BRICKS | TEMA

L'analisi dei bisogni formativi e il bilancio delle competenze

a cura di:
Paola Cassella

Bilancio delle competenze, Analisi dei bisogni formativi, Personalizzazione del percorso formativo

L'analisi dei bisogni formativi e il bilancio delle competenze

L'articolo 5 del D.M. 226/2022 prende in esame il bilancio delle competenze e l'analisi dei bisogni formativi del docente neoassunto, al quale si chiede di elaborare un personale progetto di formazione professionale e di compiere un'analisi critica che delinei i suoi punti di debolezza, nell'ottica di potenziarli (comma 2).
Entro il secondo mese dalla presa di servizio, il docente in periodo di prova, con la collaborazione del suo tutor, traccia un bilancio iniziale delle competenze possedute, redatto sulla base di un'autovalutazione critica ma anche dell'auto-osservazione in classe, compiuta considerando le precedenti esperienze didattiche e/o il primo mese di attività (comma 1).

Il bilancio iniziale è un importante strumento di personalizzazione del percorso formativo in quanto 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;
- supportare la strutturazione del Patto per lo sviluppo professionale;
- individuare gli elementi principali su cui occorre focalizzare la progettazione condivisa e l'osservazione reciproca della fase dedicata al "peer to peer".

Per guidare il docente in quest'analisi critica strutturata, l'I.N.D.I.R.E. ha predisposto un modello di bilancio iniziale, organizzato in tre aree:

a. competenze relative all'insegnamento (area didattica);
b. competenze relative alla partecipazione alla vita dell'istituzione scolastica (area organizzativa);
c. competenze relative alla propria formazione (area professionale).

Il nuovo Bilancio delle Competenze articola le aree in 8 Standard. Ciascuno Standard è poi declinato in indicatori di competenze, per un totale di 36 competenze, conseguendo un importante obiettivo di semplificazione rispetto al passato.
Il Bilancio Iniziale delle Competenze è realizzato presentando al docente gli indicatori di competenza e chiedendogli di posizionarsi secondo un livello di padronanza su una scala da 0 (nessuna padronanza) a 4 (livello esperto).

Sulla base del bilancio iniziale, il Dirigente scolastico e il docente, ascoltato il tutor, stabiliscono un patto per lo sviluppo professionale dove vengono individuati gli obiettivi della formazione "*di natura culturale, disciplinare, pedagogica, didattico-metodologica e relazionale*" (comma 3), da conseguire grazie alla partecipazione a una serie di attività.

A norma dell'art. 6 del su menzionato Decreto, le attività possono essere: incontri propedeutici e di restituzione finale, laboratori formativi, tutoraggio tra pari e osservazione in classe, formazione on-line, ma anche i percorsi eventualmente attivati dall'istituzione scolastica o da reti di scuole. Esiste, dunque, una stretta connessione tra il Patto professionale, enunciazione teorica del percorso da intraprendere per il raggiungimento degli obiettivi finali, e i laboratori, espressione concreta dell'azione formativa. Si sottolinea pertanto l'importanza della personalizzazione dell'iter di crescita professionale, per la quale è bene fare

riferimento anche a tutta l'offerta formativa presente nelle piattaforme ministeriali dedicate: S.O.F.I.A[1]. e SCUOLA FUTURA[2]

Al termine dell'anno di prova, il docente di nuova nomina è chiamato ad elaborare, con la collaborazione del tutor, un bilancio finale delle competenze, che riprende quello iniziale, aggiungendovi "*i progressi di professionalità, l'impatto delle azioni formative realizzate, gli sviluppi ulteriori da ipotizzare*" (art. 5, comma 4).

Considerando punti di forza e di debolezza, e progettando un piano personalizzato di maturazione e crescita, il docente individua le sue esigenze in una prospettiva di formazione in servizio che, stando al comma 124 della L. 107/2015, è *"obbligatoria, permanente e strutturale"*.

Anche per il bilancio finale delle competenze e per l'analisi dei bisogni formativi occorre utilizzare il modello reso disponibile dall'I.N.D.I.R.E., disponibile nella sezione dedicata ai neoassunti.

Paola Cassella

paola.cassella@scuola.istruzione.it

Dopo la laurea in Lettere Classiche, conseguita con lode all'Università degli Studi di Napoli Federico II, Paola Cassella vince un dottorato in Filologia greca e latina, quindi un assegno di ricerca presso la medesima università e nel 2007 ottiene il Diploma in paleografia greca alla Scuola Vaticana di Paleografia, Diplomatica e Archivistica. Professore a contratto di Lingua e Letteratura Greca all'Università di Siena (2002) e poi alla Scuola Interuniversitaria Campana di specializzazione all'insegnamento dell'Università di Salerno (a.a. 2008-2009), dal 2001 è docente a tempo indeterminato di greco e latino e dal 2022 è utilizzata ai sensi dell'art.1, comma 65, legge 107/2015 presso l'Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, dove fa parte del gruppo di formazione dei docenti neoassunti, del gruppo ORIENTAlife ed è referente regionale per la Certificazione Linguistica del Latino

[1] S.O.F.I.A.
[2] Scuola futura