



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

**Ufficio Scolastico Regionale per la Campania
Direzione Generale
UFFICIO III**

in collaborazione

con la Scuola Polo Regionale I.S. Torrente di Casoria

Il Docente Tutor e la metodologia Peer to Peer

Napoli, 11 - 14 aprile 2016



**IL DOCENTE TUTOR
E LA METODOLOGIA
PEER TO PEER**

**A.M. DI NOCERA
DIRIGENTE SCOLASTICO
REFERENTE REGIONALE FORMAZIONE DOCENTI NEO ASSUNTI**

Obiettivi del percorso



Favorire la più ampia **diffusione** e la **migliore implementazione** delle azioni previste dal Piano di formazione riservato ai docenti in prova;



Dare inizio alla **formazione di “docenti esperti”** sul territorio regionale, attraverso il coinvolgimento di figure di sistema: i Referenti dei tutor dei docenti neo – assunti.

Il Tutor e le sue funzioni



Il tutor nel Thesaurus Europeo



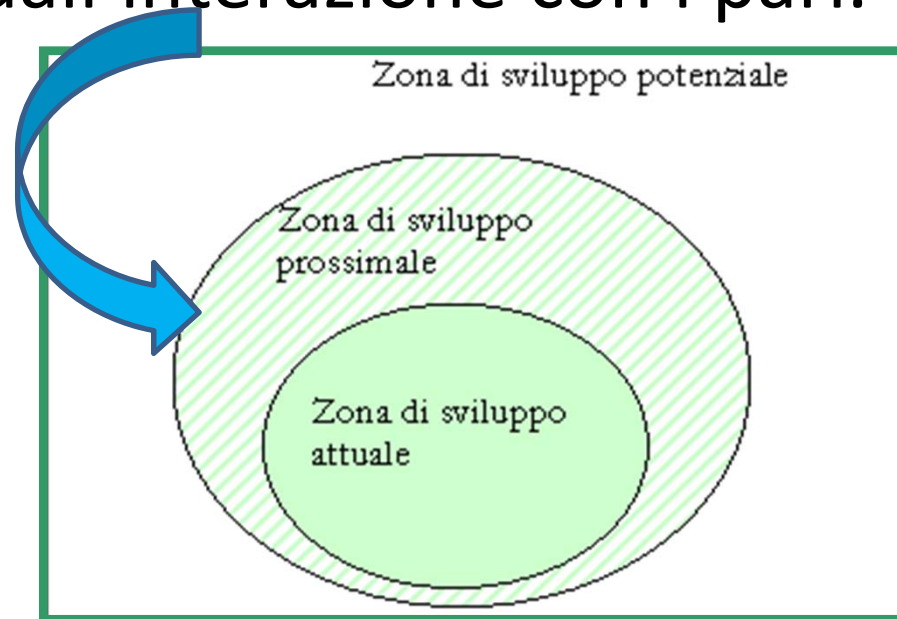
- Il termine “tutor” compare, per la prima volta in un documento del settore educativo, nel *Thesaurus Europeo dell’Educazione*, pubblicato da *Eurydice* del 1991 (strumento multilingue sull’istruzione in Europa).
- Nel documento il tutor è definito una figura professionale autonoma dall’insegnante, ma necessaria e funzionale per la formazione dei giovani.

- Il tutor, nei processi di formazione, ha il compito di creare il clima migliore ai fini dell'apprendimento e dell'esperienza di gruppo, per il corretto raggiungimento degli obiettivi formativi.
- Si occupa del cosiddetto “*scaffolding*” (*ponteggio*), attraverso il sostegno tecnico e relazionale che favorisce l'apprendimento e stimola lo sviluppo delle potenzialità individuali.



L'interazione tra pari

- Il concetto di *zona prossimale di sviluppo*, derivante dalla teoria vygotskijana, è molto utile per spiegare il notevole vantaggio che il soggetto riceve dall'interazione con i pari.



Le tre funzioni del Tutor

- Il ruolo del tutor cambia in base alla struttura del percorso formativo, agli obiettivi e ai destinatari della formazione.



- Le tre principali funzioni che può sono:



- Il tutor deve saper gestire:
- 1. la relazione con e tra le persone che apprendono per garantire una funzione di guida e di sostegno;
- 2. i contenuti, favorendo il collegamento dei nuovi apprendimenti con le conoscenze pregresse;
- 3. le competenze linguistiche, esemplificando norme e comportamenti e favorendo l'acquisizione del linguaggio specifico del settore;
- 4. la dimensione empatica, promuovendo il coinvolgimento e la motivazione.

Il peer to peer come cooperazione professionale

- Il peer to peer (da pari a pari) costituisce un possibile **esempio di cooperazione professionale**, di interazione tra pari, finalizzato al “passaggio” di saperi, di motivazioni e di stimoli culturali tra una generazione e l'altra di docenti (dunque non c'è, né ci deve essere, alcun intento di controllo, di verifica o di valutazione).

Il Tutor e la formazione dei docenti neo assunti



Il precedente modello



- Per diversi anni il modello formativo, è stato di tipo *blended*, articolato in *50 ore (25 ore in presenza e 25 ore a distanza)*.
- L' **e-tutor** componeva le classi virtuali in base alle classi costituite in presenza.

Criticità del precedente modello



- Il processo di formazione era visto come un **adempimento** e non come crescita professionale.
- Le attività in presenza erano **poco partecipate** e, conseguentemente, poco attente ai bisogni formativi individuali.
- La formazione non era sostenuta da un adeguato **supporto di tutoraggio**.
- Il percorso si concentrava nella **fase finale** dell'anno scolastico.

Il Piano Nazionale Sperimentale per la formazione dei docenti neoassunti

La Direzione Generale per il Personale Scolastico del MIUR ha implementato, a partire dall'a.s. 2014/2015, un percorso formativo innovativo, riservato ai docenti neo-assunti, da mettere a sistema nelle successive annualità.



Il modello di governance



I punti di forza della sperimentazione



➔ Maggiore attenzione alla **formazione sul campo, centrata sullo sviluppo di competenze;**

➔ Valorizzazione dei compiti del **tutor accogliente** presso la sede di servizio e introduzione del **peer to peer** per lo scambio di esperienze;

➔ Introduzione di **laboratori formativi specifici;**

➔ Valorizzazione dell'**attività di studio e di ricerca on line;**

➔ Introduzione del **portfolio professionale.**

La collaborazione con il tutor accogliente

- La collaborazione con il tutor accogliente e le attività dedicate ai momenti di tutoraggio e di osservazione reciproca, di affiancamento nel lavoro didattico, di riflessione e di documentazione sono state pensate nell'intento di curvare il periodo di prova verso una dimensione di
- **concreta esperienza sul campo,**
- comprendendo momenti di **reciproca osservazione,**
- valorizzando le **professionalità** e le **competenze dei docenti più esperti.**



Un ruolo complesso



- Quella del tutor è una figura piuttosto complessa, in quanto deve non solo “conoscere” aspetti didattici, organizzativi, metodologici, ma anche saper orientare, guidare ed esemplificare procedimenti ed azioni.

Esiti a livello nazionale dei questionari somministrati a.s. 2014/2015

Incontri informativi e di accoglienza

Laboratori formativi dedicati

Peer to peer

Formazione on line

-Esperienza molto utile:

- sul **piano umano e relazionale** per il 70% dei neoassunti e per il **77% dei tutor**;

-sul **piano operativo e professionale** per il 57% dei neoassunti e per il **61% dei tutor**.

In particolare è stato apprezzato lo stimolo aperto al confronto, alla condivisione, alla reciproca collaborazione tra docenti junior e senior.

Le innovazioni introdotte dalla legge n. 107/2015



La formazione in ingresso



*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 la materia, specificando che, dopo la nomina in ruolo, il personale docente effettua un anno di formazione e prova ai fini della **conferma in ruolo**.*

Principali elementi di novità



1. Stretta connessione tra periodo di prova e attività di formazione.
 - I due percorsi (anno di prova – anno di di formazione) si integrano ed è necessario il **superamento di entrambi ai fini della conferma in ruolo.**
 - In qualunque caso, la **ripetizione del periodo di prova comporta la partecipazione alle connesse attività di formazione**, che sono da considerarsi parte integrante dello stesso servizio di prova.

Principali elementi di novità

2. Modifica della composizione del Comitato di valutazione.

Nella nuova regia, ai fini del **superamento del periodo di formazione e di prova**, l'organo collegiale è chiamato ad esprimere il proprio parere con una componente ridotta ossia senza genitori, studenti e membro esterno, ma con la presenza del **Dirigente Scolastico**, che lo presiede, con la **rappresentanza dei docenti** e del docente cui sono affidate le funzioni di **tutor**.



Principali elementi di novità



3. Nuovo ruolo del Tutor della sede di servizio del docente neoassunto.
- Il docente – tutor svolge **funzioni di accompagnamento, consulenza, supervisione professionale.**

I compiti del Tutor nel D.M. 850/2015 e nella nota MIUR 36167/2015.

- **Il Tutor**
- **è designato** dal Dirigente Scolastico, sentito il Collegio dei docenti;



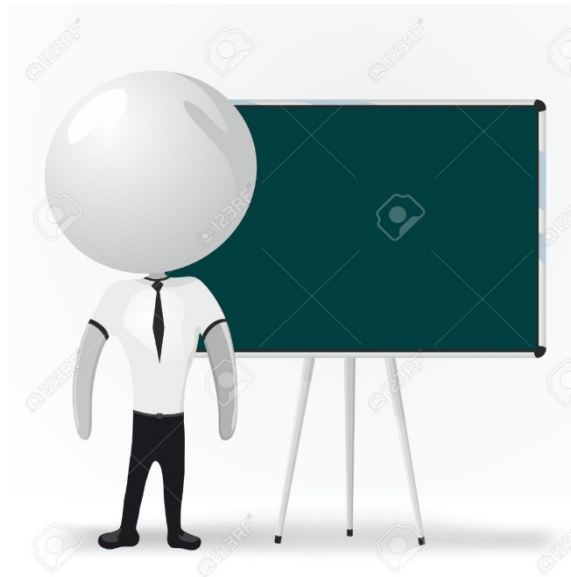
I compiti del Tutor nel D.M. 850/2015 e nella nota MIUR 36167/2015.

- **Il Tutor**
- collabora al Bilancio iniziale e finale delle competenze e al Patto formativo.



I compiti del Tutor nel D.M. 850/2015 e nella nota MIUR 36167/2015.

- **Il Tutor**
- svolge con il neoassunto le ore di *peer to peer*.



I compiti del Tutor nel D.M. 850/2015 e nella nota MIUR 36167/2015.

- **Il Tutor**
- fornisce elementi istruttori al Comitato di Valutazione e al Dirigente Scolastico, concernenti le caratteristiche dell'azione professionale del neo-assunto.



I compiti del Tutor nel D.M. 850/2015 e nella nota MIUR 36167/2015.

- **Il Tutor**
- integra il Comitato di Valutazione in occasione del colloquio sostenuto dal neoassunto.



I compiti del Tutor nel D.M. 850/2015 e nella nota MIUR 36167/2015.

- All'attività del *tutor* (*art.12 comma 5 DM 850/2015*)
- *è riconosciuto un compenso economico nell'ambito delle risorse assegnate all'istituzione scolastica per il Miglioramento dell'Offerta formativa;*

I compiti del Tutor nel D.M. 850/2015 e
nella nota MIUR 36167/2015.

- *Al tutor è*
- riconosciuta una specifica attestazione dell'attività svolta, inserita nel *curriculum* professionale, che forma parte integrante del fascicolo personale.
- Il positivo svolgimento
- dell'attività del *tutor può essere valorizzato nell'ambito dei criteri di cui all'articolo 1, comma 127, della Legge.*

Le azioni “invisibili” del tutor



Le quattro fasi del percorso formativo

Incontri propedeutici e di restituzione finale	Laboratori formativi dedicati	Peer to peer e osservazione in classe	Formazione on line	TOTALE
6 ORE	12 ORE	12 ORE	20 ORE	50 ORE



Il peer to peer in campo educativo



Il peer to peer in campo educativo

- La *Peer Education* (letteralmente "**Educazione tra Pari**") identifica una **strategia educativa** volta ad attivare un processo spontaneo di **passaggio di conoscenze**, di emozioni e di esperienze da parte di alcuni membri di un gruppo **ad altri membri di pari status**.

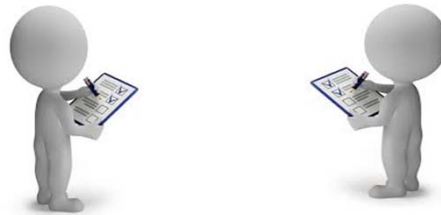
- È un'azione che mette in gioco un **processo di comunicazione** globale, caratterizzato da un'esperienza profonda ed intensa e da un forte atteggiamento di **ricerca di autenticità e di sintonia** tra i soggetti coinvolti.



Il peer to peer nell'anno di formazione e di prova

- Non si tratta di “mettere in scena” attività particolari per colpire l'osservatore ma di **condividere pratiche didattiche quotidiane**, di **riflettere insieme** sui passaggi chiave con cui si realizza un'efficace azione didattica, prevedendo mediante un raccordo preventivo, i tempi, le modalità di presenza di classe dell'osservatore, gli strumenti utilizzabili.

- E' opportuno assumere come orientamento fondamentale la condizione di parità con cui si opera, nel rispetto dei ruoli di ciascuno, **riconoscendo al tutor il contributo dell'esperienza nel settore professionale e la responsabilità legata al suo compito.**



Finalità dell'osservazione reciproca

- L'attività di osservazione reciproca (art. 9 del DM 850/2015) è finalizzata:
- ***alla progettazione comune***
- ***al miglioramento delle pratiche didattiche***
- ***alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento***
- ***allo scambio di esperienze pregresse***
- ***alla messa in atto di strategie didattiche condivise.***

Ambiti di osservazione

- L'osservazione va focalizzata:
- sulle **modalità di conduzione** delle attività e delle lezioni;
- sul **sostegno alle motivazioni** degli allievi;
- sulla **costruzione di climi positivi e motivanti**;
- sulle **modalità di verifica formativa** degli apprendimenti.

Un'occasione anche per il tutor

- Si tratta di **un'occasione di confronto e di crescita comune** della quale anche il tutor potrà trarre input e contributi confrontandosi col docente neo assunto e con la sua eventuale esperienza di insegnamento a TD.
- Insomma, un'occasione di riflessione congiunta raramente riproducibile nel prosieguo della carriera scolastica.

3[^] FASE

La fase “Peer to peer” comprende **12 ore** di pratica didattica così articolate:

- 3 ore di progettazione condivisa;**
- 4 ore di osservazione** del neo assunto docente nella classe del tutor;
- 4 ore di osservazione** del tutor nella classe del docente neoassunto;
- 1 ora di valutazione** dell’esperienza realizzata.

Peer to peer
e osservazione
in classe

12 ORE



- 3 ore di programmazione e sviluppo condiviso
- *E' il momento dedicato al raccordo preventivo in cui concordare i tempi e le modalità della presenza in classe, gli strumenti utilizzabili, le **forme di gestione** delle attività, con particolare attenzione alle **modalità di coinvolgimento** degli alunni, alle **strategie per l'inclusione** e alla **scelta delle risorse didattiche**.*

- 4 ore di osservazione del docente neoassunto nella classe del tutor accogliente;
- 4 ore di presenza del tutor accogliente nella classe del docente neoassunto;
- *L'osservazione dovrebbe consentire di cogliere priorità, stili di lavoro rilevabili in una lezione, scandita in unità temporali più ridotte, corredate da riflessioni sulla didattica per competenze e sulla valutazione formativa ed autentica, sulle dimensioni operative e collaborative richiamate nei documenti nazionali del curriculum.*

- **1 ora di valutazione dell'esperienza realizzata**
- *L'ora di valutazione è svolta tra i due docenti al termine dell'osservazione reciproca.*
- Le sequenze di osservazione sono oggetto di successivo confronto, rielaborazione e valutazione con il docente *tutor* e sono oggetto di specifica relazione a cura del docente neo-assunto.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

**Ufficio Scolastico Regionale per la Campania
Direzione Generale
UFFICIO III**

in collaborazione

con la Scuola Polo Regionale I.S. Torrente di Casoria

LE TRE FASI del Peer to Peer

Napoli, 11 - 14 aprile 2016

Le tre fasi del peer to peer



FASE 1
PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO CONDIVISO

FASE 2
L'OSSERVAZIONE RECIPROCA

FASE 3
VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA



FASE 1

PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO CONDIVISO

Prima di iniziare l'osservazione
reciproca



Fase_propedeutica A



DG PERSONALE SCOLASTICO

Indire Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa


Neoassunti 2015/16

Il bilancio di competenze iniziale

- Il docente tutor e il docente neo-assunto **esaminano il bilancio iniziale delle competenze** per individuare l'indicatore che possa essere potenziato o costruito grazie all'attività peer to peer.

Bilancio di competenze, bisogni formativi e obiettivi della formazione

- Il **bilancio delle competenze iniziali** è redatto in forma di **autovalutazione** dagli insegnanti in periodo di formazione e di prova, con la collaborazione del docente tutor in qualità di “facilitatore”.
- Attraverso il bilancio delle competenze, il docente deve:



effettuare una riflessione puntuale sulle esperienze realizzate in ambito culturale e professionale;

far emergere la percezione dell'autoefficacia rispetto ad alcune complesse funzioni che è chiamato a svolgere.

Tale strumento si propone di:

➔ sostenere i nuovi docenti nella **riflessione puntuale sulle esperienze realizzate** e sul proprio stile di insegnamento;

➔ delineare il quadro delle **competenze acquisite**, in particolare in ambito lavorativo, rilevando i **punti di forza e gli elementi di debolezza, da costruire o consolidare**;





- ➔ strutturare con il Dirigente Scolastico e la collaborazione del tutor un **Patto** di sviluppo **professionale** ;
- ➔ individuare gli elementi principali su cui occorrerà focalizzare la progettazione condivisa e l'osservazione reciproca della fase dedicata al “**peer to peer**”.

SCHEMA DEL BILANCIO DELLE COMPETENZE

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

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



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

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



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

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



Fase_propedeutica A

- Ai fini della scelta è necessario tenere conto, innanzitutto, delle **competenze** afferenti alla **didattica disciplinare e interdisciplinare e alla gestione della classe**.
- (Esempio di competenza da potenziare ***“Partecipare alla progettazione di percorsi personalizzati e inclusivi per allievi con particolari problematiche affinché possano progredire all’interno del gruppo classe”***).

Fase_propedeutica B

- Il docente tutor e il docente neo-assunto **scelgono le situazioni di apprendimento e gli ambiti operativi da osservare in classe** che possano contribuire alla strutturazione della competenza da potenziare.

- Ai fini della scelta di “situazioni” e “ambiti operativi”, si può utilizzare una **breve intervista semi- strutturata (2 domande)**, con la quale il tutor chiede al docente neo assunto:



- **1. Quali sono le situazioni di apprendimento in cui ritieni di avere maggiori difficoltà ?**



Esempi di situazioni di apprendimento

- **1. Spiegazione**
- **2. Conversazione/discussione**
- **3. Ricerca di gruppo disciplinare**
- **4. Unità didattica trasversale**
- **5. Insegnamento/apprendimento cooperativo**
- **6. Osservazione/Valutazione**

1- Definizione degli **obiettivi**

2 - Definizione dei **prerequisiti**

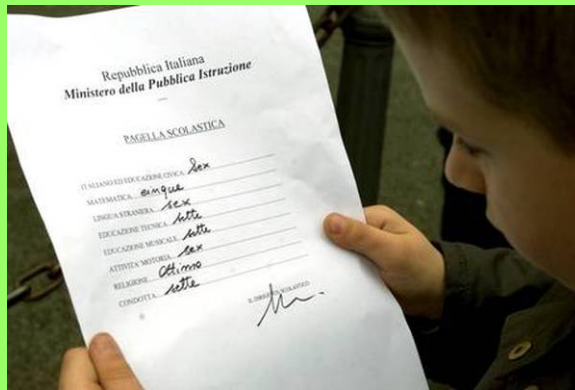
3 - I **contenuti**

4 - Gli **strumenti**

5 - Le **valutazioni**



- **2. In quale ambito operativo senti il bisogno di ricevere supporto dal tutor?**



Esempi di ambiti operativi

- **progettuale**
- **metodologico**
- **organizzativo**
- **relazionale**
- **motivazionale**
- **valutativo**

Ambiti per i neo assunti della fase C

- Per i docenti assunti nella fase C, impegnati prevalentemente nella realizzazione delle iniziative connesse al potenziamento dell'offerta formativa, la **fase peer to peer** sarà realizzata in coerenza con le attività svolte e sarà volta principalmente all'osservazione degli aspetti **progettuali** e realizzativi delle iniziative di **ampliamento** e **arricchimento del curriculum** di scuola, ivi comprese quelle di **recupero** e di **integrazione**.

Fase_propedeutica B

- Dopo aver definito
- le **situazioni di apprendimento da osservare** e
- l'**ambito operativo** da supportare
occorre definire
- i **tempi** e
- le **modalità di osservazione.**

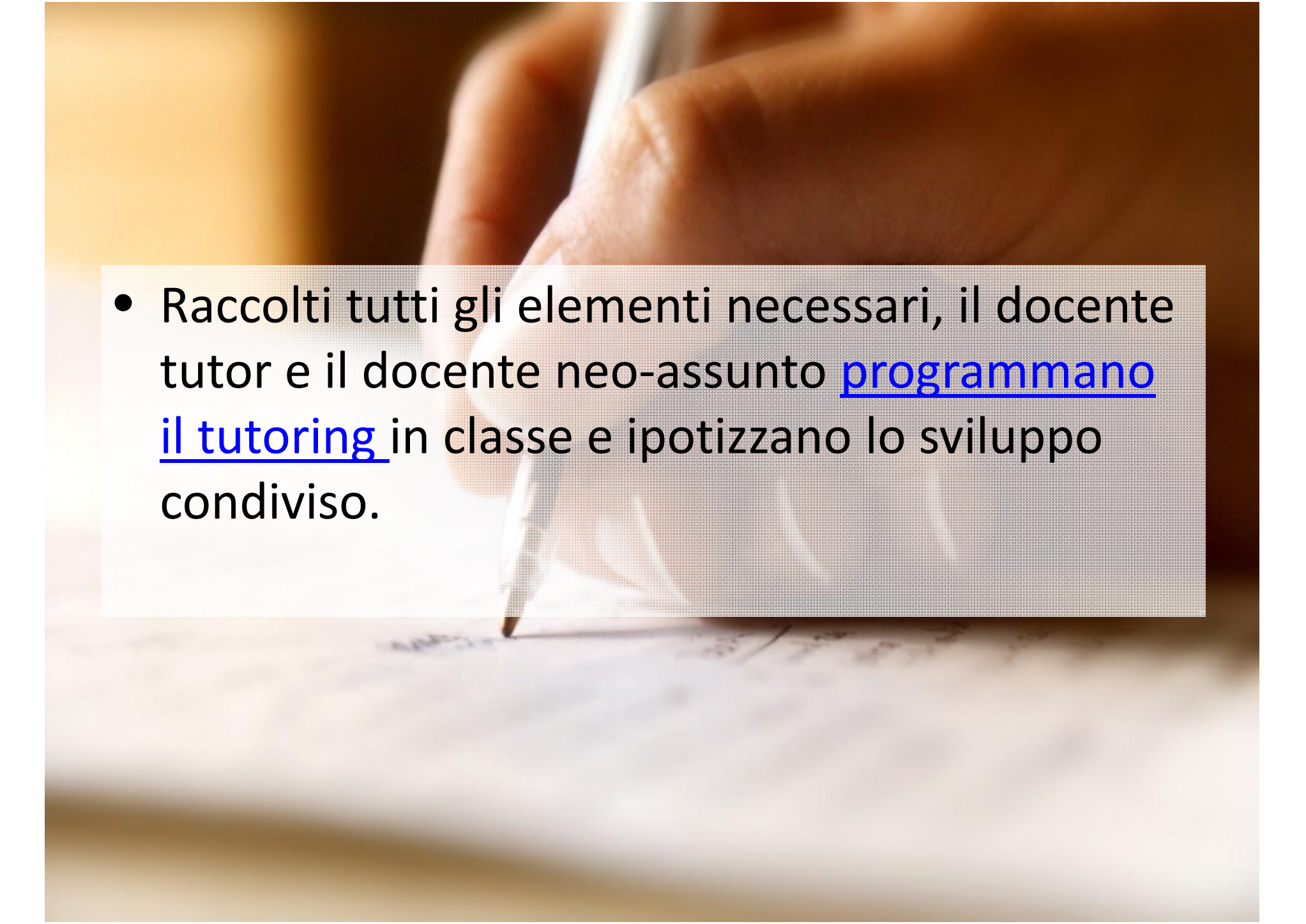
- I **tempi**:
- È possibile prevedere sequenze di momenti osservativi, a ruoli alternati, della durata di un'ora ognuno o anche più brevi.

- Le **modalità**:
- È opportuno definire una sorta di **protocollo di osservazione** in cui tutor e neo assunto concordano:
 - *cosa fa l'osservatore*
 - *quali strumenti usa*

Il Protocollo di osservazione reciproca

- Il protocollo osservativo è uno strumento utilizzato principalmente da **figure professionali** quali: pedagogisti, psicologi ed **etologi**, ma è di **grande aiuto** anche per i docenti, in quanto consente di osservare, in **modo obiettivo**, il proprio lavoro e alcuni comportamenti dei propri alunni.
- Nel peer to peer il protocollo consentirà di focalizzare l'attenzione su alcuni aspetti condivisi.

- Con il protocollo di osservazione reciproca il docente senior e il docente neoassunto potranno concordare che, nella fase di osservazione peer to peer, l'osservatore svolgerà le seguenti azioni:
 - **Ascolto**
 - **Osservazione**
 - **Compilazione della scheda di registrazione condivisa (Allegato 2 e Allegato 3)**

- 
- Raccolti tutti gli elementi necessari, il docente tutor e il docente neo-assunto [programmano il tutoring](#) in classe e ipotizzano lo sviluppo condiviso.

FASE 2

L'OSSERVAZIONE RECIPROCA

REALIZZAZIONE DEL PEER TO PEER



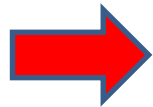
I ruoli

Il **docente neo-assunto** in **azione di osservatore**:

- *osserva e annota i descrittori riscontrati, utilizzando*

[l'Allegato 2](#)

- *annota eventuali domande da porre*



autovaluta la propria azione didattica in termini di punti di debolezza riscontrati, punti di forza e livello di soddisfazione.

Il **docente neo-assunto** in **azione di insegnamento**:

- *prepara gli alunni all'attività da svolgere e prefigura la presenza di un docente che osserverà, senza intervenire, l'attività svolta;*
- *esercita l'attività professionale nell'ambito della situazione di apprendimento concordata e nel rispetto dei tempi predefiniti.*

I ruoli

- Il **Tutor** in **azione di insegnamento**:
- *prepara gli alunni all'attività da svolgere e prefigura la presenza di un docente che osserverà, senza intervenire, l'attività svolta;*
- *esercita l'attività professionale nell'ambito della situazione di apprendimento concordata e nel rispetto dei tempi predefiniti.*

- Il **Tutor** in **azione di osservatore**:
- *osserva e annota i descrittori riscontrati, utilizzando*
[l'Allegato 3](#)
- *annota eventuali domande da porre*

 *annota eventuali **consigli** da fornire al docente neoassunto*

FASE 3
VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA
RIFLESSIONE
SUL PEER TO PEER REALIZZATO



- Conclusi i momenti dedicati all'osservazione reciproca occorre realizzare l'analisi congiunta sull'esperienza per la durata di un'ora.
- Al termine della riflessione condivisa:
- il **tutor** consegna al Dirigente Scolastico lo [strumento di registrazione](#) del peer to peer.
- il **docente neo-assunto elabora un sintetico report, sottolineando dominanze, regolarità, stili di lavoro.**
- Tale documento viene **controfirmato dal tutor accogliente** e costituisce elemento da consegnare al Comitato di valutazione.

Gli strumenti



Esempio di stesura

Programmazione peer to peer

COMPETENZA	<i>Partecipare alla progettazione di percorsi personalizzati e inclusivi per allievi con particolari problematiche affinché possano progredire all'interno del gruppo classe</i>	
SITUAZIONI DI APPRENDIMENTO DA OSSERVARE	CONVERSAZIONE DISCUSSIONE PARTECIPATA	ATTIVITA' DI GRUPPO
AMBITI OPERATIVI DA SUPPORTARE	METODOLOGICO	RELAZIONALE
Classi/sezioni coinvolte		
TEMPI	1 ORA SETTIMANALE DI OSSERVAZIONE RECIPROCA PER 4 SETTIMANE	
MODALITA' DI OSSERVAZIONE	Protocollo di osservazione reciproca (Allegato 1) Compilazione della scheda di registrazione condivisa (Allegati 2 e 3)	

Allegati 2 e 3

Esempio di stesura scheda di registrazione condivisa

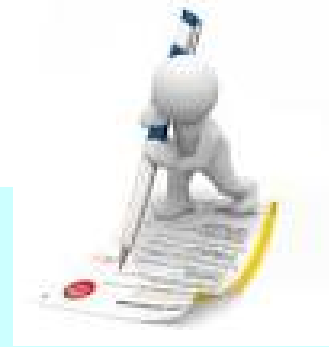
AZIONI	DESCRITTORI
Cosa fa il docente ?	spiega, legge, commenta, divide la classe in gruppi
Cosa fanno gli alunni?	ascoltano, parlano, partecipano, lavorano in gruppo

Quali contenuti sono trattati?	argomenti disciplinari, tematiche interdisciplinari,
Quale stile di insegnamento viene adottato?	accoglienza, apertura/dialogo, promozione di impegno cooperativo, scambio di opinioni, confronto, collaborazione cognitiva, ascolto attivo, stimolo alla creatività e alla valutazione critica, ridimensionamento dell'insuccesso, evidenziazione dell'esito positivo
Quali metodi sono adottati? (STRATEGIE DIDATTICHE)	lavoro di gruppo, di squadra, interviste strutturate, problem solving, attività di ricerca, fasi di incoraggiamento, attenzione alle differenze, disabilità, DSA, BES

Quale livello di coinvolgimento si realizza? (CONTESTO)	ascolto attivo, clima motivazionale, partecipazione, rapporti interpersonali, rispetto delle regole, uso della voce e dei toni, gestualità, feedback
Come si realizza l'organizzazione? (GESTIONE DELLA CLASSE)	(gestione del tempo, gestione delle attività, organizzazione degli spazi, ecc.);
Elementi di qualità riscontrati	strutturazione di percorsi personalizzati, utilizzo di strumenti compensativi, azioni preventive di inclusività

Eventuali situazioni problematiche riscontrate	demotivazione di alcuni, scarsa tenuta del livello di attenzione, incongruenza degli interventi degli alunni, confusione sui ruoli
Modalità di risoluzione eventualmente adottate	coinvolgimento individuale, utilizzo di strategie di comunicazione verbale e non verbale, spiegazioni e simulazioni
ANNOTAZIONI	

Elementi per la stesura del rapporto finale a cura del docente neoassunto



Valutazione complessiva dell'esperienza realizzata

Positiva/abbastanza positiva/altro rispetto agli ambiti

- progettuale,
- metodologico,
- organizzativo,
- relazionale/motivazionale,
- valutativo

Livelli di competenza raggiunti

Buono/adeguato/potenziamento/rafforzamento/consolidamento della competenza ***“Partecipare alla progettazione di percorsi personalizzati e inclusivi per allievi con particolari problematiche affinché possano progredire all'interno del gruppo classe”***.

**Nuovi
apprendimenti
realizzati**

**(conoscenze, abilità, applicazioni,
relazioni, responsabilità, autonomia)**

**Nuovi bisogni
formativi
evidenziati**

(conoscenze, abilità, applicazioni,
relazioni, responsabilità, autonomia)

Il portfolio formativo sperimentale

- Il docente, accedendo al sistema on line, sarà supportato, attraverso procedure guidate, a sviluppare riflessioni sul proprio percorso professionale, acquisendo alcune competenze utili a costruire un proprio portfolio formativo.

Articolazione del portfolio



Anche
attività peer
to peer

- **Il portfolio** è suddiviso in 4 parti:
- a) descrizione del **curriculum professionale** del docente
- b) elaborazione **bilancio delle competenze iniziali**;
- c) documentazione di **fasi significative dell'esperienza didattica**,
- c) realizzazione di un **bilancio finale delle competenze** e previsione di un **piano di sviluppo professionale**.

L'Attestato finale



- Al termine delle attività di formazione il D.S. della Scuola Polo rilascerà l'Attestato di frequenza e superamento del corso di formazione che il docente consegnerà, unitamente al portfolio formativo, al DS della scuola di servizio per la discussione con il Comitato di valutazione.

La discussione sull'esperienza realizzata dinanzi al Comitato di Valutazione



- 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 è convocato dal Dirigente Scolastico per **procedere all'espressione del parere sul superamento** del periodo di formazione e di prova.

Il colloquio

- La discussione
- prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel ***portfolio professionale***, trasmesso dal Dirigente Scolastico al Comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio.

Istruttoria del Tutor e Relazione del D.S.

- Il docente *tutor*
- presenta le **risultanze emergenti dall'istruttoria** compiuta in merito alle attività formative realizzate e alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente neo-assunto.
- Il Dirigente scolastico
- presenta una **relazione per ogni docente**, comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle **attività di tutoring, della visita didattica effettuata e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere.**

Il parere del Comitato di Valutazione

Il Comitato di valutazione è tenuto ad esprimere un parere motivato, con particolare riguardo ad alcuni criteri indicati dal DM 850/2015.



Criteri per la valutazione del docente in periodo di formazione e di prova

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

Giudizio sfavorevole



- In caso di giudizio sfavorevole, il Dirigente scolastico emette provvedimento motivato di
- **ripetizione solo per una volta 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.*



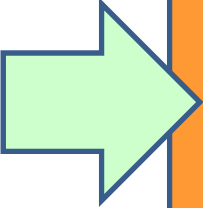
La verifica ispettiva

- Nel corso del secondo periodo di formazione e di prova è **obbligatoriamente disposta** una **verifica ispettiva** per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del docente.
- La relazione rilasciata dal Dirigente tecnico sarà parte integrante della documentazione esaminata in seconda istanza dal Comitato al termine del secondo periodo di prova.

Superamento dell'anno di formazione



- 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.



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

- Compiuto l'anno di formazione, il personale docente consegue la **conferma in ruolo con decreto del Dirigente Scolastico**, tenuto conto del parere del Comitato per la valutazione del servizio.
- **Il provvedimento è definitivo.** (art. 440 del D.L.vo n. 297/94).

- BUON LAVORO



- E
- GRAZIE PER L'ATTENZIONE!