laboratori ad altre scuole dell'ambito che hanno una esperienza consolidata nel percorso di formazione dei neoassunti o particolarmente esperte nella formazione su determinate tematiche
- *c) Visite in scuole innovative individuate con apposito AVVISO per 67 docenti selezionati da USR*
- *d) Attività di peer to peer, tutoraggio e ruolo dei tutor e dei dirigenti scolastici*

Aree di Sviluppo professionale (DM 850/2015, art. 4)

- Possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche in relazione ai traguardi di competenza ed agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti scolastici;
- Possesso ed esercizio delle competenze relazionali e organizzative in relazione alla migliore gestione dell'insegnamento e degli ambienti di apprendimento;
- Partecipazione responsabile all'organizzazione scolastica, al lavoro collaborativo in rete, anche assicurando funzioni di coordinamento e animazione;
- Cura della propria formazione in forma di ricerca didattica, documentazione, riflessione sulle pratiche, diffusione di esperienze di eccellenza.

Una formazione in linea con lo sviluppo di una comunità professionale: il PORTFOLIO come strumento prioritario

- Emerge la creazione di un sistema di sviluppo professionale continuo, un ambiente di apprendimento “diffuso” qualificato da un insieme di differenti opportunità culturali per la formazione: corsi, comunità di pratiche, riviste, pubblicazioni, esperienze associative, proposte di ricerca, attività accademiche.
- Per fare questo e per raggiungere gli obiettivi correlati ad un’efficace ricaduta della formazione nell’ambito dell’insegnamento, il punto di partenza è l’adozione di “standard professionali”.
- Il raggiungimento di adeguati standard rende indispensabile l’introduzione di strumenti in grado di accompagnare il percorso di crescita professionale. Il MIUR renderà disponibile **un sistema on-line** nel quale ciascun docente potrà documentare e riorganizzare la propria “storia formativa e professionale” costruendo il proprio **portfolio professionale**.
- Il portfolio professionale permetterà ai docenti di documentare la propria storia formativa operando diretta mente sulla piattaforma on line. La sua elaborazione aiuterà inoltre i docenti a riflettere sulla propria attività didattica e sul proprio modo di progettare e realizzare l’insegnamento, consentendo a ciascuno di individuare ed esplicitare i campi di attività e le competenze professionali attraverso cui fornire il maggior apporto all’istituzione scolastica, in relazione alla specifica realtà.

Caratteristiche del PORTFOLIO

- Il portfolio fornisce inoltre l'ambiente digitale in cui documentare le Unità Formative acquisite, anche per valutarne l'efficacia. Diventa quindi lo strumento per riconoscere e valorizzare ogni passaggio della propria storia formativa e professionale - dentro e fuori la classe, nella comunità scolastica allargata, a diversi livelli nel sistema scolastico
- CONSENTE DI:
 - descrivere il proprio curriculum professionale, comprensivo anche della propria “storia formativa”;
 - mettere a disposizione dei dirigenti scolastici il curriculum come supporto alla scelta nella chiamata per competenze per l'assegnazione dell'incarico triennale;
 - elaborare un bilancio di competenze e pianificare il proprio sviluppo professionale;
 - raccogliere e documentare fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese.
- Dal punto di vista amministrativo, **il portfolio diventa quindi parte integrante del fascicolo digitale del docente**, permettendo ad amministrazione, scuole e dirigenti di ricostruire e comprendere la storia professionale del docente e di disporre di tutte le informazioni di carattere amministrativo relativo al percorso professionale.

Un Portfolio professionale per ogni docente

- **CURRICULUM PROFESSIONALE**

Anagrafe delle professionalità (fascicolo docente + altre esperienze professionali + qualifiche e certificazioni + attività di ricerca e pubblicazioni)

Storia formativa (quali e quanti percorsi, con che costanza, di che tipo, con quali risultati)

- **ATTIVITÀ DIDATTICA**

Progettazione, documentazione e riflessione sull'attività didattica (es. link a risorse didattiche prodotte, lavoro condotto nell'anno di prova, progettazione di particolari percorsi formativi)

- **PIANO INDIVIDUALE DI SVILUPPO PERSONALE**

Aggiornato con le proposte di sviluppo professionale del docente

Utilità del PORTFOLIO

- Il Portfolio permette di valutare la qualità della formazione effettuata, attraverso un'analisi delle seguenti caratteristiche:
- la tipologia dei percorsi frequentati (monte ore, fonti formative, traguardi raggiunti, ecc);
- le modalità di formazione (*peer to peer*, lezioni, laboratori pratici, approcci “on the job”, azioni di accompagnamento, ecc);
- i contenuti di formazione;
- percorsi di formazione all'estero;
- l'utilizzo delle risorse (economiche, professionali, materiali, strumentali, ecc.); la progettualità conseguente alla formazione;
- il report narrativo del percorso formativo svolto e delle considerazioni relative allo svolgimento (positività, elementi critici, perplessità, inapplicabilità, ecc.) e la ricaduta sulle pratiche in classe e nell'istituzione;
- la presentazione pubblica della progettualità e del percorso formativo;
- l'autovalutazione del percorso;
- la partecipazione al progetto formativo della scuola.

IL PIANO DI SVILUPPO PROFESSIONALE

A titolo di esempio, le macro aree su cui si basa il piano sono:

A) Area delle competenze relative all'insegnamento (**didattica**)

Progettare e organizzare le situazioni di apprendimento con attenzione alla relazione tra strategie didattiche e contenuti disciplinari;

Utilizzare strategie appropriate per personalizzare i percorsi di apprendimento e coinvolgere tutti gli studenti, saper sviluppare percorsi e ambienti educativi attenti alla personalizzazione e all'inclusione;

Osservare e valutare gli allievi;

Valutare l'efficacia del proprio insegnamento.

B) Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (**organizzazione**)

Lavorare in gruppo tra pari e favorirne la costituzione sia all'interno della scuola che tra scuole;

Partecipare alla gestione della scuola, lavorando in collaborazione con il dirigente e il resto del personale scolastico;

Informare e coinvolgere i genitori;

Contribuire al benessere degli studenti.

C) Area delle competenze relative alla propria formazione (**professionalità**)

Approfondire i doveri e i problemi etici della professione;

Curare la propria formazione continua;

Partecipare e favorire percorsi di ricerca per innovazione, anche curando la documentazione e il proprio portfolio.

Dal BILANCIO di competenze al Patto formativo

Istituto _____

PATTO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

Tra

Il docente _____ (in seguito per brevità chiamato "docente neoassunto")

e

Il Dirigente Scolastico _____ (in seguito per brevità chiamato "dirigente scolastico")

Visto l' art.5 commi 2 e 3 del DM 850/2015

Visto il bilancio delle competenze elaborato dal docente neo assunto in data _____ e assunto al prot. n....

Sentito il docente tutor _____ nominato con atto prot. n. _____

tra il docente neoassunto e il Dirigente Scolastico

si conviene quanto segue

a) Il docente neo assunto, a decorrere dal....., in anno di formazione e prova presso questo istituto nell' a.s. 2015/16, si impegna a potenziare le seguenti competenze afferenti alle aree di professionalità.

b) Il docente neoassunto si impegna a raggiungere i suindicati obiettivi di sviluppo delle proprie competenze attraverso:

- la proficua partecipazione alle attività formative proposte dall' Ufficio di Ambito Territoriale destinate ai docenti in anno di formazione e prova
- la proficua partecipazione alle attività formative attivate da questa istituzione scolastica o dalle reti di scuole a cui essa partecipa
- l' utilizzo coerente delle risorse della Carta di cui all' art.1 comma 121 della L.107/2015.

c) Il Dirigente Scolastico avrà cura di informare il docente neo-assunto circa le caratteristiche salienti del percorso formativo, gli obblighi di servizio e professionali connessi al periodo di prova, le modalità di svolgimento e di valutazione.

d) In particolare il Dirigente scolastico si impegna a fornire al docente neoassunto il Piano dell'Offerta Formativa e la documentazione relativa alle classi e ai corsi di insegnamento che lo coinvolgono.

e) Il Dirigente Scolastico assegna al docente neoassunto un collega esperto con funzioni di tutor, avente compiti di accompagnamento, consulenza e supervisione professionale.

A chi è rivolto il periodo di prova

Sono tenuti al periodo di formazione e di prova docenti e personale educativo con incarico a tempo indeterminato che:

- prestano il primo anno di servizio;
- non abbiano potuto completare il periodo di formazione e di prova negli anni precedenti;
- debbano ripetere il periodo di formazione e di prova per effetto di valutazione negativa (in tal caso il periodo di formazione e di prova non è ulteriormente rinnovabile);
- hanno ottenuto il passaggio di ruolo.
- I docenti tecnico pratici che, attraverso passaggio di ruolo, sono passati nel ruolo di docenti laureati (tabella A delle classi di concorso).

In tutti i casi sopra citati le attività di formazione sono parte integrante del servizio in periodo di formazione e di prova e non possono essere rinviate o anticipate ma devono essere svolte contestualmente al servizio stesso.

Le Linee di riferimento per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova

- 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;
- corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
- partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

Comitato di Valutazione

- Nel periodo che intercorre tra il termine delle attività didattiche (comprehensive degli esami di qualifica e di Stato) e la conclusione dell'anno scolastico il docente in periodo di formazione e di prova sostiene un colloquio che deve prendere avvio dalla presentazione delle attività didattiche e formative svolte dall'interessato come documentate nel portfolio professionale.
- Il colloquio avviene innanzi al Comitato per la valutazione dei docenti composto dal Dirigente scolastico, che lo presiede, da tre docenti dell'istituzione scolastica, di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno dal consiglio di istituto, ed integrato dal docente a cui sono affidate le funzioni di tutor.

Cosa diceva il Contratto appena superato

ART. 27 CCNL

PROFILO PROFESSIONALE DOCENTE

Il profilo professionale dei docenti 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.

Le tematiche dei laboratori

2 TEMATICHE

- **DI ECCELLENZA** per ogni **AMBITO** con **2 LABORATORI** da 6 ore ciascuno.
- **OFFERTA FORMATIVA TERRITORIALE**

Il tutor – cosa fa

Accoglie, ascolta, supporta, accompagna, collabora, sostiene, osserva, supervisiona....; ha specifiche competenze organizzative, didattiche, relazionali” (art. 12.4 DM 850/2015):

- è designato dal DS sentito il Collegio docenti;
- collabora al bilancio iniziale e finale delle competenze e al patto formativo;
- svolge le ore di *peer to peer*;
- presenta parere motivato sulle caratteristiche dell'azione professionale del neoassunto;
- integra il Comitato di Valutazione in occasione del colloquio sostenuto dal neoassunto;
- riceve un compenso economico (MOF ed eventualmente fondo di cui all'art. 1 c. 127 della L. 107/2015)
- riceve un'attestazione dell'attività svolta.

TUTOR - approfondimenti

- Al fine di riconoscere l'impegno del Tutor durante l'anno di prova e di formazione, le attività svolte (progettazione, confronto, documentazione) potranno essere attestate e riconosciute dal Dirigente Scolastico come iniziative di formazione previste dall'art.1 comma 124 della L.107/2015. Inoltre, apposite iniziative di formazione per i docenti tutor saranno organizzate dagli USR utilizzando quota parte dei finanziamenti per le attività regionali. Le iniziative, che potranno avvalersi della collaborazione di strutture universitarie o enti accreditati, metteranno al centro la conoscenza di strumenti operativi e di metodologie di supervisione professionale (criteri di osservazione in classe, peer review, documentazione didattica, counseling professionale, ecc.).
- I Dirigenti Scolastici procederanno all'individuazione tempestiva dei tutor per i docenti in anno di formazione, prospettando loro gli impegni previsti (per cui si rimanda a quanto previsto nel DM 850/2015), tenendo conto degli impegni formativi complessivi per il personale. Anche per i docenti che devono ripetere un nuovo periodo di prova e formazione va prevista la nomina di un docente tutor, possibilmente diverso da quello che lo ha accompagnato nel primo anno di servizio.
- Si segnala il compito educativo e di orientamento, oltre che di garanzia giuridica, affidato al Dirigente scolastico.

Il Dirigente scolastico: varie azioni

Designare il tutor, sentito il parere del collegio dei docenti, dando priorità alle risorse a disposizione dell'Istituzione scolastica che presentino caratteristiche professionali coerenti con le richieste normative e con le esigenze didattiche;

fornire al docente neo assunto tutta la documentazione necessaria a redigere la programmazione annuale dell'azione didattica e progettuale, parte integrante della procedura di valutazione del periodo di formazione e di prova, in modo che egli possa condividere con il tutor obiettivi, esiti di apprendimento attesi, metodologie didattiche, strategie inclusive e di sviluppo delle eccellenze, strumenti e criteri di valutazione nel rispetto degli ordinamenti vigenti e del piano dell'offerta formativa;

verificare, in stretto accordo con il tutor, anche attraverso specifiche attività di osservazione, l'attitudine collaborativa e dialogica nei vari contesti e con le diverse componenti dell'ambiente scuola, la capacità di gestire dinamiche relazionali complesse, la partecipazione attiva e il sostegno alle attività dell'istituzione scolastica tese al miglioramento della stessa;

sottoscrivere con tutor e docente in periodo di formazione e di prova il patto per lo sviluppo professionale che contiene gli obiettivi da raggiungere attraverso le attività formative per sviluppare le competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale;

incaricare il docente tutor dell'istruttoria relativa alle attività formative ed alle esperienze didattiche e di partecipazione alla vita della scuola del docente neo-assunto i cui esiti dovranno essere presentati al Comitato per la valutazione dei docenti;

richiedere un'apposita visita ispettiva nel caso in cui l'attività del docente in periodo di formazione e di prova manifestino gravi lacune di carattere culturale, metodologico-didattico e relazionale;

convocare il Comitato per la valutazione dei docenti nel periodo intercorrente tra il termine delle attività didattiche (nelle quali sono da ricomprendersi gli esami di qualifica e di Stato) e la conclusione dell'anno scolastico per il necessario parere sul superamento del periodo di formazione e di prova;

consegnare al Comitato la documentazione contenuta nel portfolio professionale dei docenti in periodo di formazione e di prova almeno cinque giorni prima delle date fissate per i colloqui del Comitato con i docenti;

presentare al Comitato una relazione per ogni docente in periodo di formazione e di prova comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di tutoring, e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del necessario parere;

valutare il personale docente in periodo di formazione e di prova sulla base dell'istruttoria compiuta e del parere del Comitato;

emettere motivato provvedimento di conferma in ruolo in caso di giudizio favorevole;

emettere motivato provvedimento di ripetizione del periodo di formazione e di prova in caso di giudizio sfavorevole. In tal caso il provvedimento dovrà indicare gli elementi di criticità ed individuare le forme di supporto formativo e di verifica del conseguimento degli obiettivi richiesti necessari alla conferma in ruolo;

adottare i provvedimenti di cui sopra e comunicarli all'interessato entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento ricordando che *"la mancata conclusione della procedura entro il termine prescritto o il suo erroneo svolgimento possono determinare profili di responsabilità"* (DM 850/15, art. 14).

Le visite in scuole innovative

- La visita deve essere progettata nelle sue diverse fasi: presentazione del focus innovativo che caratterizza la scuola, incontro con referenti e responsabile della struttura educativa, consegna di una documentazione sintetica, osservazioni in situazione mentre si realizzano attività didattiche, momenti finali di ricostruzione e rielaborazione del percorso. È opportuno che i docenti visitatori possano usufruire di una guida-tutor che li accompagna nei diversi spazi della scuola, nella consapevolezza che uno spazio fisico non è mai neutro, ma è soprattutto uno spazio mentale ed emotivo, animato da chi lo vive quotidianamente.

AMPLIAMENTO DEL NUMERO DOCENTI PER IL VISITING

Considerato il consenso incontrato nei territori, viene mantenuta ed ampliata la possibilità del visiting a scuole innovative, che prevede tuttavia la partecipazione di un contingente ridotto di docenti (su domanda) a scuole caratterizzate da un contesto professionale innovativo. Questa limitazione appare opportuna per mantenere a questa metodologia formativa il carattere sperimentale che la caratterizza e per acquisire ulteriori elementi di valutazione in vista di una progressiva ed ulteriore estensione anche ai docenti di ruolo già in servizio.

Il ciclo di visita

La durata di un ciclo di visite può essere variabile: si va da due giornate intere di 6 ore ciascuna, completamente sostitutive dei 4 laboratori (12 ore), fino a “pacchetti” parziali di 6 o 9 ore, con residuo orario per la frequenza dei laboratori. Qualche USR ha abbinato due visite in un unico pacchetto, comprensivo obbligatoriamente di una visita ad una scuola del primo ciclo e dell'altra ad una scuola del secondo ciclo, per favorire una più ampia socializzazione professionale. In alcuni casi è stata prevista la “restituzione” della visita nei successivi laboratori formativi in presenza.

Definizione della visita

- La visita può essere equiparata al “tirocinio osservativo” che si realizza anche in occasione della formazione iniziale dei docenti (e quindi è utile reperire modelli, schede, protocolli, sui siti dei Dipartimenti di Scienze della formazione delle nostre Università), ma in questo caso con un valore aggiunto dovuto alla maturità professionale dei docenti coinvolti, sia sul versante dei partecipanti che dei tutor accoglienti. La relazione è tra pari e configura l’assunzione di una progressiva capacità di leggere un contesto educativo. È una situazione che si presenta anche nel caso della valutazione esterna delle scuole nell’ambito del Sistema Nazionale di Valutazione. Il protocollo di visita messo a punto dall’INVALSI viene agito da soggetti che assumono i ruoli diversi di valutato e valutatore, ma lo stesso INVALSI suggerisce di considerarlo un tracciato per un dialogo “professionale”.

L'USR e le Scuole innovative

- Non esistono elenchi ufficiali di scuole innovative (fatta esclusione per le poche scuole che usufruiscono della copertura giuridica dell'art. 11 del Dpr 275/1999, come ad esempio Scuola-Città Pestalozzi di Firenze, Scuola Don Milani di Genova, Scuola Rinascita di Milano).
- Spetta all'USR definire i criteri per allargare i requisiti di segnalazione. Può trattarsi della partecipazione a progetti nazionali, a reti formalizzate nazionali o locali, ad iniziative di ricerca sulle didattiche innovative, ecc. L'innovazione dovrebbe essere delimitata ad un ambito specifico e parziale, da definire pubblicamente in anticipo.
- Alcuni USR hanno individuato direttamente le scuole, sulla base degli elementi di apprezzamento disponibili e acquisiti nel tempo; altri hanno proposto una "call" per raccogliere la disponibilità delle scuole ad essere visitate, a cui queste hanno risposto esplicitando le proprie caratteristiche innovative (con selezioni poi a livello regionale o territoriale). In genere i campi dell'innovazione vengono delimitati e ricondotti alle priorità tipiche dell'anno di formazione: didattiche innovative, bisogni educativi speciali, nuove tecnologie, educazione alla sostenibilità.

USR LIGURIA e le SCUOLE ACCOGLIENTI per il VISITING

CRITERI DI SCELTA:

- Qualità del progetto formativo elaborato per la visita dei neoassunti (destinatari, azioni, metodologie, organizzazione e gestione, esiti attesi, modelli di monitoraggio e di valutazione dell'esperienza, integrazione con Progetti nazionali ed europei, coerenza con quanto descritto nelle Aree di processo del RAV).
- Presenza nella scuola di progetti innovativi, concretamente applicati e relativi a:
 1. Nuove metodologie didattiche
 2. Innovazioni tecnologiche
 3. Sistemi di contrasto alla dispersione scolastica.
- Presenza di tutor dedicati, con l'indicazione di azioni specifiche, strumenti, metodologie, impianto organizzativo e sistema di valutazione del percorso.

QUESTIONI aperte...

- a) meccanismi organizzativi e gestionali: tempi, autorizzazioni, assicurazioni, rimborso delle spese vive, riconoscimento del maggior impegno delle persone, formalizzazione degli incarichi, ecc.; tutti temi che dovrebbero essere oggetto di specifica attenzione;
 - b) significatività del visiting: in particolare occorre evitare che la visita assuma le sembianze di una vetrina di progetti innovativi aggiuntivi, per privilegiare quelle innovazioni intimamente connesse alla dimensione curricolare ed ai compiti formativi “forti” di ogni scuola (centralità del lavoro d’aula);
 - c) verifica del guadagno formativo per i partecipanti, da documentare in appositi report, con forme di ripresa da organizzare nelle scuole dei partecipanti;
 - d) in generale, capire come le dinamiche di rete (le scuole liguri sono organizzate in DIECI Ambiti territoriali) possono migliorare la gestione della formazione, offrire opportunità più ampie ai docenti e non tradursi in un affaticamento organizzativo.
- Appare urgente “professionalizzare” la formazione dei docenti, cioè farla diventare occasione di crescita di nuove competenze di sistema per formatori, tutor, supervisori, facilitatori ed organizzatori della formazione.

Da INDIRE NEOASSUNTI 2018

- <http://neoassunti.indire.it/2018/toolkit.html>
- http://neoassunti.indire.it/2018/news_08.html
- http://neoassunti.indire.it/2018/news_10.html