

La funzione strategica del tutor nel nuovo modello ministeriale per la formazione e prova dei docenti neoassunti

Anno scolastico 2014/2015

Con la comunicazione MIUR del 27 febbraio 2015, nota protocollo n. 6768, relativa al nuovo impianto di formazione dei docenti e del personale educativo neo assunti nell'a.s. 2014-15, si è avviato a livello nazionale un percorso formativo innovativo, volto alla valorizzazione della professione docente attraverso una formazione sul «campo», centrata su un progetto formativo e volta a coniugare le competenze del docente con i bisogni della scuola, individuati su quelli del territorio. L'analisi dei bisogni territoriali è stata messa a regime attraverso il lungo percorso di elaborazione del Rapporto di Autovalutazione, documento elaborato da ciascun istituto scolastico a partire dal marzo 2014 – settembre 2015, ad oggi rinvenibile su "Scuola in chiaro".

Il D.M. n. 850/2015 concernente *gli* "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" ha individuato le nuove regole sulla formazione iniziale dei docenti di nuova nomina e di quelli che hanno richiesto il passaggio di ruolo, nonché sulle figure istituzionali a vario titolo coinvolte. Tra queste il **docente tutor** costituisce uno snodo fondamentale per supportare i neoassunti nei percorsi formativi, sulla scia della procedura dell'anno precedente.

Il vecchio impianto della designazione di un tutor da assegnare al docente neoimpresso secondo le indicazioni del TU 297/94 si è pertanto trasformato e sviluppato attraverso l'introduzione di un nuovo modello di formazione «peer to peer», effettuata attraverso momenti di reciproca osservazione in classe, con scambio di esperienze e collaborazione con i colleghi già in servizio. Nell'anno 2014/15 la fase *peer to peer*, con durata di 10 ore, ha mirato al coinvolgimento diretto del docente tutor individuato per ciascun neoassunto attraverso la pratica didattica; a quest'ultimo era assegnato il compito di "esercitarsi" ad analizzare, con fini migliorativi e propositivi, gli aspetti culturali, didattici e metodologici della propria attività, attuando forme di collaborazione e scambio tra colleghi mediate dalla figura del docente tutor. Anche in questo primo modello era prevista una fase di analisi, definita da un bilancio sia delle competenze possedute dal neoimpresso che dei bisogni della scuola, a cui seguiva la stesura del suo progetto di formazione. Alle sei ore di osservazione reciproca si affiancavano tre ore di programmazione e sviluppo condivise e un'ora di valutazione dell'esperienza, quest'ultima indirizzata al solo docente neoimpresso. L'utilizzo della piattaforma doveva servire come strumento per contatti con le comunità di pratiche professionali online e per l'accesso a risorse didattiche e metodologiche disponibili in rete, utili per le proprie attività di servizio, con produzione di un prodotto didattico documentato da presentare e discutere alla fine dell'anno di prova con il Comitato di valutazione. Ai docenti fu inoltre sottoposto in via sperimentale, da

parte dell'INDIRE che gestisce la piattaforma online da oltre un decennio, un questionario di gradimento del percorso formativo.

Per accompagnare queste azioni è stato delineato un modello di governance che, a partire dal MIUR con azioni di coordinamento nazionale di accompagnamento e di monitoraggio, ha individuato modelli innovativi a supporto delle iniziative formative, declinate dagli UUSSRR attraverso il coordinamento delle esigenze territoriali e la raccolta delle rendicontazioni amministrative e didattiche, coadiuvato dalle scuole polo, con compiti di organizzazione degli incontri e delle attività amministrative e contabili. Alle singole scuole era demandato il compito di individuare i soggetti del tutoring e del peer to peer.

Il monitoraggio USR Piemonte 2014/15 aveva individuato tra le problematiche emerse il ritardo nell'avvio delle procedure, a cui si è ovviato anticipando l'inizio delle attività di due mesi; si è aperta inoltre un'area sul sito destinata alla formazione dei docenti neoassunti ed uno sportello informativo e si sono sviluppati i contenuti dell'incontro iniziale.

Anno scolastico 2015/2016

Nell'a.s. 2015/16, secondo le indicazioni della circ. 36167/2015, in prima applicazione della L. 107/2015, il ruolo del tutor è stato amplificato nell'impegno orario e nelle azioni da svolgere; il Ministero ha voluto assegnare una maggiore importanza al ruolo del tutor-peer e alla scuola attraverso:

- un maggior numero di ore di osservazione reciproca e responsabilità nel delineare e condividere l'estensione del progetto di formazione per lo sviluppo professionale del neoimpresso, attraverso la stesura del bilancio delle competenze iniziale;
- una maggiore condivisione delle competenze da sviluppare e delle responsabilità connesse alla conduzione della classe, sul sostegno alla motivazione degli allievi, sulla costruzione di climi positivi e motivanti, sulle modalità di verifica degli apprendimenti;
- la capacità di fornire supporto nel tracciare e delineare i miglioramenti raggiunti e i punti da potenziare attraverso la stesura del bilancio delle competenze finali, da formulare nell'ottica dell'autovalutazione.

Il MIUR ha sottolineato la richiesta di porre, da parte del DS e sentito il Collegio dei docenti, **un'attenzione** particolare **nella individuazione del tutor** quale docente esperto che avrebbe assunto un ruolo significativo nella fase finale del periodo di formazione e di prova, al momento di rilasciare parere motivato al dirigente scolastico circa le caratteristiche dell'azione professionale del docente a lui "affidato", ma soprattutto nel corso dell'intero anno scolastico, a seguito della sua funzione di accoglienza, accompagnamento, tutoraggio e supervisione professionale.

Al fine di caratterizzare il periodo di formazione e di prova come un effettivo momento di crescita e di sviluppo professionale orientato alla concreta assunzione del nuovo ruolo, furono richieste dal MIUR, per assolvere questo compito, specifiche competenze organizzative, didattiche e relazionali.

La scelta della figura deve ispirarsi alle **caratteristiche del tutor accogliente degli studenti universitari impegnati nei tirocini formativi attivi** (DM. 8 novembre 2011), ma deve tenere conto delle esperienze anche decennali di molti docenti neoassunti. Pertanto, se a livello nazionale si è costituito un modello teorico univoco, questo va tarato sulle **esigenze differenziate**, e va ricondotto all'intreccio continuo tra la pratica, la riflessione e il lavoro concreto delle articolazioni presenti nei vari ordini e gradi di scuola (team di classe, interclasse, dipartimenti/sottodipartimenti, commissioni, staff, ...).

Anno scolastico 2016/2017

E' pertanto opportuno, a partire da queste indicazioni, che a partire da quest'anno le istituzioni scolastiche si interrogino a fondo utilizzando, nell'ambito dell'autonomia organizzativa, tutti gli strumenti disponibili e ritenuti più efficaci per implementare a livello di singola scuola il prototipo di percorso formativo flessibile, in quanto possono giungere ulteriori nuove indicazioni dal MIUR, ma è opportuno mettere a sistema le esperienze pregresse.

La norma di legge definita "Buona Scuola" (L.107/2015, art. 1, com. 117) istituisce un **riconoscimento formale alla figura del tutor**, incaricato di istruire l'**istruttoria** per il Comitato per la valutazione dei docenti, per il quale è possibile prevedere un riconoscimento anche economico all'interno del MOF. Dal monitoraggio effettuato è emerso che nel corso dell'a.s. 2015/16 il 68 % dei tutor ha avuto accesso a tale forma di riconoscimento.

Il Piano di Formazione dell'Istituto, prescritto dalla legge, va inquadrato all'interno del Piano Nazionale per la Formazione dei Docenti; esso dovrà contenere le necessità specifiche delle singole istituzioni scolastiche e le competenze da far acquisire/potenziare ai docenti. Poiché si dovranno porre in essere **attività formative volte al potenziamento delle competenze di sistema**, per implementare le competenze di base e l'innovazione tecnologica nonché competenze relative alle diverse modalità di inclusione, diventa fondamentale che le istituzioni scolastiche individuino le tematiche sia negli ambiti tematici trasversali (didattica e metodologie, innovazione didattica e didattica digitale, didattica per competenze), sia in quelli specifici della formazione. L'inserimento dell'offerta formativa in un piano triennale fa sì che la ricognizione dei bisogni formativi diventi importante e accurata, come anche la conoscenza delle competenze possedute dai singoli docenti. Tale percorso va collegato alla individuazione, fin dalle prime riunioni di programmazione delle attività scolastiche, delle figure dei docenti con competenze spendibili nel sostegno e nella valorizzazione delle competenze dei colleghi in anno di formazione e prova; è bene che i **docenti tutor siano disposti a destinare una quota della loro formazione professionale personale allo scopo di costituire la figura di sistema del tutor - peer to peer**.

Occorrerebbe concordare e definire un **cronoprogramma** delle azioni e delle responsabilità dei soggetti coinvolti nella formazione del neoassunti (DS, tutor, consiglio di classe/interclasse, dipartimento, famiglie, Comitato per la valutazione, supporto della componente ATA e tecnici), individuando le strutture, gli eventuali referenti/responsabili e gli strumenti più idonei per ogni

azione, al fine di favorire l'inserimento del neoimpresso ed anticipando fin dal primo trimestre l'avvio dei lavori.

L'accoglienza del nuovo docente passa anche attraverso la conoscenza delle modalità di flusso della comunicazione interna e del funzionigramma.

Il progetto specifico "evolutivo" dello **status professionale del docente** riguarda l'area delle competenze culturali e disciplinari, delle competenze didattiche e metodologiche, delle competenze relazionali, organizzative e gestionali. Anche la conoscenza e la coriflessione sui **doveri connessi alla funzione docente**, nonché sugli **standard professionali** relativamente all'ordine/grado/indirizzo sono relativi agli stessi ambiti.

Pertanto ogni istituzione scolastica favorisce da quest'anno per tutti i docenti, ma in particolare per i nuovi inserimenti, **la partecipazione alle attività formative** e il raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti nonché la pianificazione e **organizzazione delle possibili situazioni di apprendimento da osservare**. In letteratura esistono rubriche, esempi di diari di bordo, griglie implementabili e personalizzabili, da utilizzare come forme di individuazione e definizione di descrittori utili al lavoro operativo. La **fase osservativa** può essere operata anche da **altri docenti**, di concerto col docente tutor, al fine di arricchire l'esperienza di aspetti tipici della metodologia della ricerca-azione e di strumenti di valutazione dell'efficacia dei percorsi didattici usando strategie metacognitive. Può essere utile annotare i punti deboli/forti osservati, le domande, i consigli, gli elementi di qualità mai incontrati in precedenza rispettivamente riscontrati nell'attività da parte del tutor o del neoimpresso, individuare e fare ipotesi riflettendo ad un livello di peer su modalità e meccanismi implicati. Tali attività possono essere utilizzate per la creazione del Piano di sviluppo professionale individuale, strumento da adottare da parte di ciascun docente in ruolo, secondo le indicazioni del Piano per la Formazione dei docenti 2016/2019.

Dati di monitoraggio USR Piemonte anno 2015/16

Dal monitoraggio USR risulta che il 29% dei neoimpressi in ruolo ha dichiarato la realizzazione di momenti di osservazione da parte di altri docenti, oltre al tutor. Un utile punto di partenza nella fase peer to peer, per avviare il percorso di autovalutazione della propria azione didattica, può essere la **lettura congiunta** dei documenti sui bilanci iniziale e finale redatti dal MIUR/INDIRE per l'anno 2015/16, in termini di punti deboli e punti di forza sulle performance di insegnamento. Tali riflessioni possono condurre ad una covalutazione sul **livello di apprezzamento delle attività svolte** che dia informazioni di contenuto reale e di valore aggiunto per gli Uffici che svolgono opera di monitoraggio delle diverse fasi.

Naturalmente la formazione per gli adulti ed il ruolo del tutor in questo contesto assume caratteristiche particolari e le esperienze pregresse dei neoimpressi vanno riconosciute e valorizzate, il tutor focalizza e discute i problemi, le possibili soluzioni tarate sul contesto operativo quotidiano. **Regole** fondamentali dal punto di vista relazionale sono:

- la chiarezza nella definizione degli obiettivi

- la considerazione dei "bisogni" connessi al percorso di formazione nell'anno di prova
- la programmazione delle modalità di lavoro
- la definizione dei tempi di lavoro
- lo stimolo alla libera circolazione delle idee
- la disponibilità al confronto
- la limitazione di possibili conflitti
- l'attenzione alla soluzione del compito
- la ricerca di consenso su situazioni operative.

Dal punto di vista operativo risulta invece importante un buon bilanciamento tra i tempi di gestione classe con la riflessione su tematiche metodologiche.

Il tutor deve pertanto essere il **garante dello svolgimento del programma di formazione** concordato relativo all'anno di formazione e di prova.

L'evoluzione normativa ha reso la formazione dei docenti obbligatoria, permanente e strutturale ed ha previsto un Piano Nazionale di formazione, da adottare con scadenza triennale con decreto ministeriale, di cui è ormai nota la prima edizione 2016-2019. Pertanto le attività di formazione da parte delle istituzioni scolastiche dovranno essere realizzate in coerenza con tali Indicazioni Nazionali, con il PTOF ed il Piano di Miglioramento, sulla base delle priorità e dei traguardi individuati dal Rapporto di Valutazione elaborato da ogni istituzione scolastica. Al riguardo occorre considerare la potenzialità del docente neoassunto anche in rapporto all'intero Collegio docenti. Pertanto, ai fini del suo inserimento, è importante favorire le situazioni di **interazione con il personale esterno** presente nella scuola per progetti specifici, così come far conoscere nel maggior dettaglio possibile le **attività delle funzioni strumentali**. Il tutor può inoltre fornire **indicazioni** sui **regolamenti interni**, su **RAV, PdM e PTOF**, sollecitando la discussione e l'individuazione di aree sulle quali il neoimpresso può concentrare la costruzione del proprio Patto formativo.

La **programmazione didattica** va confrontata e discussa in termini di idoneità al livello delle classi su cui si opera e di continuità con il curriculum verticale e con le Indicazioni/Linee guida nazionali; i contenuti e le attività da svolgere in classe in presenza dovrebbero possibilmente inquadrare la più ampia gamma di attività, di uso di risorse e di modalità interattive o, al contrario, concentrarsi su un particolare aspetto, a seconda di quanto definito nel **bilancio delle competenze iniziale**, che diventa prioritario e fondamentale se attuato al momento dell'inserimento.

Un elemento di criticità nel percorso 2015/16 è emerso dall'analisi delle risposte al questionario somministrato dall'USR Piemonte ai docenti tutor. Infatti non in tutti gli istituti si sono svolti **incontri preliminari** per la definizione del bilancio delle competenze iniziale; a fine marzo 2016 meno del 62 % degli interessati aveva sottoscritto il Patto formativo che coinvolge il DS ed il neoimpresso. Diventa quindi importante **rendere il Patto formativo per lo sviluppo professionale il documento condiviso su cui concentrare il percorso**, attraverso l'individuazione delle sfere che identificano, controllano e regolano i processi

cognitivi, culturali, metodologici e professionali, **anticipandone** quanto più possibile la **stesura e la condivisione**.

I docenti neoimmessi che hanno frequentato percorsi SSIS hanno particolarmente apprezzato la collaborazione con il tutor, che ha permesso loro di acquisire maggiore consapevolezza dei meccanismi regolatori della professione. La parola condivisione ha rappresentato un punto di forza dell'esperienza, in quanto raccordo tra la formazione teorica e la prassi educativa ed ha inoltre rappresentato un momento per riflettere sul proprio stile di insegnamento.

Un ulteriore elemento di riflessione connaturato al ruolo di tutor può consistere nel far riconoscere ed apprezzare lo **spirito identitario** della scuola come comunità educativa inserita nel suo contesto sociogeografico.

Documento a cura di Paola Bertinetto

USR per il Piemonte – Area Formazione

Novembre 2016