

LINEE GUIDA 2014-15

ATTIVITÀ FORMATIVE PER DOCENTI NEO-ASSUNTI DA SVOLGERE A SCUOLA (*TUTOR IN PRACTICE, PEER REVIEW, JOB SHADOWING*)

Il significato del TUTORING in situazione

L'attività di *tutoring*, che si inserisce nella quota delle ore di formazione in presenza previste per i docenti neo-assunti, viene riproposta – dopo la positiva esperienza dello scorso anno – come modalità formativa di carattere innovativo, per collegare maggiormente la formazione alla pratica didattica, come più volte raccomandato delle circolari nazionali del MIUR (cfr. la C.M. 3801 del 17-4-2014).

Il *tutoring in practice* si può esplicitare in modi diversi, sia in forma di *peer review*, cioè di osservazione reciproca tra pari, come anche in forma di *job shadowing* (cioè seguire un collega “esperto”) o con altre modalità di tirocinio operativo.

Nella proposta dell'Emilia-Romagna il *tutoring* comprende di massima:

- 4 ore di osservazione da parte del neo-assunto nella classe del tutor senior;
- 4 ore di osservazione da parte del tutor nella classe del neo-assunto (in questo caso le ore vengono riconosciute al neo-docente per l'impegno successivo di documentazione e rielaborazione delle osservazioni);
- 4 ore di *debriefing*, cioè di riflessione congiunta sulle osservazioni compiute.

Le ore di cui sopra andranno concordate fra il docente neoassunto e il tutor, controfirmate da entrambi, d'intesa con il Dirigente scolastico dell'istituto presso cui si presta servizio.

La collaborazione tra tutor accogliente e docente neo-assunto

Il ruolo del Dirigente scolastico risulta fondamentale per poter realizzare l'esperienza del tutoring, in quanto al capo d'istituto sono affidate in generale funzioni di valorizzazione delle risorse umane (art. 25, D.lgs. 165), particolarmente rilevanti nel caso dei docenti neo-assunti che, come è noto, dovranno concludere il periodo di prova con una conferma nel ruolo, oppure con il rinvio di un anno (quando sia opportuno acquisire ulteriori evidenze sulla compiuta maturazione delle competenze professionali) o con il mancato superamento dello stesso.

Con la proposta del tutoring si vorrebbe “curvare” il periodo di prova verso una dimensione di concreta professionalizzazione e l'introduzione di momenti di reciproca osservazione tra insegnanti può rappresentare uno stimolo in questa direzione.

Questo tipo di attività non è al momento prevista dall'ordinamento (che però regola la funzione del tutor che affianca il neo-assunto), quindi va proposta in via sperimentale con tutte le avvertenze del caso, senza forzature, come possibile esempio di cooperazione professionale, di interazione tra pari (dunque non c'è, né ci deve essere, alcun intento di controllo, di verifica o di valutazione), finalizzato al “passaggio” di saperi, di motivazioni e di stimoli culturali tra una generazione e l'altra di docenti.

Per il docente neo-assunto il periodo di formazione è obbligatorio (50 ore annue) e costituisce parte integrante del servizio. Svolgere almeno 10 ore, sulle 50 complessivamente previste, all'interno della propria scuola rappresenta senz'altro una facilitazione.

Si è consapevoli che la funzione di tutor accogliente, deliberata all'inizio dell'anno scolastico, non usufruisce – al momento – di adeguati riconoscimenti, se non quelli da ricondurre al fondo di istituto, ma in prospettiva è destinata a rivestire un ruolo sempre più significativo per la formazione e l'accoglienza dei nuovi docenti. Dunque è auspicabile/prevedibile che sarà

riconosciuto in termini più espliciti. Comunque, al termine di questo anno scolastico sarà comunque rilasciata ai tutor, a cura dei rispettivi dirigenti scolastici, una analitica attestazione della attività di tutoring svolta, su un modello che sarà fornito a livello regionale.

Flessibilità delle modalità organizzative del tutoring

Esemplifichiamo alcune difficoltà che si potrebbero determinare nel realizzare questo aspetto innovativo della formazione: disponibilità del tutor ad impegni supplementari (come la presenza in altre classi in qualità di osservatore per un certo numero – per altro assai ridotto – di ore), una qualche perplessità nell'accogliere il neo-assunto nella propria classe (ma già esiste l'esperienza dei tirocini formativi attivi), l'incertezza sulla funzione che si dovrebbe svolgere nella doppia veste di osservatore e/o di osservato. Potrebbero inoltre verificarsi impedimenti operativi (distanza di sedi, periodi di assenza, contingenze varie) o anche inaspettate facilitazioni (es: docente neo-assunto e tutor che operano sulla stessa classe, magari con ore di compresenza: si pensi al docente di sostegno).

Tutti questi aspetti andranno affrontati con la massima flessibilità, ipotizzando soluzioni ispirate alla *ratio* della proposta: offrire ai nuovi docenti esempi fattibili, incoraggiamento, stimolo al confronto, approccio collaborativo, ma anche motivare i docenti senior a mettere in gioco la propria esperienza, a recepire uno sguardo esterno, a favorire la riflessività.

In generale, non si tratta di "mettere in scena" attività particolari per colpire gli osservatori, ma di condividere a pratiche didattiche "normali", con l'obiettivo di raccogliere elementi – su entrambi i lati, dell'osservato e dell'osservatore – su cui confrontarsi successivamente, per riflettere sui passaggi-chiave in cui si sostanzia una efficace azione didattica (che è comunque legata fortemente ai diversi contesti operativi. Non esiste, infatti, un metodo valido in tutte le situazioni).

Riferimenti e strumenti di lavoro

Si suggerisce di far precedere l'osservazione diretta, da un momento di raccordo preventivo (che potrebbe riguardare tutti gli insegnanti di un istituto coinvolti nell'esperienza), in cui concordare tempi e modalità della presenza in classe, strumenti utilizzabili. Ad esempio, molto utile risulterebbe una semplice *check list*, che passi in rassegna gli indicatori più significativi dell'azione didattica:

- Strategie didattiche (strutturazione dell'insegnamento, interazione verbale, sostegno all'apprendimento, *feedback*, ecc.);
- Gestione della classe (gestione del tempo, gestione delle attività, organizzazione degli spazi, ecc.);
- Sostegno personalizzato (supporti, incoraggiamento, attenzione alle differenze, inclusione, BES, ecc.);
- Contesto (coinvolgimento degli allievi, rapporti interpersonali, uso della voce, gestualità, ecc.);
- Utilizzo delle risorse didattiche (tecnologie, libro di testo, LIM, altre risorse, ecc.).

L'osservazione dovrebbe cogliere dominanze, regolarità, stili di lavoro rilevabili in una ipotetica ora di lezione, scandita in unità temporali più ridotte (ad esempio di 10-15 minuti), corredandola di notazioni di eventi, incidenti critici, reazioni, ecc.

Un utile criterio-guida per le osservazioni e per le successive riflessioni in comune può essere rappresentato dal concetto di "ambiente di apprendimento", dall'idea di una didattica per competenze, dai temi della valutazione formativa ed autentica, dal richiamo alle dimensioni operative e collaborative, che si trovano espresse chiaramente nei documenti programmatici

ufficiali (Indicazioni per il 1° ciclo, 2013; Indicazioni per i Licei, 2011; Linee guida per gli Istituti tecnici e professionali, 2010). Temi che oggi trovano spazio anche nella guida alla elaborazione del Rapporto di Autovalutazione (RAV), di cui alla Direttiva n. 11 del 18-9-2014.

Attestazione delle 10 ore svolte a scuola

Al termine dei periodi di osservazione e di analisi congiunta dell'esperienza, il docente neo-assunto elabora un sintetico report. Tale documento viene controfirmato dal tutor accogliente e costituirà elemento da consegnare al comitato di valutazione, unitamente alla relazione finale, a valere come documentazione (eventualmente inseribile nel portfolio professionale).

Le attività svolte all'interno della scuola, per un numero di almeno 10 ore, in questa fase sperimentale potranno assumere forme diverse (in via prioritaria come modalità di *peer review* sopra descritta, ma anche come incontri di approfondimento, partecipazione guidata a momenti collegiali significativi, coinvolgimento in progetti significativi, ulteriori attività di formazione in servizio). In ogni caso **le 10 ore dovranno essere attestate dal dirigente scolastico**, utilizzando il modello di attestato allegato, che andrà inoltrato per conoscenza all'Ufficio Territoriale competente, ma che sarà conservato anche nel fascicolo di ogni docente neo-assunto in formazione.

Nulla è innovato riguardo alle operazioni da compiere in sede di comitato di valutazione, se non nella documentazione fornita (attestazione delle attività formative nelle diverse sue articolazioni: in presenza, *on line*, tutoring a scuola) e nella presentazione di una sobria relazione finale complessiva comprensiva del report dell'attività di osservazione (che potrà anche essere un allegato/appendice alla relazione). Si cercherà di favorire l'inserimento della relazione finale, in forma di documentazione didattica, nel portfolio professionale che sarà proposto in via sperimentale. Saranno in proposito fornite specifiche indicazioni.

Misure di supporto

Si chiede ai Dirigenti scolastici di sensibilizzare i tutor senior (accoglienti) del proprio istituto su questa modalità di tutoraggio, segnalandone il valore in termini di collaborazione professionale tra docenti. In alcune realtà territoriale e qualora se ne ravvisi l'opportunità, sarà possibile anche organizzare qualche momento di incontro rivolto ai docenti tutor per presentare il significato dell'esperienza, illustrare alcuni documenti di lavoro e raccogliere orientamenti utili a migliorare l'esperienza.

Saranno comunque forniti, *in itinere*, ulteriori strumenti ed esempi per un inquadramento operativo delle azioni formative da programmare. Detta documentazione sarà disponibile sui siti istituzionali dell'Ufficio Scolastico Regionale e degli Uffici di ambito territoriale.

Seguono i primi materiali informativi.

(Staff regionale anno di formazione)

Bologna, 9-2-2015