



Formazione Docenti neoassunti

*Modelli e prassi di supporto allo sviluppo professionale
dei docenti neoassunti*

Il Ruolo del Tutor

Leonarda Rosaria Santeramo

Il Docente Tutor

chi è

è un docente designato/individuato
dal Dirigente Scolastico

all'inizio di ogni anno scolastico

sentito il parere del Collegio dei Docenti
per un massimo di **tre** docenti neoassunti

quali criteri per l'individuazione

possesso di uno o più titoli previsti
dall'Allegato A, Tabella 1 del DM 11/11/2011

possesso di adeguate **competenze** culturali,
comprovate **esperienze** didattiche,

attitudini a svolgere **funzioni** di
tutoraggio, counseling, supervisione professionale

la figura del tutor cioè di un insegnante di ruolo **esperto** che si rende disponibile ad **accompagnare** un insegnante **novizio** è un **elemento** centrale in tutti i corsi di **induction** dalla metà degli anni '90 ai primi anni del 2000

l'***induction*** è entrata sempre più a far parte di un approccio **integrato**, al fine di fornire supporti, occasioni di sviluppo e momenti di valutazione basati su **standard** di insegnamento e di apprendimento, spesso caratterizzandosi per una forte componente di **mentoring** in grado di proporre sfide e traiettorie di cambiamento

un programma di induction è ritenuto funzionale quando si sviluppa all'interno dell'ambiente scolastico e se è accompagnato da una politica nazionale di sviluppo professionale del docente

In linea con un «modello di crescita», i nuovi insegnanti sono tenuti a contribuire attivamente allo sviluppo della scuola, proprio perché essi stessi hanno molto da offrire e intervengono nei cambiamenti e nelle trasformazioni della didattica e del fare scuola (Tickle, 2000)

l'induzione di nuovi insegnanti diventa quindi un aspetto del più vasto concetto di comunità di apprendimento della scuola

dal 2010 i percorsi di induction si caratterizzano per un «modello di alternanza» che valorizza la ricorsività tra immersione nelle pratiche e distanziamento riflessivo secondo tale visione, l'agire didattico è luogo privilegiato per esplorare l'insegnamento e per raccordare saperi teorici e pratici all'interno della professione e può trovare nei processi di co-esplicitazione tra pari sostegni concreti allo sviluppo intenzionale della professionalità

tale nuova visione viene ripresa dall'esperienza italiana, in cui la visualizzazione e la riflessione sulle proprie pratiche, accompagnata dal docente tutor, è la base per un bilancio di competenze e un miglioramento dell'agire didattico

il supporto del docente tutor si articola in differenti opportunità di sostegno (offrire idee di progettazione, strategie didattiche, strumenti di lavoro di gruppo; collaborare alla progettazione delle lezioni; fornire risorse; individuare situazioni tipo o situazioni problema che possano essere oggetto di analisi e di riflessione) (Saffold, 2003)

le aspettative connesse ad una figura di collega esperto competente e motivato che accompagna i nuovi membri di una comunità professionale a rafforzare le proprie motivazioni e competenze professionali sono molteplici

RUOLI E FUNZIONI

DOCENTE TUTOR	DOCENTE NEO-ASSUNTO	DIRIGENTE SCOLASTICO
Collabora al bilancio iniziale e finale delle competenze e al patto formativo	Redige il Bilancio competenze iniziale e finale	Stabilisce il patto per lo sviluppo professionale
Svolge attività di Peer to peer	Svolge attività Peer to peer	Attesta le ore di osservazione / pee to peer
Presenta parere motivato sulle caratteristiche dell'azione professionale del neoassunto	Colloquio davanti al CdV	- Visita la classe del neoassunto almeno una volta
Integra il CdV in occasione del colloquio sostenuto dal neoassunto		- Presenta una relazione per ogni docente neoassunto - Presiede il comitato di valutazione - Emette provvedimento motivato di conferma in ruolo o di ripetizione del periodo

Riferimenti normativi

DM n. 850 del 27/10/2015

**Nota MIUR n. 39533
del 04/09/2019
a.s. 2019/2020**

DM n. 850/2015

Art. 5

Bilancio di competenze, analisi di bisogni formativi e obiettivi della formazione

con la collaborazione del docente tutor, il docente neoassunto traccia un primo bilancio di competenze, in forma di autovalutazione strutturata, al fine di personalizzare le attività di formazione (entro i primi due mesi di servizio)

sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, sulla base del bilancio delle competenze, il Dirigente Scolastico e il docente neoassunto stabiliscono un apposito patto per lo sviluppo professionale e gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale da raggiungere

con la supervisione del docente tutor, al termine del periodo di formazione e prova il docente neoassunto traccia un nuovo bilancio di competenze per registrare i progressi di professionalità, l'impianto delle azioni formative realizzate e gli sviluppi ulteriori

Art. 9

Peer to peer - formazione tra pari

l'attività di **osservazione in classe** svolta dal docente neoassunto e **dal docente tutor** è volta al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento. In particolare, è focalizzata sulle modalità di 1) organizzazione della classe; 2) conduzione delle attività; 3) supporto alla motivazione; 4) impiego di mediatori; 5) utilizzo di materiali, tempi, spazi; 6) costruzione di relazioni efficaci e di un clima positivo; 7) verifica e valutazione 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 neoassunto. Alle attività di osservazione sono dedicate almeno **12 ore**.

[Nota MIUR n. 36167 del 5/11/2015 Allegato1 - 12 ore così articolate: 3 ore di progettazione condivisa; 4 ore di osservazione del docente neo-assunto da parte del docente tutor; 4 ore di osservazione del docente tutor da parte del docente neo-assunto; 1 ore di sintesi e verifica]

Art. 12

Docente tutor

il docente tutor

accoglie il docente neoassunto nella comunità professionale
favorisce la sua partecipazione ai diversi momenti della vita collegiale della scuola
esercita ogni utile forma di ascolto, consulenza, collaborazione
per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento

la funzione di tutor si esplica anche nella predisposizione
e nella conduzione di momenti di reciproca osservazione in classe

la collaborazione può esplicarsi anche nell'elaborazione, sperimentazione,
validazione di **risorse didattiche** e **unità di apprendimento**

è riconosciuto un compenso economico
nell'ambito delle risorse assegnate all'istituzione scolastica per il MOF

è riconosciuta specifica attestazione,
da inserire nel curriculum professionale/fascicolo personale
il positivo svolgimento di tale attività può essere valorizzato
nell'ambito dei criteri di cui al comma 127 dell'art. 1 della Legge n. 107/2015

Art. 14

Procedure per la valutazione del periodo di formazione e di prova

a conclusione del colloquio sostenuto dal docente neoassunto, il Comitato di valutazione si riunisce per l'espressione del parere. In tale sessione di lavoro il **docente tutor** presenta al Comitato 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 neoassunto

il Dirigente Scolastico presenta una relazione per ogni docente neoassunto comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di **tutoring**, e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere

è il collega **esperto**, **competente**, **motivato**
che accompagna in una comunità professionale, a rafforzare **motivazioni**
e **competenze**

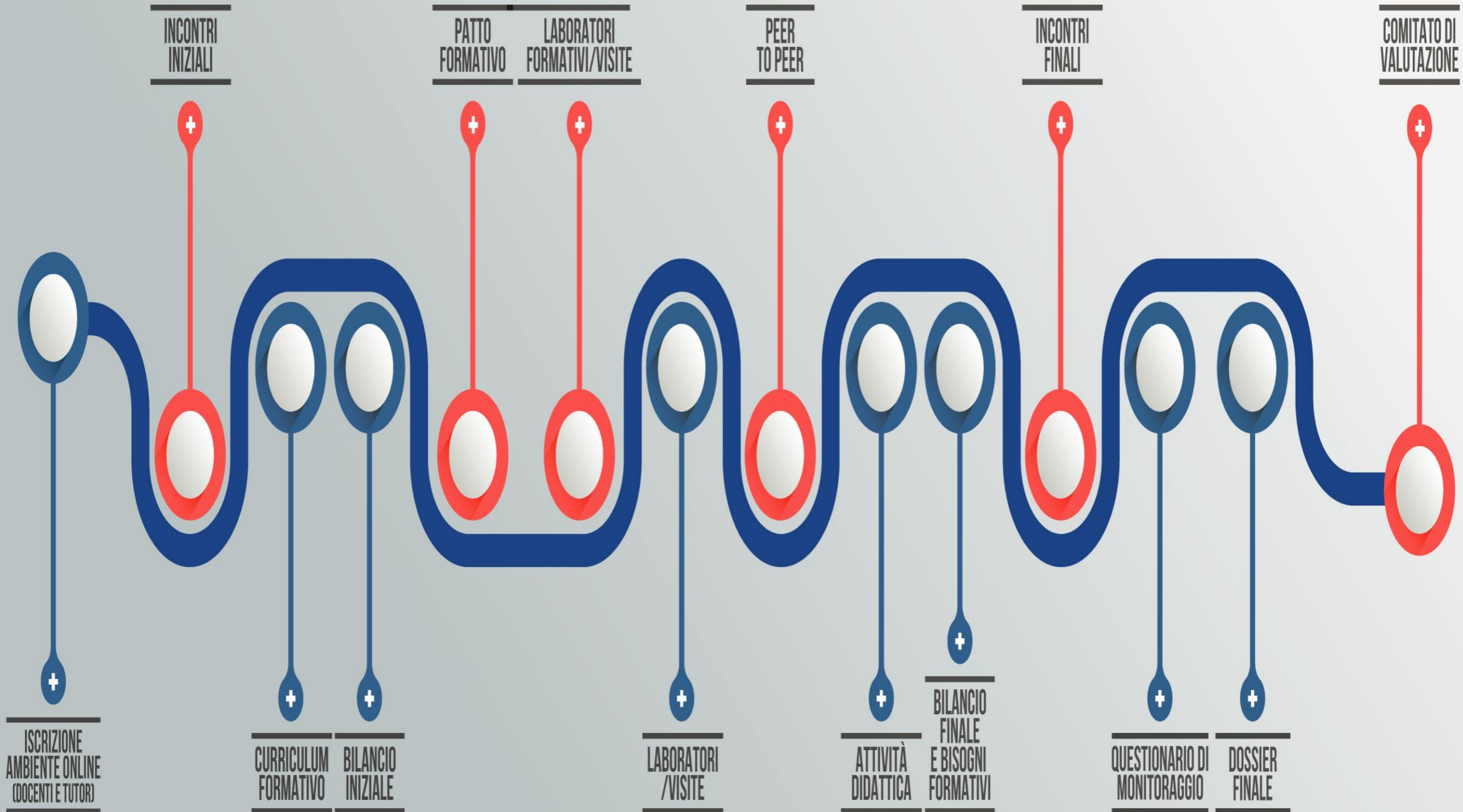
azioni visibili

colloqui, confronti, suggerimenti, fornitura di documenti ed esempi di affiancamento in progetti

azioni invisibili (insite nella relazione tra docente neoassunto e tutor)
ascolto, facilitazione, responsabilizzazione, attivazione,
accompagnamento e supporto, autovalutazione realistica, passaggio dal sapere implicito/esplicito e viceversa, scoperta di attività e competenze, loro nominazione, auto riconoscimento e riconoscimento sociale; valorizzazione, apprezzamento; consolidamento dell'identità, self-empowerment e self-efficacy, riflessività e metacognizione, apprendimento e sviluppo, capitalizzazione e transfert, apertura, sviluppo e progettualità (Cerini e Spinosi, 2016)

PERCORSO DI FORMAZIONE E PROVA

FORMAZIONE IN PRESENZA



FORMAZIONE ONLINE

Bilancio iniziale/finale delle competenze

Modello INDIRE

E' strutturato in 3 aree. Ogni area è articolata in 3 ambiti, per un totale di 9 ambiti. Aree e ambiti costituiscono le **dimensioni generative** delle competenze che il docente interpreta ed esprime nell'esercizio quotidiano della propria professione. Ogni ambito raccoglie, infatti, un numero variabile di competenze ovvero **descrittori di competenza**. La definizione di ciascuna competenza è stata dedotta dalla letteratura nazionale ed internazionale in ambito educativo, adattata al contesto italiano da esperti MIUR, anche alla luce della normativa vigente.

1. AREA DELLE CAPACITA' IN MATERIA DIDATTICA

Didattica

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

2. AREA DEDICATA AL TUO CONTRIBUTO NELLA PROGETTAZIONE E GESTIONE DELLA TUA SCUOLA

Organizzazione

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

3. AREA DEDICATA ALLA PROFESSIONALITA'

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

attività' di osservazione

per rendere significativa l'osservazione, occorre preventivamente finalizzarla ad uno o più aspetti/oggetti ritenuti importanti e trovare strumenti o strategie di supporto per mantenere l'attenzione. Questo significa selezionare preventivamente ed espressamente comportamenti corrispondenti a quei processi di insegnamento che si intendono esplorare. Tanto meglio se ciò accade dopo avere riflettuto sulla rilevanza di tali comportamenti e dopo avere condiviso le modalità di osservazione ovvero quando, per quanto tempo, con quale supporto e soprattutto come annotare/registrare quanto osservato, nella consapevolezza che la metodologia globale dell'osservazione adottata produce precise implicazioni.

possibili aspetti/oggetti da sottoporre ad osservazione

- gli obiettivi delle attività
- le strategie didattiche (alternanza di approcci e tecniche)
- l'organizzazione della classe
- le forme del supporto motivazionale e cognitivo
- il coinvolgimento degli alunni
- il clima di apprendimento
- l'utilizzo di spazi, tempi, strumenti, risorse
- il ricorso a istruzioni e indicazioni su strategie e metodi per apprendere e per consolidare e potenziare quanto appreso

- il ricorso a forme di rinforzo e feedback
- l'articolazione di consegne di lavoro e di spiegazioni
- l'integrazione di nuove tecnologie nell'attività
- le forme della personalizzazione dei percorsi
- la gestione dell'errore
- le modalità di verifica degli apprendimenti

STRATEGIE DIDATTICHE (strutturazione dell'insegnamento, lezione e laboratorio, interazione verbale, feed-back)

SOSTEGNO PERSONALIZZATO (incoraggiamento, attenzione alle differenze, utilizzo di strategie compensative, ambiente inclusivo)

UTILIZZO DELLE RISORSE DIDATTICHE (uso del web, piattaforme di condivisione, pluralità dei materiali, uso delle tecnologie)

GESTIONE DELLA CLASSE (organizzazione degli spazi, gestione delle attività, formazione dei gruppi, uso del tempo)

CONTESTO (osservazione della scena della classe, rapporti interpersonali, capacità di accompagnamento, coinvolgimento degli alunni)

il tutor offre idee di progettazione, strategie didattiche, strumenti di lavoro di gruppo; collabora alla progettazione delle lezioni; fornisce risorse; individua situazioni-tipo o situazioni-problema che possano essere oggetto di analisi e riflessione

l'osservazione in classe è da intendersi come un'occasione in cui il docente in formazione partecipa al momento dell'aula dal punto di vista particolare di chi può cogliere le dinamiche docente-studenti, il clima di classe, l'efficacia della dimensione organizzativa, senza averne una diretta responsabilità.

in questo quadro, l'attività *peer to peer vuole* essere uno **spazio privilegiato** per una relazione tra pari che può consentire una crescita professionale per entrambe le figure coinvolte. è **nella reciproca osservazione** in classe, infatti, nella progettazione didattica condivisa, nella valutazione ex-post di quanto realizzato che può crearsi una **dinamica** collaborativa e virtuosa che dà avvio a una pratica per la **costruzione** di una **comunità permanente** tra docenti di cui si sente indubbiamente la mancanza nel panorama scolastico nazionale

problemi e criticità

- difficoltà ad osservare i docenti impegnati nel potenziamento (attività didattica non strutturata)
- possibile confusione tra i diversi ruoli agiti (osservatore vs attore)
- possibile alterazione della prestazione dovuta alla presenza di un osservatore
- interpretazione dell'osservazione come pratica di sviluppo e formazione, non già di punizione e valutazione (anche il docente tutor cresce nel lavoro di confronto e mutuo scambio)