

Tutoraggio docenti di prima nomina

Piano d'intervento

a.s.2008/2009

F.S Maurizia Ugo

Indice:

Indice	2
Il monitoraggio della formazione dei docenti di prima nomina	3
Finalità	3
linee guida/ modalità realizzative	4
Condizioni per superare l'anno di prova	5
La scuola accoglie	6
Analisi dei requisiti e dei bisogni formativi	8
Questionario di ingresso	9
Tabulazione delle competenze e dei bisogni	12
Argomenti d'interesse per i neoimmessi in ruolo	15
ASPETTI ORGANIZZATIVI DELLA SCUOLA	
Corsi di aggiornamento organizzati dall'istituto	
Analisi dei documenti che caratterizzano la scuola	
Presentazione spazi strutturati/laboratori e metodologie didattiche	
Attività di tutoraggio a scuola	16
Indicazioni di percorso	19
Strumenti	
Modalità operative	
Strumenti	23
Diario di bordo	
Criteri ed elementi di valutazione e di autovalutazione della propria professionalità	26
Criteri di valutazione su cui dovrà impostare il suo intervento il tutor	27
Indicazioni per strutturare l'unità didattica	28
Griglie di riferimento per la stesura della relazione finale	30
Bibliografia (inerente la metodologia cooperativa)	36
Sitografia (inerente la metodologia cooperativa)	37

Il monitoraggio della formazione dei docenti di prima nomina

I docenti neoimmessi in ruolo quest'anno nella nostra scuola erano tre: tutte appartenenti alla scuola primaria di primo grado. In corso d'anno una delle insegnanti ha chiesto il congedo e non ho totalizzato il numero minimo dei giorni di insegnamento necessari per la candidatura al superamento dell'anno di prova.

Nella sezione primaria è stata immessa in ruolo un' insegnante che già da anni lavora nella nostra scuola come incaricata annuale specialista di lingua inglese. L'altra insegnante proviene dalla Sicilia ed è alla sua prima esperienza nella nostra scuola.

Il numero esiguo delle neoimmesse in ruolo, a differenza dell'anno passato, non ha permesso lo stesso tipo di intervento formativo e di supporto realizzato lo scorso anno. D'altro canto è stato possibile effettuare interventi mirati alle esigenze e alle richieste di ciascuna.

FINALITA'

La finalità perseguita riguarda il completamento della preparazione, la partecipazione alla vita della scuola e l'ottimale gestione del curriculum professionale.

L'anno di formazione, per come è strutturato, si presenta ricco di stimoli, che necessitano di essere integrati nel processo continuo di formazione.

La qualità dei percorsi di formazione iniziale deve rispondere a una duplice esigenza: da un lato deve porre le basi per una corretta conduzione del quotidiano lavoro d'aula da parte dei futuri insegnanti; dall'altro deve predisporre ad una successiva formazione in servizio, volta a tracciare percorsi innovativi di aggiornamento efficace, inteso come accompagnamento continuo allo sviluppo della funzione docente.

La finalità considerata prioritaria nei percorsi di formazione, è, quindi, la completezza della realizzazione della persona in funzione dell'acquisizione di specifiche competenze professionali.

Il suo naturale compimento si realizza nel superamento dell'anno di prova

LINEE GUIDA e MODALITA' REALIZZATIVE

La formazione in ingresso, dedicata ai docenti di nuova assunzione, prevede l'espletamento dell'anno di formazione che consiste nel superamento del periodo di prova e nella frequenza ad un corso di formazione di 40 ore.

Le linee guida realizzate valorizzano le diverse funzioni, responsabilità, competenze disciplinari dei docenti neo immessi, in collaborazione con docenti interni all'Istituto (docenti tutor), docenti e-tutor del corso di formazione on line e docenti che hanno tenuto corsi di formazione all'interno della scuola.

Il fine è di promuovere percorsi formativi integrati che si avvalgano di differenti metodologie, delle nuove tecnologie e dei modelli sperimentati di apprendimento in rete. Il corso di formazione predisposto dall'INDIRE, obbligatorio per i neo immessi in ruolo, è un esempio di integrazione tra le fasi di aggiornamento on line con essenziali momenti in presenza a supporto di un percorso formativo di ricerca-azione

E' stata data la possibilità ai docenti di acquisire strumenti e metodologie per autovalutarsi, misurarsi con i bisogni concreti degli alunni e del contesto lavorativo, interiorizzando uno stile di insegnamento aperto, flessibile e creativo.

Coniugando linee guida e modalità realizzative verranno forniti ai docenti neo immessi gli strumenti utili per procedere alla stesura della relazione sulle esperienze di formazione e di insegnamento dell'anno di prova.

La centralità viene posta nel soggetto in formazione. Se prima era l'insegnante a doversi adattare al percorso formativo, ora spetta a chi eroga formazione tenere presenti le esigenze personali.

Le esperienze di formazione realizzate con esito positivo evidenziano l'importanza strategica di attivare forme flessibili di collaborazione e contestualizzazione in cui la dimensione autobiografica, l'autoanalisi professionale, l'analisi dell'ambiente educante e la riflessività, diventano reali modalità di crescita personale e professionale

Condizioni per superare l'anno di prova



La scuola accoglie

Due insegnanti sulle tre neo immessi in ruolo non conoscevano la nostra scuola. E' stato indispensabile strutturare un intervento di accoglienza e di presentazione del nostro ambiente scolastico anche per presentare contestualmente la nostra scuola alle persone trasferite e agli insegnanti con incarico annuale. Questo è stato il primo momento condiviso di ricognizione dei bisogni

ACCOGLIENZA DOCENTI

nuovi ingressi
a.s. 2008/2009

Martedì 3 settembre

Alcuni insegnanti dell'I.C. presentano la scuola ai nuovi colleghi

L'INCONTRO CON I DOCENTI che lavoreranno nell'I.C. Manzoni per la prima volta durante il corrente anno scolastico prevede:

- Un primo momento di accoglienza e autopresentazione
- Brain storming: "Che cosa vorrebbero conoscere i nuovi docenti sulla nostra scuola?"
- Informazioni sulla scuola (utenza, organizzazione didattica e amministrativa, logistica, laboratori, progetti, documenti)
- Aspettative e proposte.

Finalità dell'incontro:

- instaurare un primo rapporto di conoscenza,
- creare un ambiente lavorativo accogliente e collaborativo con i nuovi colleghi
- illustrare e condividere gli aspetti strutturali del nostro istituto
- fornire informazioni generali sull'organizzazione
- dare un'opportunità di condivisione e sostegno

Struttura dell'incontro

Accoglienza e presentazione

I docenti verranno accolti in un'aula dove le sedie saranno sistemate in cerchio.

Ognuno si presenterà come riterrà opportuno.

Il tempo previsto per questa fase è di 30 minuti.

Brain storming

Ogni insegnante proviene da esperienze personali e professionali differenti: perché ognuno possa manifestare le proprie esigenze nel limitato tempo a disposizione in questa sede, si è pensato di raccogliere, su un cartellone, parole chiave o sintetiche richieste intorno alla scuola e al ruolo lavorativo. Queste parole stimolo serviranno ad introdurre il

momento seguente in cui gli insegnanti accoglienti potranno parlare della scuola seguendo uno schema modellato sulle richieste.

Il tempo previsto per questa fase è di 15 minuti

Presentazione della scuola

Insegnanti dei tre ordini di scuola daranno informazioni sulla vita scolastica dell'istituto. Si pensa di coinvolgere in interventi specifici anche altre insegnanti su tematiche riguardanti l'intercultura, il Pof, i rapporti col territorio.

Verranno illustrati anche i principali documenti della scuola .

Parte della documentazione potrà essere messa a disposizione di chi fornirà indirizzo di posta elettronica.

Il tempo previsto per questa fase è di 30 minuti.

Aspettative e proposte

I nuovi insegnanti potranno dichiarare per scritto, individualmente, le proposte per questo nuovo anno scolastico. Verrà utilizzata a tal proposito una struttura dell'apprendimento cooperativo, ovvero la carta a T, che permetterà di decidere quali potrebbero essere le prospettive per creare un ambiente educante e collaborativi anche tra docenti.

Questa fase finale dell'incontro prelude ad un ulteriore primo incontro di verifica ad un mese circa dall'inizio della scuola.

BENVENUTA		BENVENUTO		<i>Buon anno scolastico</i>			
COGNOME				NOME			
ORDINE DI SCUOLA							
MATERIA D'INSEGNAMENTO							
Hai scelto di lavorare nel nostro Istituto per:							
<ol style="list-style-type: none"> 1. TRASFERIMENTO 2. NEO IMMISSIONE IN RUOLO 3. INCARICO DI SUPPLENZA 							
NUMERO TEL.							
INDIRIZZO E- MAIL							
Possiedi la casella di posta elettronica del Ministero?							
Scrivi anche quella							

Analisi dei requisiti e bisogni formativi

Perché l'esperienza dell'anno di prova non resti un patrimonio soggettivo slegato dal contesto in cui viene espletato è necessario che il percorso di formazione diventi patrimonio professionale . E' quindi necessaria una fase di monitoraggio che faccia emergere le competenze e i bisogni di ogni insegnante neo immesso.

E' stato effettuato un primo incontro individuale tra la Funzione strumentale e i docenti neoimmessi.

Il questionario proposto oltre ad essere uno strumento valido di monitoraggio ha assunto carattere di autoreferenzialità per i docenti.

Era opportuno che il senso dell'accadere professionale fosse percepito dal docente attraverso atti di consapevolezza che inducessero a far cogliere limiti e risorse, a far individuare risposte ai problemi, a far percepire che i limiti potessero essere superati e le risorse potenziate.

Tutto ciò è stato di stimolo per l'elaborazione di un percorso di monitoraggio che prevedesse, in questa fase, la raccolta e la costruzione di una guida ragionata attraverso una mappatura delle competenze e analisi dei bisogni.

Sono state raccolte informazioni personali e un primo bilancio della nuova esperienza scolastica evidenziando i punti di forza e i punti di debolezza.

C'è stata la rilevazione delle informazioni /conoscenze relative alle innovazioni normative in atto.

Infine è stato evidenziato il punto di vista sul grado di importanza delle svariate competenze che il docente dovrebbe possedere nella scuola.

SEZIONE B
RILEVAZIONE DELLE INFORMAZIONI/CONOSCENZE
RELATIVE ALLA INNOVAZIONE IN ATTO (normativa scolastica)

Valutare il grado di conoscenza delle seguenti innovazioni:

Conoscenza dei processi di innovazione in atto	Poco approfondita	Approfondita	Molto approfondita
Regolamento DPR 275/99 sull'autonomia			
D.M. n. 234/2000 sull'autonomia			
DPR 112/98 relativo alle nuove competenze degli Enti Locali			
Legge n.53 del 2003 delega al Governo per la riforma della scuola			
Decreto lgs n. 59 del 2004 per la riforma della scuola dell'infanzia e del primo ciclo dell'istruzione			
Indicazioni nazionali 2007			
Etc..			

SEZIONE C

IL PUNTO DI VISTA

Partendo dalla propria esperienza indicare il grado di importanza delle competenze del docente nella scuola dell'autonomia

A

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze disciplinari			
Conoscenza			
Capacità di preparare le lezioni			
Gestione della conoscenza e uso delle tecnologie			

B

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze metodologiche e didattiche			
Flessibilità			
Adattamento			
Capacità di esplicitare obiettivi, approcci, risultati (trasparenza)			

C

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze pedagogiche			

Conoscenza di modelli teorici e loro padronanza			
Capacità di mettersi in relazione			
Capacità di conoscere gli studenti			
Capacità di valutare gli apprendimenti e i comportamenti degli studenti			

D

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze relazionali			
Capacità di lavorare in team			
Capacità di coordinamento			
Capacità espositivo/comunicativ			
Spirito di integrazione e capacità di negoziazione			

E

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze di ricerca			
Competenze cognitive			
Capacità di analisi e di proposta			
Capacità d autoanalisi per il miglioramento			
Disponibilità a contribuire al progresso e benessere sociale			

Tra A,B,C,D,E, indicare il campo di maggior interesse descrivendo brevemente il proprio bisogno formativo.

Tabulazione delle competenze e dei bisogni

Ad alcuni mesi dall'incarico effettuare un primo bilancio dell'esperienza indicando i punti di forza e i punti di debolezza:

punti di forza

- Rapporto con i bambini perché possa esserci un buon clima anche per favorire l'apprendimento
- Rapporto con i genitori grazie ad una buona comunicazione
- Integrazione con il territorio
- Scuola ricca di stimoli
- Eterogeneità dell'utenza
- Classe insegnante preparata con cui confrontarsi

punti di debolezza

- La mia poca esperienza
- Complessità del lavoro per la problematicità presentata dal tipo di utenza
- Mancanza di comunicazione tra le insegnati di classe diverse
- Susseguirsi di insegnanti

RILEVAZIONE DELLE INFORMAZIONI/CONOSCENZE RELATIVE ALLA INNOVAZIONE IN ATTO (normativa scolastica)

Valutare il grado di conoscenza delle seguenti innovazioni:

Conoscenza dei processi di innovazione in atto	Poco approfondita	Approfondita	Molto approfondita
Regolamento DPR 275/99 sull'autonomia	X		X
D.M. n. 234/2000 sull'autonomia	X		X
DPR 112/98 relativo alle nuove competenze degli Enti Locali	X		X
Legge n.53 del 2003 delega al Governo per la riforma della scuola	X	X	
Decreto lgs n. 59 del 2004 per la riforma della scuola dell'infanzia e del primo ciclo dell'istruzione	X	X	
Indicazioni nazionali 2007	X	X	
Etc..			

IL PUNTO DI VISTA

Partendo dalla propria esperienza indicare il grado di importanza delle competenze del docente nella scuola dell'autonomia

A

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze disciplinari		X perché si acquisiscono man mano	
Conoscenza		X	
Capacità di preparare le lezioni		X	
Gestione della conoscenza e uso delle tecnologie		X	

B

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze metodologiche e didattiche	X	X	
Flessibilità	X	X	
Adattamento	X	X	
Capacità di esplicitare obiettivi, approcci, risultati (trasparenza)	X	X	

C

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze pedagogiche		XX	
Conoscenza di modelli teorici e loro padronanza		X	X
Capacità di mettersi in relazione	XX		
Capacità di conoscere gli studenti	X	X	
Capacità di valutare gli apprendimenti e i comportamenti degli studenti	X	X	

D

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze relazionali	XX		
Capacità di lavorare in team	X	X	
Capacità di coordinamento		XX	
Capacità espositivo/comunicativ	XX		
Spirito di integrazione e capacità di negoziazione	XX		

E

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze di ricerca	X	X	
Competenze cognitive	XX		
Capacità di analisi e di proposta	XX		
Capacità d'autoanalisi per il miglioramento	X	X	
Disponibilità a contribuire al progresso e benessere sociale	XX		

Tra A,B,C,D,E, indicare il campo di maggior interesse descrivendo brevemente il proprio bisogno formativo.

B perché con una metodologia che propone l'apprendimento in modo più pratico, si è vicini all'età del bambino

C per il rispetto della centralità del bambino

D Le competenze relazionali sono fondamentali per lavorare bene a scuola e con i colleghi.

L'organizzazione scolastica richiede una buona competenza relazionale, ma manca spesso la comunicazione soprattutto per ciò che concerne l'insegnamento della lingua inglese

La formazione implica un confronto che vada al di là del singolo.

Argomenti d'interesse per i neoimmessi in ruolo

Dalla mappatura delle competenze e dei bisogni emerge la necessità di intensificare l'aspetto relazionale declinato in tutte le sue componenti: conoscenza dell'ambiente in cui si opera e senso d'appartenenza, relazioni interpersonali tra colleghi, migliori performances professionali e relazionali con alunni.

ASPETTI ORGANIZZATIVI DELLA SCUOLA

Corsi di aggiornamento organizzati dall'istituto

Obiettivi Generali

- Aggiornare le proprie competenze professionali
- Intessere reti di relazioni tra colleghi

Obiettivi Specifici

- Metodologie didattiche: cooperative learning
- Autoformazione nei gruppi di studio
- Consolidamento delle competenze informatiche e formazione in rete

Analisi dei documenti che caratterizzano la scuola

Obiettivi Generali

- Conoscere gli aspetti burocratici relativi alla nostra scuola
- Condividere i percorsi di studio dei gruppi di lavoro

Obiettivi Specifici

- Conoscere il POF
- Utilizzare le informazioni apprese per la stesura della relazione finale

Presentazione spazi strutturati/laboratori e metodologie didattiche

Obiettivi Generali

- Fruizione degli spazi laboratoriali
- Trasmissione di metodologie didattiche

Obiettivi Specifici

Presentazione in dettaglio di alcuni laboratori

- Laboratorio d'informatica
- Biblioteca/ mediateca/ biblioteca magistrale
- Laboratorio d'intercultura

Attività di tutoraggio a scuola

Attività di cooperative learning **Docenti neoimmessi e tutors**

OBIETTIVI GENERALI

- Attivare un percorso di condivisione del lavoro di tutoraggio da svolgersi durante l'anno in corso

OBIETTIVI SPECIFICI

- Capacità d'ascolto
- Capacità di selezione delle informazioni
- Capacità di saper annotare fedelmente le informazioni
- Rielaborazione e produzione testuale e/o grafica dei contenuti
- Capacità d'interagire con gli altri
- Collaborazione

Premessa

Partecipano tutti i neoimmessi in ruolo e tutti i tutors.

Si parlerà infatti dell'anno di prova.

Per introdurre l'argomento verrà sperimentata un'attività di cooperative learning con l'applicazione di più strutture tra cui la struttura "Reporter in coppia".

Questa attività è volta a favorire la relazione interpersonale tra docente e tutor, la condivisione di aspettative tra docenti e il confronto tra tutors.

La finalità dell'attività, oltre a creare un clima collaborativo, è quella di far conoscere, per chi ancora non l'avesse sperimentata, una delle applicazioni di questa metodologia didattica, utile anche nel lavoro con i nostri allievi.

.

Itinerario didattico

Fase preparatoria

In questa prima fase si costituiscono delle coppie formate da tutor e docente neoimpresso in ruolo

I parte: avvio dell'attività

Costituite le coppie, viene data la consegna dell'attività

L'attività prevede l'utilizzo della struttura di cooperative learning "Reporter in coppia", articolata in momenti di lavoro individuale, a gruppo, a coppia.

Consegna:

"Immaginate d'essere giornalisti di un giornale per docenti. Dovete intervistare per un servizio speciale un docente che, deve esprimere

alcune opinioni sul ruolo che andrà a ricoprire di tutor o di neoimpresso in ruolo.

Uno dei due insegnanti decide d'essere l'intervistatore e l'altro l'intervistato.

Il primo intervistatore se è tutor pone al docente la seguente domanda:

“ Quali sono le tue aspettative in questo anno di formazione?”

Mentre l'intervistato espone le sue idee, l'intervistatore prende degli appunti ed è libero di porre ulteriori domande che chiariscano i concetti senza però perdere di vista la prima domanda.

L'intervista dura 5/ 10 minuti

Cambio di ruolo.

L'intervistatore ora diviene l'intervistato e il docente neo immesso pone la seguente domanda:

“Come pensi di dover svolgere il tuo ruolo di tutor e con quali modalità?”

Anche in questo caso l'intervistatore annota le risposte secondo i criteri sopra esposte.

L'intervista dura 5/10 minuti

Con gli appunti presi ogni intervistatore deve a questo punto scrivere un pezzo che riporti i contenuti dell'intervista.

Questo momento di lavoro individuale dura 10 minuti.

II fase: feedback sul contenuto e sulla forma espositiva

I docenti della coppia leggono l'uno la produzione dell'altro.

Poi la coppia esamina insieme le indicazioni fornite sul ruolo del tutor e il risultato del questionario d'ingresso effettuato all'inizio dell'anno scolastico con la figura strumentale.

Dal confronto vengono annotate le parole o frasi chiave dai tutor sui foglietti viola riferite alla funzione tutor ma condivise anche dal neoimpresso, e sui foglietti giallo quelle del noeimpresso

Questa fase dura 15 minuti

III fase: formazione di gruppi di 4/5 membri

I gruppi sono costituiti da docenti che hanno risposto alla stessa domanda.

Si procede con la struttura Mappa nel mezzo.

Ognuno porta nel gruppo i propri foglietti. Insieme vengono commentati e a conclusione di questo pezzo di lavoro vengono identificate delle parole o delle Idee chiave che costituiranno il filo conduttore del prodotto comune e saranno poste al centro della mappa.

Ad ogni gruppo viene consegnato un grande foglio bianco su cui saranno appiccicati i singoli articoli.

Con collegamenti, schemi, disegni, mappe, sarà rappresenteranno il filo conduttore che hanno individuato e che accomuna i vari pezzi.

Il risultato sarà il prodotto finale.

Vengono anche assegnati alcuni ruoli:

un controllore del tempo

un incaricato del tono di voce

un responsabile che sia attento che tutti partecipino

un responsabile grafico del prodotto

un presentatore del lavoro all'assemblea

Per questa fase sono previsti 20 minuti

IV fase: presentazione del lavoro, condivisione e dibattito

Il presentatore di ogni gruppo illustra il prodotto all'assemblea.

Revisione dell'attività ed autovalutazione individuale

Ognuno riflette e risponde individualmente alle seguenti domande:

- a) Che cosa ho imparato da questa attività?
- b) Qual è stato il mio apporto nell'attività di gruppo?

Chi lo desidera può esporre le proprie idee ai presenti

Per questa fase sono previsti 15 minuti

Feedback del mediatore sul lavoro di ciascun gruppo e sugli apporti personali

Indicazioni di percorso

Le indicazioni di percorso riguardano gli aspetti di programmazione educativo-didattica, di progettazione, di predisposizione di strumenti di verifica e valutazione, di facilitazione di rapporti interni ed esterni all'istituzione scolastica.

Inoltre coniugano il collegamento dell'esperienza didattica e di istituto con l'offerta formativa disponibile on-line (formazione ministeriale on line).

Il percorso formativo delineato è, pertanto, quello della ricerca-azione con continui rinvii all'attività di servizio, al fine di consentire al docente in formazione di acquisire strumenti e metodi per autovalutarsi, aggiornarsi e misurarsi con i bisogni degli alunni e del territorio in uno stile di insegnamento progressivamente incentrato sulla personalizzazione dei percorsi formativi.

STRUMENTI

- Sono stati forniti strumenti che aiutino a non perdere di vista il lavoro svolto e a farne l'oggetto di una riflessione critica
 1. Diario di bordo
 2. griglia dei criteri e degli elementi di valutazione e di autovalutazione della propria professionalità
 3. criteri di valutazione su cui dovrà impostare il suo intervento il tutor
 4. utilizzo di pratiche metodologiche e didattiche con l'ausilio di strumenti pratici di programmazione (registri personali, griglie per programmare unità didattiche)
 5. conoscenza del contesto scolastico in cui si lavora (Documenti d'istituto, piano dell'offerta formativa)
 6. griglia di riferimento per la stesura della relazione finale

MODALITA' OPERATIVE

- incontro preliminare con insegnanti neo immessi in ruolo, insegnanti tutor, Fs area 2.
- Incontri tra neo immessi e tutor
- Incontri tra neo immessi e Fs soprattutto in relazione al corso di formazione on line organizzato da INDIRE
- Incontri tra neo immessi in ruolo

Strumenti

DIARIO DI BORDO

Uno strumento che aiuta a non perdere di vista il lavoro svolto e a farne l'oggetto di una riflessione critica, critica alla luce del confronto con gli altri e dello studio della letteratura specifica sull'argomento.

DIARIO DI BORDO

La prima sezione del diario relativa alla attività scolastica è costituita di argomenti che vanno aggiornati ogni due mesi .

Presentando il mio lavoro

Nome/i e cognome

Luogo e data di nascita

Domicilio e indirizzo

Telefono e-mail

1) L'INCARICO DI DOCENZA

Riassumere brevemente gli aspetti salienti del proprio lavoro nel periodo considerato.

Indicare, se ci sono, elementi di continuità con le esperienze precedenti di insegnamento :

2) EVENTUALI ALTRE ESPERIENZE DI FORMAZIONE IN CORSO E/O RECENTI

Riassumere brevemente le proprie esperienze formative indicando le relazioni con l'innovazione in atto nella scuola

3) PARTECIPAZIONE ALLA VITA DELLA SCUOLA

Riassumere gli aspetti salienti della propria partecipazione agli organi collegiali.

Descrivere sinteticamente i rapporti intrattenuti con le famiglie degli studenti

Descrivere sinteticamente le attività svolte per eventuali incarichi, oltre l'insegnamento, ricoperti nella scuola

Descrivere sinteticamente i rapporti con i colleghi

Punti di forza di 1), 2),3)

Punti di debolezza di 1),2),3)

altre sezioni del Diario di Bordo riguardano la formazione on line ma nelle fase in presenza

in presenza.....

Incontro n. _____

Data.....

La questione affrontata:

Il relatore/conduuttore

Il gruppo

Utilità dell'incontro; valutazione – punti di forza, punti di debolezza:

Schede descrittive di “buone pratiche” attivate nel corso della propria attività docente

Scheda descrittiva del caso

Sez.1 - Il fatto

Sez. 2 - Le questioni aperte e le domande

Scheda descrittiva della “migliore pratica”

Sez.1 - La/e questione/i

Sez. 2 - La soluzione proposta/realizzata

Sez 3 - La valutazione

criteri ed elementi di valutazione e di autovalutazione della propria professionalità

CRITERI

PROFESSIONALITA'

COLLABORAZIONE E RELAZIONE

PRESTAZIONE

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

- Competenze psicopedagogiche
- Competenza disciplinare
- Competenze metodologico-didattiche

- Capacità di ascolto e rispetto dell'allievo
- Collaborazione con i colleghi e con le diverse figure professionali
- Collaborazione con i genitori
- Leadership nella classe

- Diligenza nella compilazione ed aggiornamento documentazione scolastica
- Rispetto degli orari e delle scadenze
- Partecipa alle attività di aggiornamento e form

criteri di valutazione

su cui dovrà impostare il suo intervento il tutor

QUALITA' DELLA RELAZIONE TRA TUTOR E NEO IMMESSO IN RUOLO

PROGRAMMAZIONE

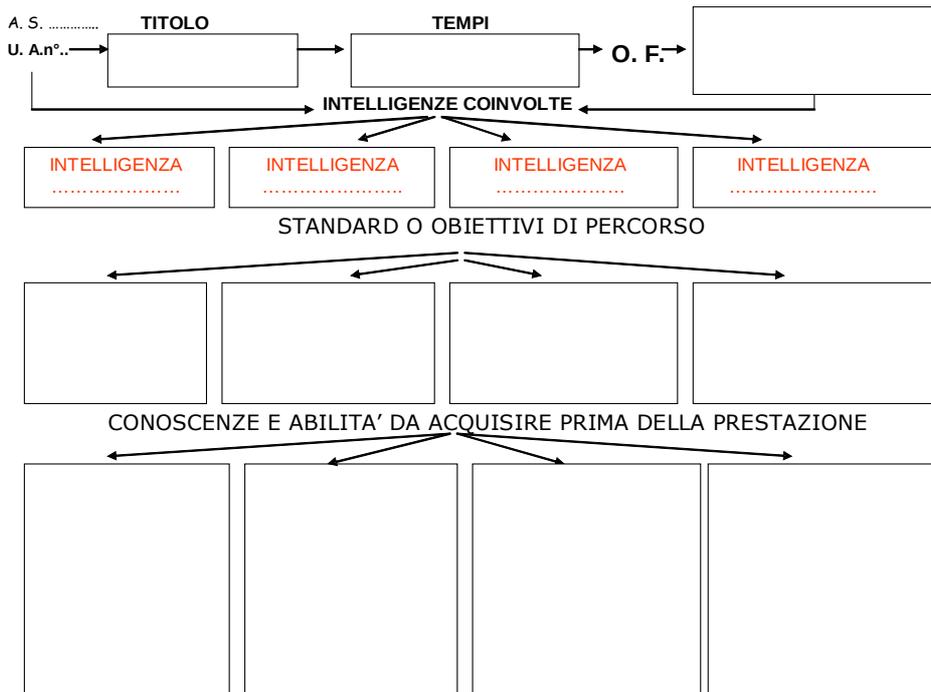
PROGETTAZIONE OPERATIVA(traduzione operativa della programmazione)

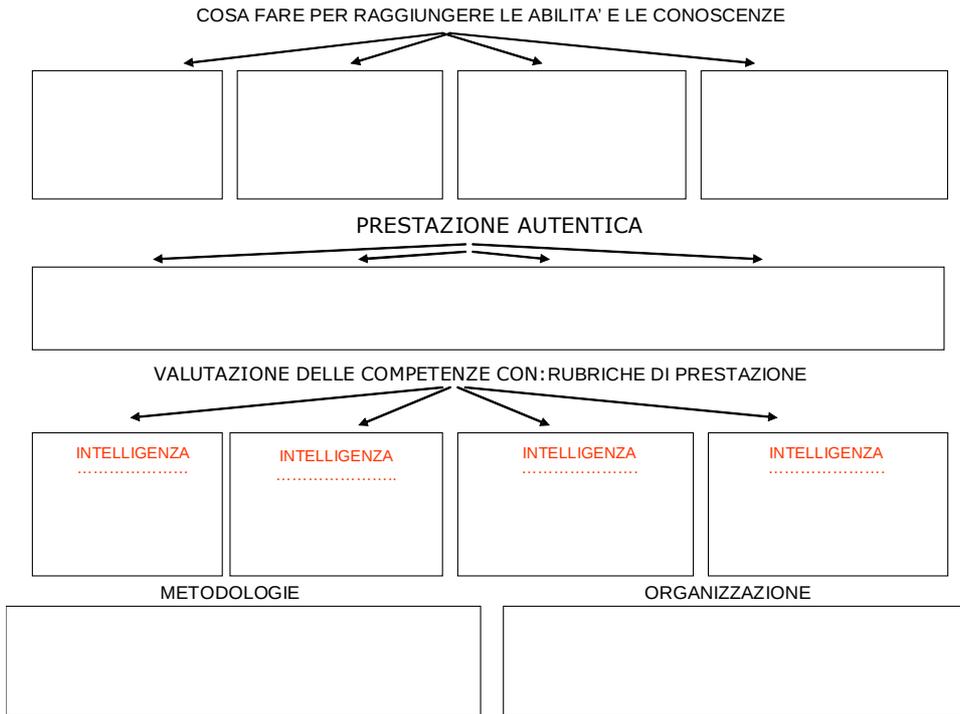
PARTECIPAZIONE ALLA VITA SCOLASTICA

Indicazioni per strutturare l'unità didattica



1





U. A. n° **RUBRICA DI VALUTAZIONE DI**
"INTELLIGENZA" ICONA

A. S. Classe Sez.

LIVELLI

DIMENSIONE	OTTIMO	BUONO	SUFFICIENTE	NON SUFFICIENTE
CRITERI	☆☆☆☆	☆☆☆	☆☆	☆

griglie di riferimento per la stesura della relazione finale

esempio1

RELAZIONE

*Traccia per una riflessione personale sulle esperienze
professionali effettuate nell'anno di formazione.
Analisi critica di una o più esperienze didattiche*

1. ANALISI DELLA SITUAZIONE

PLESSO

- Ambiente socio-culturale
- Situazione scolastica
- Risorse (spazi, attrezzature, sussidi)

CLASSE

- Dinamiche interpersonali: alunni/ alunni, docenti/ alunni, docenti/docenti
- Alunni:
 - o Comportamento: problematiche, atteggiamenti educativi concordati a livello di team
 - o Apprendimento: area disciplinare di competenza, livelli di partenza e bisogni di apprendimento rilevati; unitarietà dell'insegnamento

2. INDIVIDUAZIONE DI UN' ESPERIENZA DIDATTICA

- Area educativa e delimitazione dell'argomento
- Significatività e motivazione della scelta dell'intervento descritto
- Ampiezza e durata dell'intervento
- Collocazione all'interno del progetto scolastico complessivo

3. RIFERIMENTI TEORICI

4. PROGETTAZIONE DELL'INTERVENTO

- obiettivi generali e specifici
- accertamento dei pre-requisiti
- contenuti, attività, strumenti
- metodologia
- connessioni interdisciplinari
- modalità di verifica e valutazione

5. SUPPORTI FORMATIVI

Contributi dell'attività di formazione nelle fasi di progettazione, realizzazione e valutazione dell'intervento (tutor, corso di formazione, attività collegiali, corsi di aggiornamenti, ecc..)

6. VALUTAZIONE FINALE

- Riscontro della situazione al termine dell'intervento didattico rispetto ai livelli di partenza
- Sintesi valutativa degli elementi positivi e/ o negativi dell'esperienza condotta (riflessioni critiche). Appendic (materiali allegati)

esempio2

RELAZIONE SULLE ESPERIENZE DI FORMAZIONE E DI INSEGNAMENTO

c.m. 267 DEL 10/9/1991-SCHEMA ORGANIZZATIVO

Di seguito si indicano i parametri organizzativi della relazione per il Comitato di valutazione del servizio. La relazione è centrata sulla riflessione personale “sulle esperienze di formazione e di insegnamento (C.M. 267 del 10/9/1991) maturata nell’anno scolastico in corso; la relazione si presenta quindi come un momento di sintesi critica sull’esperienza scolastica attuata (generale e/o specifica), della formazione attuata a livello di seminari dell’anno di formazione o di aggiornamento di Istituto o personale (aggiornamento legato anche alle situazioni concrete di lavoro) e consente di evidenziare le capacità di lettura critica della propria realtà di lavoro.

Al fine di concretizzare la stesura della relazione e di omogeneizzare le caratteristiche per tutti i docenti interessati, si indicano di seguito i punti che dovranno essere trattati:

1. ANALISI GENERALE DELL’ATTIVITA’ SCOLASTICA ATTUATA

1.1 SCUOLA

Spazi, aule/laboratori, ecc. in funzione dell’insegnamento/apprendimento

1.2 AMBIENTE SOCIO-CULTURALE

1.2.1 caratteristiche dell’ambiente, problematiche in rapporto alla partecipazione delle famiglie al progetto scuola

1.2.2 valori e atteggiamenti in relazione alle finalità educative perseguite dalla scuola

1.2.3 rapporti con le famiglie

1.3 CLASSE (I) SEZIONE (I)

1.3.1 comparazioni e caratteristiche

1.3.2 analisi psicosociale del gruppo: rapporti interpersonali, divisione dei processi decisionali, atteggiamenti di collaborazione, o distanziamento

1.3.3 problematiche, atteggiamenti e risoluzioni operative con alunni in difficoltà (svantaggio o handicap)

1.4 RAPPORTO INTERPERSONALE INSEGNANTE-ALUNNO

1.5 PROGETTAZIONE DI LAVORO

1.5.1 spazio-tempo (organizzazione)

1.5.2 piani di lavoro collegiali

1.5.3 piano e progetti di lavoro individuali

1.5.4 programmazione in ambito collegiale

1.5.5 processi di verifica: predisposizione di prove al fine di ottenere dati relativi ad un determinato comportamento in rapporto agli obiettivi programmati

1.5.6 processi di valutazione: esame degli obiettivi raggiunti, individuazione delle cause di determinati comportamenti o disabilità e proposte di rimedi specifici.

1.6 ORGANI COLLEGIALI

1.6.1 rapporti con i colleghi

1.6.2 (scuola primaria) rapporti con i colleghi di team e di ambito

2. ANALISI DI UN’ESPERIENZA SIGNIFICATIVA CONDOTTA NELL’ ANNO IN CORSO

2.1 ANALISI DELLA FASE DI PROGETTAZIONE

2.1.1 definire l’obiettivo generale dell’intervento

2.1.2 a quali bisogni di crescita e/o di apprendimento ed a quali condizioni ambientali si riferisce l’intervento in oggetto

2.1.3 a quali alunni è stato rivolto (classe-gruppi di livello-gruppi di classe/ sezione aperta)

2.1.4 indicare se, prima dell’attuazione, l’intervento è stato- oppure no- progettato nelle sue linee generali e a che livello (individuale, con gruppo informale di colleghi, alivello di interclasse, a classi parallele, dic collegio docenti...) – altre persone e organismi coinvolti nel progetto

2.2 PREREQUISITI COGNITIVI E COMPORTAMENTALI

- 2.2.1 la progettazione dell'intervento ha previsto l'accertamento di prerequisiti? Quali?
- 2.2.2 Con quali strumenti è stata condotta la rilevazione?
- 2.2.3 Come sono stati registrati i dati acquisiti?
- 2.2.4 Sono stati periodicamente aggiornati?
- 2.2.5 Come sono stati utilizzati? (per ridefinire l'obiettivo, per prevedere interventi individualizzati, a gruppi, per predisporre esperienze specifiche...)

2.3 DISPONIBILITA' DI RISORSE E STRUMENTI E CONDIZIONI ORGANIZZATIVE

- 2.3.1 Quali risorse sono state rilevate come particolarmente funzionali alla programmazione dell'intervento
- 2.3.2 Quali iniziative sono state assunte per migliorare ed ampliare la disponibilità di risorse (acquisti, delibere, ecc..)
- 2.3.3 Quali condizioni organizzative ha richiesto l'intervento (organizzazione di spazi, tempi, gruppi di alunni, incarichi specifici, distribuzione di competenze fra insegnanti)
- 2.3.4 Quale è stato il livello di coinvolgimento delle famiglie e quale è stato il loro supporto dell'esperienza compiuta
- 2.3.5 Quali interessi e competenze personali del docente hanno contribuito alla scelta, alla progettazione e alla conduzione dell'esperienza didattica analizzata
- 2.3.6 Quali particolari interessi e risorse personali degli alunni sono stati considerati , nell'organizzazione dell'intervento in oggetto

2.4 DEFINIZIONI DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI

- 2.4.1 definire se e come l'obiettivo generale è stato articolato e definito in obiettivi specifici
- 2.4.2 definire se e come, contestualmente alla definizione degli obiettivi, sono state ipotizzate le verifiche
- 2.4.3 riflessioni e osservazioni suggerite dall'effettuazione dell'esperienza
- 2.4.4 analisi e valutazione degli eventuali punti di spostamento fra la progettazione e l'effettuazione concreta dell'esperienza
- 2.4.5 gli spazi e la loro organizzazione sono stati effettivamente funzionali all'intervento?
- 2.4.6 Idem per i tempi . i ritmi, la durata dell'intervento
- 2.4.7 Idem per l'organizzazione didattica (sussidi, raggruppamenti alunni...)
- 2.4.8 Quali fattori (condizioni o risorse) sono stati meno funzionali o addirittura impedienti? Perché?

2.5 VALUTAZIONE E VERIFICA

- 2.5.1 indicare se e come sono state effettuate verifiche puntuali nel corso dell'intervento o alla fine
- 2.5.2 gli alunni sono stati avviati a qualche forma di autovalutazione sia della capacità conseguente sia della propria partecipazione al complesso del lavoro.

2.6 EVENTUALI FORME E MODALITA' DELLA VERIFICA COLLEGIALE DEL LAVORO SVOLTO

- 2.6.1 da chi è stata condotta tale verifica?
- 2.6.2 Con quali scopi prevalenti e perché?
- 2.6.3 Con quali modalità e strumenti e perché?
- 2.6.4 Come sono state utilizzate le valutazioni effettuate in corso di attuazione e al termine del lavoro?

2.7 VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DAGLI ALUNNI

- 2.7.1 Quali risultati si è tentato di verificare sugli alunni
- 2.7.2 In particolare, quali capacità specifiche
- 2.7.3 Attraverso quali prove
- 2.7.4 Le capacità sottoposte a verifica sono state quelle esplicitate negli obiettivi? Se no, perché?
- 2.7.5 I risultati verificati sono stati soddisfacenti rispetto al livello raggiunto e alla percentuale degli alunni che li hanno conseguiti?

3. FORMAZIONE IN SERVIZIO

3.1 INCONTRI SEMINARIALI

3.2 AGGIORNAMENTO DI ISTITUTO

3.3 AGGIORNAMENTO PERSONALE

Bibliografia

1. Johnson e Johnson
Apprendimento cooperativo in classe
Ed. Erickson
2. Comoglio – Cardoso
Insegnare e apprendere in gruppo
Ed. LAS – Roma
3. S. Kagan
L'apprendimento cooperativo: L'approccio strutturale
Edizioni Lavoro
4. L. Dozza
Relazioni cooperative a scuola
Ed. Erickson
5. P. Ellerani; D. Pavan
Manuale per la realizzazione di Unità di apprendimento
Ed. SEI
6. M. Fullan; A. Hargreaves
Cosa vale la pena cambiare nella nostra scuola?
Ed. Erickson

Sitografia

<http://www.apprendimentocooperativo.it>

Il sito della Provincia di Torino con informazioni utili di eventi, materiali per i diversi organi di scuola, attività varie.

<http://www.scintille.it>

Sito in cui trovare molti spunti soprattutto di carattere teorico sull'apprendimento cooperativo

<http://www.ariac.eu>

Il sito di ARIAC (Associazione Ricerca Italiana Apprendimento Cooperativo). Si trovano informazioni a convegni e link ad altri siti utili

<http://terradimezzo.go.ilcannocchiale.it>

Blog di esperienze didattiche in apprendimento cooperativo. E' un blog che cerca di fare anche da tramite tra scuola_ genitori_ altre situazioni scolastiche

<http://ingleselementari.splinder.com>

Blog di attività di inglese svolte in apprendimento cooperativo. Ovviamente le stesse attività possono essere tradotte in discipline diverse dall'inglese