

D.M. n.850 del 27/10/2015:

Adempimenti Tutor, Docente neo-assunto, Ds e Comitato di valutazione.

“Obiettivi, modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, attività formative e criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova, ai sensi dell’articolo 1, comma 118, della legge 13 luglio 2015, n.107”.

IL DOCENTE DELLA SCUOLA DELL'AUTONOMIA STIMOLATORE DEI PROCESSI DI APPRENDIMENTO

D.M. n.850 del 27/10/2015

Articolo 4, comma 1 lettera a)	Ai fini della verifica di cui all’ art. 4 comma 1, lettera a)	Procedure per la valutazione
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.	Disponibilità per il docente neo-assunto del piano dell’offerta formativa e della documentazione tecnico-didattica relativa alle classi, ai corsi e agli insegnamenti di sua pertinenza, sulla cui base il docente neo-assunto redige la propria programmazione annuale, in cui specifica, condividendoli con il tutor, gli esiti di apprendimento attesi, le metodologie didattiche, le strategie inclusive per alunni con bisogni educativi speciali e di sviluppo delle eccellenze, gli strumenti e i criteri di valutazione, che costituiscono complessivamente gli obiettivi dell’azione didattica. La programmazione è correlata ai traguardi di competenza, ai profili culturali, educativi e professionali, ai risultati di apprendimento e agli obiettivi specifici di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti e al piano dell’offerta formativa.	Il docente sostiene un colloquio innanzi al Comitato; il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale, consegnato preliminarmente al dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio. L’assenza al colloquio, ove non motivata da impedimenti inderogabili, non preclude l’espressione del parere. Il rinvio del colloquio per impedimenti non derogabili è consentito una sola volta. All’esito del colloquio, il Comitato si riunisce per l’espressione del parere. Il docente tutor presenta le risultanze emergenti dall’istruttoria compiuta in merito alle attività formative predisposte ed 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 forme di tutoring, e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all’espressione del parere. Il parere del Comitato è obbligatorio, ma non vincolante per il dirigente scolastico, che può discostarsene con atto motivato. 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. In caso di giudizio sfavorevole, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova. Il provvedimento indicherà altresì gli elementi di criticità emersi ed individuerà le forme di
Articolo 4, comma 1 lettera b)	Ai fini della verifica di cui all’ art. 4 comma 1, lettera b)	
Corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e Gestionali.	Ai fini della verifica di cui al comma 1, lettera b), sono valutate l’attitudine collaborativa nei contesti didattici, progettuali, collegiali, l’interazione con le famiglie e con il personale scolastico, la capacità di affrontare situazioni relazionali complesse e dinamiche interculturali, nonché la partecipazione attiva e il sostegno ai piani di miglioramento dell’istituzione scolastica.	
Articolo 4, comma 1 lettera c)	Ai fini della verifica di cui all’ art. 4 comma 1, lettera c)	

Osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente.	Ai fini della verifica di cui al comma 1, lettera c), costituiscono parametri di riferimento il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 ed il regolamento dell'istituzione scolastica.	supporto formativo e di verifica del conseguimento degli standard richiesti per la conferma in ruolo. Nel corso del secondo periodo di formazione e di prova è obbligatoriamente disposta una verifica, affidata ad un dirigente tecnico, per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del docente. La relazione rilasciata dal dirigente tecnico è parte integrante della documentazione che sarà esaminata in seconda istanza dal Comitato al termine del secondo periodo di prova. La conseguente valutazione potrà prevedere:
Articolo 4, comma 1 lettera d)	Ai fini della verifica di cui all' art. 4 comma 1, lettera d)	a. il riconoscimento di adeguatezza delle competenze professionali e la conseguente conferma in ruolo; b. il mancato riconoscimento dell' adeguatezza delle competenze professionali e la conseguente non conferma nel ruolo ai sensi della normativa vigente.
Partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti	Ai fini della personalizzazione delle attività di formazione, anche alla luce delle prime attività didattiche svolte, il docente neo-assunto traccia un primo bilancio di competenze, in forma di autovalutazione strutturata, con la collaborazione del docente tutor. Il bilancio di competenze, predisposto entro il secondo mese dalla presa di servizio, consente di compiere una analisi critica delle competenze possedute, di delineare i punti da potenziare e di elaborare un progetto di formazione in servizio coerente con la diagnosi compiuta. Il dirigente scolastico e il docente neo-assunto, sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabiliscono, con un apposito patto per lo sviluppo professionale, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso le attività formative di cui all'articolo 6 e la partecipazione ad attività formative attivate dall'istituzione scolastica o da reti di scuole, nonché l'utilizzo eventuale delle risorse della Carta di cui all'articolo 1, comma 121, della Legge.	Nel caso del manifestarsi di gravi lacune di carattere culturale, metodologico-didattico e relazionale, il dirigente scolastico richiede prontamente apposita visita ispettiva.

Profilo professionale dei docenti	
Funzione docente	La funzione docente realizza il processo di insegnamento/apprendimento volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni, sulla base delle finalità e degli obiettivi previsti dagli ordinamenti scolastici definiti per i vari ordini e gradi dell'istruzione. La funzione docente si fonda sull'autonomia culturale e professionale dei docenti; essa si esplica nelle attività individuali e collegiali e nella partecipazione alle attività di aggiornamento e formazione in servizio. In attuazione dell'autonomia scolastica i docenti, nelle attività collegiali, attraverso processi di confronto ritenuti più utili e idonei, elaborano, attuano e verificano, per gli aspetti pedagogico-didattici, il piano dell'offerta formativa, adattandone l'articolazione alle differenziate esigenze degli alunni e tenendo conto del contesto socio - economico di riferimento, anche al fine del raggiungimento di condivisi obiettivi qualitativi di apprendimento in ciascuna classe e nelle diverse discipline. Dei relativi risultati saranno informate le famiglie con le modalità decise dal collegio dei docenti.
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. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono correlati e funzionali alle esigenze e sono articolati in: - attività di insegnamento - attività funzionali alla prestazione di insegnamento.
Codice di comportamento dei dipendenti pubblici	DPR 16 aprile 2013, n. 62 Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. (13G00104) (GU n.129 del 4-6-2013)
Nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti.	• Indicazioni nazionali per il curricolo della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione, emanate con DM 16-11-2012, n. 254. • Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Scuola ed, in particolare, l'articolo 27, comma 1.
Regolamento dell'istituzione scolastica.	Regolamento conforme ai principi e alle norme dello "Statuto delle Studentesse e degli Studenti", emanato con il D.P.R. 24 giugno 1998 n. 249, del Regolamento dell'Autonomia delle Istituzioni scolastiche, emanato con il D.P.R. 8 marzo 1999 n. 275, del D.P.R. 10 ottobre 1996, n. 567, e sue modifiche e integrazioni.

Patto per lo sviluppo professionale, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale da raggiungere attraverso le attività formative previste per il periodo di prova, organizzate in 4 fasi per una durata complessiva di 50 ore, come di seguito riportate:	
a. incontri propedeutici e di restituzione finale	L'amministrazione scolastica territoriale organizza almeno un incontro formativo propedeutico, con i docenti neo-assunti, a livello di ambito territoriale, finalizzato a illustrare le modalità generali del percorso di formazione generale, il profilo professionale atteso, le innovazioni in atto nella scuola e un incontro

	conclusivo, finalizzato a compiere una valutazione complessiva dell'azione formativa realizzata. Agli incontri plenari iniziali e conclusivi è dedicato un monte ore di norma non superiore a 6 ore complessive.
b. laboratori formativi	Le attività di formazione per i docenti in periodo di prova sono progettate a livello territoriale tenendo conto del bilancio di competenze di cui all'articolo 5, comma 3 e sulla base della conseguente rilevazione dei bisogni formativi. Le iniziative si caratterizzano per l'adozione di metodologie laboratoriali (di scambio professionale, ricerca-azione, rielaborazione e produzione di sequenze didattiche) e per i contenuti strettamente attinenti all'insegnamento. Ogni docente neo-assunto, in conseguenza del patto per lo sviluppo professionale di cui all'articolo 5, segue obbligatoriamente laboratori formativi per complessive 12 ore di attività, con la possibilità di optare tra le diverse proposte formative offerte a livello territoriale. Le attività di cui al comma 2 si articolano, di norma, in 4 incontri in presenza della durata di 3 ore. E' prevista l'elaborazione di documentazione e attività di ricerca, validata dal docente coordinatore del laboratorio. Tale documentazione è inserita dal docente neo-assunto nel portfolio professionale di cui all'articolo 11. Ai fini della strutturazione dei laboratori formativi sono individuate le seguenti aree trasversali: a. nuove risorse digitali e loro impatto sulla didattica; b. gestione della classe e problematiche relazionali; c. valutazione didattica e valutazione di sistema d. bisogni educativi speciali; e. contrasto alla dispersione scolastica; f. inclusione sociale e dinamiche interculturali; g. orientamento e alternanza scuola-lavoro; h. buone pratiche di didattiche disciplinari
c. "peer to peer" e osservazione in classe	L'attività di osservazione in classe, svolta dal docente neo-assunto e dal tutor, è finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento. L'osservazione è 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. Le sequenze di osservazione sono oggetto di progettazione preventiva e di successivo confronto e rielaborazione con il docente tutor e sono oggetto di specifica relazione del docente neo-assunto. Alle attività di osservazione sono dedicate almeno 12 ore. In relazione al patto di sviluppo professionale di cui all'articolo 5, possono essere programmati, a cura del dirigente scolastico, ulteriori momenti di osservazione in classe con altri docenti.
	La Direzione generale per il personale scolastico, avvalendosi della struttura tecnica dell'INDIRE, coordina le attività per la realizzazione ed aggiornamento della piattaforma digitale che supporta i docenti neoassunti

d. formazione on-line.	durante tutto il periodo di formazione. La piattaforma è predisposta all'inizio dell'anno scolastico. La formazione on-line del docente neoassunto avrà la durata complessiva di 20 ore, e consisterà nello svolgimento delle seguenti attività: a) analisi e riflessioni sul proprio percorso formativo; b) elaborazione di un proprio portfolio professionale che documenta la progettazione, realizzazione e valutazione delle attività didattiche; c) compilazione di questionari per il monitoraggio delle diverse fasi del percorso formativo; d) libera ricerca di materiali di studio, risorse didattiche, siti dedicati, messi a disposizione durante il percorso formativo.
Portfolio professionale	Nel corso del periodo di formazione il docente neo-assunto cura la predisposizione di un proprio portfolio professionale, in formato digitale, che dovrà contenere: a. uno spazio per la descrizione del proprio curriculum professionale; b. l'elaborazione di un bilancio di competenze, all'inizio del percorso formativo; c. la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese; d. la realizzazione di un bilancio conclusivo e la previsione di un piano di sviluppo professionale. Il portfolio professionale assume un preminente significato formativo per la crescita professionale permanente di ogni insegnante.
Docente tutor	Il docente tutor accoglie il neo-assunto nella comunità professionale, favorisce la sua partecipazione ai diversi momenti della vita collegiale della scuola ed esercita ogni utile forma di ascolto, consulenza e collaborazione per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento. La funzione di tutor si esplica altresì nella redistribuzione di momenti di reciproca osservazione in classe di cui all'articolo. La collaborazione può esplicarsi anche nella elaborazione, sperimentazione, validazione di risorse didattiche e unità di apprendimento. All'attività del tutor è riconosciuta, specifica attestazione dell'attività svolta, inserita nel curriculum professionale e 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.
Bilancio di competenze, in forma di autovalutazione strutturata, con la collaborazione del docente tutor.	• Analisi critica delle competenze possedute, di delineare i punti da potenziare e di elaborare un progetto di formazione in servizio coerente con la diagnosi compiuta, in merito a: 1. 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; 2. corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali. 3. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Scuola ed, in particolare, l'articolo 27,

	comma 1.
Patto per lo sviluppo professionale	• Obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale. • Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Scuola ed, in particolare, l'articolo 27, comma 1.

Bilancio di competenze, in forma di autovalutazione strutturata, con la collaborazione del docente tutor e Patto per lo sviluppo professionale.			
Analisi critica delle competenze possedute con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti	Punti di debolezza	Punti di forza	Obiettivi di sviluppo
Padronanza culturale (storico-epistemologica) delle materie di insegnamento e come capacità a sapersi confrontare e a contaminarsi con altre discipline (interdisciplinarietà).			
Padronanza delle didattiche disciplinari (padronanza degli "statuti" disciplinari e interdisciplinari e delle strategie del loro insegnamento-apprendimento).			
Padronanza metodologica nell'ambito della didattica generale (padronanza delle procedure di progettazione, di innovazione e di controllo-valutazione)			
Padronanza nell'ambito delle dinamiche di comunicazione-socializzazione, nonché come capacità di controllo degli atteggiamenti del docente nelle relazioni socio-affettive con gli allievi.			

Portfolio professionale

Nel corso del periodo di formazione il docente neo-assunto cura la predisposizione di un proprio portfolio professionale, in formato digitale, che dovrà contenere:

curriculum professionale	bilancio di competenze	progettazione didattica	attività didattiche svolte	bilancio conclusivo	piano di sviluppo professionale
culturale,	competenze	Obiettivi.	n. U.di A.	Consapevolezza	culturale,

disciplinare, didattico- metodologica didattico- culturali, relazionale.	didattico- culturali. competenze metodologico- formative. competenze etico- educative.	Prerequisiti.		dei dettagli dei processi.	disciplinare, didattico- metodologica e relazionale.
		Scelta di un problema.			
		Verifica dei prerequisiti.			
		Recupero dei prerequisiti.		Verifica di coerenza applicativa del progetto (durante).	
		Articolazione dei contenuti.			
		Eventuali connessioni.			
		Eventuale recupero.		Verifica del divario tra obiettivi e risultati (alla conclusione)	
		Verifica.			

INDICAZIONI TRATTE DA SITI E RIVISTE PER IL TUTOR E IL DOCENTE NEO-ASSUNTO

La verifica

Per attività di verifica si intendono tutte quelle attività, nonché strategie, volte al controllo della qualità delle prestazioni dei discenti, sia in termini di acquisizione dei contenuti disciplinari, sia in termini di apprendimento linguistico.

La valutazione

Per attività di valutazione si intendono tutte quelle attività, nonché strategie, volte a misurare e a valutare le prestazioni dei discenti, sia in termini di acquisizione dei contenuti disciplinari, sia in termini di apprendimento linguistico.

Indirettamente le attività di valutazione offrono all'insegnante un importante feedback al fine di controllare la qualità dell'apprendimento e quindi anche dell'insegnamento.

La valutazione del processo di insegnamento e di apprendimento

Per attività di valutazione del processo si intendono tutte quelle attività, nonché strategie, volte a misurare la qualità del processo di insegnamento e di apprendimento, sia in termini di acquisizione dei contenuti disciplinari, sia in termini di apprendimento linguistico, sia in termini esperenziali e di sviluppo della personalità.

Classificazione delle prove

1. STIMOLO APERTO - RISPOSTA APERTA

- Interrogazioni su argomenti di una certa ampiezza; temi; relazioni su esperienze; tenuta di verbali; redazione di articoli e lettere.

Lo stimolo consiste nel fornire l'indicazione di una certa area di problemi entro cui orientarsi.

Una risposta richiede che si utilizzi la capacità di argomentare, di raccogliere le conoscenze possedute anche in aree disciplinari vicine.

2. STIMOLO CHIUSO - RISPOSTA APERTA

- Composizione e saggi brevi; attività di ricerca; esperienze di laboratorio; rapporti su moduli strutturati predisposti.

Lo stimolo si presenta accuratamente preparato in funzione del tipo di prestazione che intende sollecitare.

La risposta può tuttavia essere fornita in modo adeguato solo se l'allievo, facendo ricorso alle sue abilità e conoscenze, riesce a organizzare una propria linea di comportamento che lo conduca a fornire la prestazione richiesta.

3. STIMOLO APERTO - RISPOSTA CHIUSA

Sollecitare l'allievo ad esprimere consenso o a seguire il suo discorso. In altre parole, chi interroga ricerca solo una conferma alle proprie convinzioni e non indaga il reale apprendimento dell'allievo.

Lo stimolo è generalmente ampio, ma improprio, perché non è indirizzato all'allievo. La risposta, conseguentemente allo stimolo, è impropria, perché non riguarda la manifestazione di abilità e conoscenze.

4. STIMOLO CHIUSO - RISPOSTA CHIUSA

- Esercitazione di grammatica, sintassi, ecc.; esecuzione di calcoli; compilazione di modelli a risposte obbligate, questionari; risoluzione di problemi a percorso obbligato.

Lo stimolo contiene completamente definito il modello della risposta. La risposta corrisponde ad una prestazione già organizzata. Quando questo tipo di prove presenta una particolare organizzazione, capace di sollecitare, oltre alla capacità riproduttiva, anche quella di riconoscere, confrontare ecc., abbiamo una prova strutturata, o prova oggettiva o test di profitto.

Nel ciclo di vita di un progetto didattico si distinguono, quindi, tre tipi di verifica:

- verifica di fattibilità del progetto (prima) nella specifica situazione in cui andrà ad applicarsi, con l'analisi delle condizioni, delle risorse e dei vincoli.
- verifica di coerenza applicativa del progetto (durante), ai fini di apportarne eventuali modificazioni, che si rendono necessarie da mutamenti delle condizioni in itinere o da verifiche intermedie.
- verifica del divario tra obiettivi e risultati (alla conclusione) allo scopo di valutare l'efficacia complessiva del progetto.

Competenza: definizione dall' OECD, The definition and selection of key competencies (DeSeCo): theoretical and conceptual foundations. Strategy paper, 07 Oct. 2002.

La competenza è la capacità di rispondere a esigenze individuali e sociali, o di svolgere efficacemente un'attività o un compito. Ogni competenza comporta dimensioni cognitive, abilità, attitudini, motivazione, valori, emozioni e altri fattori sociali e comportamentali. Le competenze si acquisiscono e si sviluppano in contesti educativi formali (scuola), non formali (famiglia, luogo di lavoro, media, organizzazioni culturali e associative) e informali (vita sociale nel suo complesso). (M. Castoldi)

- Il concetto di competenza si riferisce alla capacità di far fronte a richieste di un elevato livello di complessità e comporta sistemi di azione complessi

- ...il termine conoscenze è riferito ai fatti o alle idee acquisiti attraverso lo studio, la ricerca, l'osservazione o l'esperienza e designa un insieme di informazioni che sono state comprese

Il termine abilità viene usato per designare l'utilizzare le proprie conoscenze in modo relativamente agevole per l'esecuzione di compiti semplici.

Progettazione didattica per competenze: concetti chiave e strumenti di lavoro. Definite dal Progetto DeSeCo Ocse 2003

Agire in modo autonomo

- Capacità di difendere e affermare i propri diritti, interessi, responsabilità, limiti e bisogni.
- Capacità di definire e realizzare programmi di vita e progetti personali.
- Capacità di agire in un quadro di insieme, in un contesto ampio.

Metodologie didattiche

Ogni modello di insegnamento può essere applicato nelle attività di formazione attraverso specifiche metodologie didattiche relative a ciascuno di essi. E' possibile indicare, per quanto riguarda l'ambito delle METODOLOGIE DIDATTICHE PER I MODELLI TRADIZIONALI DELLA FORMAZIONE:

- le metodologie del modello comportamentista, che includono il MASTERY LEARNING
- le metodologie del modello cognitivista, che includono il PROBLEM SOLVING, la PLURALITA' DELLA INTELLIGENZA e la INTELLIGENZA TRIARCHICA
- le metodologie del modello metariflessivo, che includono i PROCESSI DI CONTROLLO e le STRATEGIE METACOGNITIVE

Per LA PLURALITA' DELLA INTELLIGENZA si intende il riconoscimento e la gestione della:

- INTELLIGENZA LINGUISTICA
- INTELLIGENZA MUSICALE
- INTELLIGENZA MATEMATICA
- INTELLIGENZA SPAZIALE
- INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA

Si può indicare, per quanto riguarda l'ambito delle METODOLOGIE DIDATTICHE PER I MODELLI ATTUALI DELLA FORMAZIONE:

- le metodologie del MONITORAGGIO ESPLICITATIVO mediazione esplicita
- le metodologie della IN(FORMAZIONE) INDIRETTA mediazione implicita
- le metodologie della INDUZIONE DEL CONTROLLO AUTOREGOLATIVO mediazione esplicita
- le metodologie della CODIFICAZIONE SPECIFICA E OPERATIVA mediazione esplicita/implicita

Valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova

Si tratta, dunque, di considerare quel complesso di competenze cognitive, affettive, sociali, tecniche, strumentali che rendono l'insegnante sensibile alle caratteristiche e alle variazioni delle situazioni specifiche in cui opera, mostrando flessibilità e adeguatezza nelle soluzioni di fronte alle variazioni del contesto e degli individui che ne fanno parte. L'identità professionale coinvolge perciò sia la persona sia il contesto: è la parte emergente e visibile di una relazione dialettica tra due poli distinti, tra contesto e soggetto, tra persona e funzione svolta. Quindi si può definire l'identità professionale come quel processo dinamico di integrazione fra la dimensione personale e quella professionale. Dunque la personalità dell'insegnante è un elemento rilevante, un punto di forza che deve essere sostenuto da

conoscenze, competenze e abilità acquisite nel percorso formativo. L'insegnante deve avere requisiti, come preparazione didattica, capacità di comunicazione con gli altri, competenza in campo psicopedagogico, aggiornamento continuo, capacità organizzative, atteggiamento problematico e critico verso ciò che si insegna, conoscenza dei problemi sociali, sensibilità d'animo, disponibilità al confronto con gli altri.

Un buon insegnante, oggi, è colui che sa coniugare attività di progettazione, programmazione, valutazione con attività di motivazione, animazione, gratificazione degli alunni e di gestione della classe.

Sitografia:

- <http://www.cidibari.net/attachments/article/33/Gli%20obiettivi%20didattici.pdf>
- http://docentiold.unimc.it/docenti/patrizia-magnoler/2012/teorie-e-metodi-di-programmazione-e-valutazione-2012/materiali-lezioni-e-approfondimenti/i-modelli-della-didattica/at_download/Baldacci-%20cap%201-modelli.pdf
- http://www.indicazioninazionali.it/documenti_Indicazioni_nazionali/Indicazioni_Annali_Definitivo.pdf
- http://www.edscuola.it/archivio/norme/circolari/cm227_99a.pdf
- <http://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2007/allegati/misureaccompagnamento.pdf>
- <http://www.foe.it/Resource/20-10-2011-miur-dislessia-e-i-disturbi-specifici-di-apprendimento.pdf>
- <http://www.edscuola.it/archivio/comprendivi/unita.pdf>