

BRICKS | TEMA

## La formazione continua dei docenti nel periodo dell'emergenza sanitaria

a cura di:  
Anna Maria Di Nocera



Formazione docenti, Neoassunti, eLearning, Ricerca-azione,

## La formazione continua dei docenti nel periodo dell'emergenza sanitaria

La formazione dei docenti in Campania, nel periodo di sospensione delle attività didattiche, è stata oggetto di interventi di riarticolazione progettuale, metodologica e organizzativa, ai diversi livelli di gestione: Ufficio Scolastico Regionale, scuole polo per la formazione (28 a livello regionale), singole Istituzioni scolastiche.

Le attività realizzate, a partire dall'inizio della fase di emergenza (marzo 2020), hanno fatto leva su tre aspetti organizzativi preliminari:

- un'efficace **rimodulazione della progettazione**, in grado di raccordare le esperienze didattiche svolte in presenza con quelle da realizzare a distanza;
- la ridefinizione degli **ambiti** e delle **fasi** dei percorsi formativi;
- la scelta accurata dell'**ambiente per la formazione**: piattaforme dedicate, classi virtuali, webconference.

Le principali aree presidiate possono essere ricondotte ai seguenti aspetti:



Figura 1 - Schema sinottico Aree presidiate

- **La dimensione motivazionale** è stata promossa facendo leva sulle potenzialità degli strumenti digitali, impiegati in modalità integrata;
- **la relazione** a distanza, con e tra docenti, ha richiesto nuove funzioni di tutoraggio e di sostegno nell'utilizzo degli strumenti informatici della comunicazione;
- **i contenuti** digitali sono stati proposti favorendo il collegamento delle nuove conoscenze con quelle già consolidate, in una logica costruttivista;
- **le competenze metacognitive**, riferite a norme e comportamenti nuovi, rispettosi della correttezza e della privacy, hanno supportato l'utilizzo di prodotti informatici e del linguaggio specifico del settore.

I modelli formativi a distanza non possono essere pensati in una logica verticale, ma vanno strutturati in maniera circolare, facendo leva sull'**interazione tra i corsisti e l'esperto**, nell'intento di garantire il necessario supporto e la qualificazione dell'offerta formativa, puntando alla costruzione e non al mero trasferimento di conoscenze. L'ambiente di apprendimento a distanza deve poter collocare al centro i bisogni del docente in formazione, attraverso la maggiore curvatura possibile sulla **personalizzazione del percorso**. Sulla base di tali presupposti è stato delineato il modello adottato nella **formazione regionale**

**dei docenti neoassunti** nelle due ultime annualità che ha coinvolto complessivamente 5.879 docenti di nuova nomina (2.899 nell'a.s. 2019/2020 e n. 2.980 nell'a.s.2020/2021).



Figura 2 - Modello formazione neoassunti

Ogni Scuola Polo ha definito la propria offerta formativa, proponendo le aree tematiche dei laboratori da realizzare, al fine di garantire la fruizione a distanza di 18 ore complessive di informazione, formazione e restituzione finale. L'architettura del percorso, comprendente due unità formative per complessive 50 ore di attività, è di seguito illustrata:



Figura 3 - Architettura percorso formativo docenti neoassunti

Parallelamente e nella logica della **formazione continua**, i percorsi dedicati ai docenti in servizio sono stati progettati tenendo conto della necessità di coniugare i diversi bisogni di formazione: priorità del sistema d'istruzione, esigenze della scuola e del territorio, piano individuale di sviluppo professionale. La citata governance multilivello, volta ad intercettare e armonizzare tali aspetti, si concretizza nel Piano di formazione della singola scuola: *"La programmazione e la concreta gestione dell'attività di formazione in servizio avvengono a livello di singola istituzione scolastica e di reti di scuole nel rispetto delle prerogative del collegio dei docenti e del consiglio d'istituto ai sensi dell'art.66 del C.C.N.L. 2006-2009 e dell'art.7 comma 2 del D.P.R. 275/1999"*<sup>1</sup>

I singoli Piani prevedono **forme differenziate di partecipazione** destinate a:

- **tutti i docenti** della scuola;
- **dipartimenti** disciplinari;
- **gruppi** di docenti di **scuole in rete**;

<sup>1</sup> C.C.N.I. Criteri formazione personale scolastico 2019-2022

- docenti che partecipano a **ricerche innovative con università o enti**;
- **singoli docenti** per aspetti specifici della **propria disciplina**.

Il Piano di formazione d'Istituto generalmente comprende:



Figura 4 -Struttura del Piano di formazione d'Istituto

I percorsi relativi al Piano Nazionale Formazione Docenti (PNFD) hanno coinvolto annualmente nella regione Campania circa 30.000 insegnanti e sono stati connotati da strategie didattiche progressivamente orientate alla valorizzazione di competenze, volte ad intersecarsi con la carriera, con ricaduta e impatto sull'azione di insegnamento e, conseguentemente, sull'innalzamento della qualità dell'offerta formativa.

In fase di emergenza covid, le scuole polo hanno individuato modalità volte a sostituire gli incontri in presenza, utilizzando modalità blended learning, piattaforme digitali dedicate, efficaci interazioni in sincrono, oltreché ambienti di approfondimento in modalità asincrona e forme di supporto post-formazione. Il monitoraggio ha fatto emergere l'adozione di nuove metodologie didattiche: storytelling formativo; digital debate; design educativo; flipped classroom; sportello di consulenza sugli strumenti digitali e/o funzionali alla didattica inclusiva; creazione e manutenzione di toolkit virtuali; uso assistito di software per la didattica.

*"Per favorire una migliore progettazione della formazione, aderente ai bisogni specifici dei docenti ed alle esigenze di sviluppo e miglioramento della scuola, è stato messo a fuoco il concetto di "Unità Formativa" per evidenziare un modulo formativo di senso compiuto, con obiettivi realistici e ben individuati, con una sua coerenza interna, caratterizzato da metodologie operative, interattive, collaborative"<sup>2</sup>*

La profilatura dell'unità formativa, concepita come unità minima di riferimento di un segmento formativo in grado di determinare non il mero trasferimento di conoscenze ma lo sviluppo o il potenziamento di competenze, ha richiesto un'attenzione costante: le diverse componenti vanno ben calibrate soprattutto per quanto riguarda le fasi della **formazione vissuta**, che fa leva prioritariamente sulla ricerca-azione, incoraggia il lavoro di gruppo, favorisce il protagonismo dei partecipanti, e alla fase della **formazione documentata** che favorisce la condivisione di azioni, modalità e prodotti all'interno della scuola e contribuisce al suo miglioramento e sviluppo.

<sup>2</sup>Sviluppo professionale e qualità della formazione in servizio, Direzione Generale per il Personale Scolastico, MIUR, 2018

Alle diverse componenti dell'UF va attribuito un diverso "peso"; in particolare si ritiene non possano mancare gli elementi qualificanti di seguito illustrati:



Figura 5 -Schema delle fasi qualificanti della formazione

L'UF si conferma uno strumento di grande efficacia, in quanto consente di colmare il divario tra ricerca / approfondimento teorico e attività di insegnamento e di tener conto della molteplicità delle dimensioni che un processo complesso, come la formazione dei docenti, può assumere, sia per quanto riguarda il ventaglio di possibilità in termini di organizzazione oraria e ripartizione teoria/pratica e formazione in FAD, sia in rapporto al ruolo e alle funzioni di esperti e tutor.

Nella maggior parte dei casi, i corsi sono stati realizzati attraverso:

- ❖ attività in e-learning, coordinati da tutor on line;
- ❖ attività in team working, con il supporto di facilitatori;
- ❖ attività di ricerca-azione, realizzata nelle scuole di servizio e supervisionata dai formatori negli incontri di restituzione. Tale scelta ha reso le scuole di servizio contesti di formazione personalizzata ed autentica.

Un aspetto fondamentale di numerose azioni formative realizzate in Campania riguarda l'attenzione riservata alle forme e ai processi di accompagnamento, in termini di attori della formazione (facilitatori e tutor – il primo più in chiave di ascolto e attenzione ai bisogni, il secondo maggiormente orientato alla regolazione dei processi, al supporto tecnico-organizzativo, allo scaffold culturale-didattico), dispositivi (come il bilancio delle competenze e il portfolio, rispondenti a finalità di analisi dei bisogni e delle scelte formative, riflessività, confronto con la comunità professionale, documentazione, valutazione) e strumenti legati a piattaforme ed ecosistemi digitali o alla dimensione fisica e locale.

Si tratta di elementi che le azioni di monitoraggio, svolte a livelli e in tempi diversi, hanno consentito di rilevare, facendo emergere modelli progettuali con un accentuato carattere d'innovazione e processi di

condivisione e valorizzazione degli esiti che riportano i percorsi individuali all'interno della comunità scolastica, con lo scopo ultimo, ma solo in ordine di tempo, di produrre un cambiamento reale, a partire dalla riflessione sulle pratiche di insegnamento adottate.

---



***Anna Maria Di Nocera***

*e-mail [annamaria.dinocera@istruzione.it](mailto:annamaria.dinocera@istruzione.it)*

*Dirigente Scolastico Referente regionale formazione Ufficio III – USR Campania*

*Pedagogista ed esperta in management della formazione, svolge da circa trent'anni un'intensa attività di studio e di ricerca sulle tematiche educative. Dirigente Scolastico dal 1996 di scuole di diverso ordine e grado, ricercatore presso l'IRRE Campania, è da alcuni anni componente del nucleo dell'autonomia dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, dove svolge prevalentemente funzioni di coordinamento di attività di formazione rivolte al personale scolastico. Ha curato la pubblicazione di oltre 20 volumi e saggi di carattere pedagogico, organizzativo, giuridico, manualistica di settore. Svolge da vari anni attività di progettista della formazione ed è impegnata in attività di docenza nei percorsi di formazione universitaria post lauream, concernenti i profili professionali della scuola.*