



ESSERE TUTOR DEI DOCENTI NEOASSUNTI

a.s. 2017 - 2018

**a cura dell'USR Lazio
staff formazione**

DOCENTI



NEOASSUNTI



SOMMARIO

PREMESSA	2
1. ASPETTI NORMATIVI	4
1.1. Le norme di riferimento	4
1.2. La Legge 107/2015, articolo 1, commi da 115 a 120.....	4
1.3. Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - DM 850/2015	5
1.4. Nota MIUR 36167/2015	7
1.5. Nota MIUR 33989/2017	8
2. LA FIGURA DEL TUTOR.....	9
2.1. Individuazione del tutor	9
2.2. Obiettivi e compiti del tutor	9
2.3. Competenze del tutor La formazione del tutor.....	11
2.4. La formazione del tutor	11
3. LE FASI DEL PERCORSO DI TUTORAGGIO.....	13
4. BILANCIO INIZIALE DELLE COMPETENZE	14
5. STIPULA DEL PATTO FORMATIVO	16
6. ATTIVITÀ DI OSSERVAZIONE PEER-TO-PEER.....	17
7. BILANCIO FINALE DELLE COMPETENZE E VALUTAZIONE FINALE	23
MODULISTICA	30

PREMESSA

Nell'ambito delle attività correlate al percorso formativo per i docenti neoassunti, in riferimento a quanto previsto dal D.M. 850/2015 e suggerito dalla nota MIUR prot. 33989 del 02.08.2017, l'Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio ha inteso avviare una serie di azioni atte a supportare il processo formativo, che coinvolgono in particolar modo i docenti neoassunti e i docenti tutor ad essi assegnati.

Nei confronti dei docenti tutor sono state attivate specifiche attività di formazione, svolte in collaborazione con le Università del territorio e individuate a seguito dell'acquisizione di una specifica manifestazione di interesse.

Le attività, rivolte a circa 2850 docenti tutor, hanno messo al centro la conoscenza di strumenti operativi e metodologie di supervisione professionale.

Tale iniziativa, tesa a valorizzare e riconoscere la figura del docente tutor che funge da connettore con il lavoro sul campo per gli insegnanti neoassunti, rientra tra le iniziative di formazione previste dall'art.1 comma 124 della L.107/2015.

L'obiettivo primario del progetto formativo, strutturato in modalità "blended" (che combina interventi in presenza e online), è stato quello di consolidare e sviluppare le conoscenze e le competenze dei docenti.

Nelle attività formative in presenza sono state affrontate le seguenti tematiche:

- la funzione e le attività del tutor dei docenti in anno di formazione;
- l'osservazione, e in particolare l'osservazione tra pari nel contesto scolastico;
- la formazione tra pari (con modalità denominata "peer - to - peer") e la riflessione sulle pratiche professionali;
- la conoscenza di strumenti operativi e di metodologie di supervisione professionale (criteri di osservazione in classe, peer review, documentazione didattica, counseling professionale, ecc.);
- la conoscenza di strategie e dispositivi didattici dialogici e collaborativi.

Attraverso una piattaforma e-learning dedicata, i docenti hanno inoltre avuto accesso a risorse online, con la possibilità di svolgere attività formative a distanza. Nell'ambiente sono stati predisposti materiali di studio e approfondimento, attività laboratoriali, esercitazioni e prove autovalutative.

Tra le iniziative rivolte ai docenti tutor dei neoassunti, lo staff per la formazione dell'Ufficio IV ha promosso l'elaborazione di questo documento con l'obiettivo di fornire un pratico supporto, di immediata consultazione, per lo svolgimento dell'attività di tutor per docenti neoassunti. Questo documento, pertanto, non ha la pretesa di esaurire tutti i temi inerenti l'attività del tutor, ma si propone di offrire una utile sintesi degli argomenti principali.

Per l'elaborazione del documento ci si è avvalsi del contributo di un gruppo di docenti con esperienza nell'ambito di attività di tutoraggio e facenti parte del Gruppo di lavoro Personale docente neoassunto dell'USR Lazio, appositamente costituito nell'ambito del Piano per la formazione docenti 2016-2019, in

modo da fornire considerazioni pratiche sulle modalità di intervento utili alla definizione di una figura esperta, che nello stesso tempo insegna e impara ad insegnare.

A cura dello staff della formazione dell'Ufficio IV per il Lazio

Rosalia Spallino - Dirigente
Angelo Lacovara - Dirigente scolastico
Francesco Bovicelli – Docente
Maria Daniela Corallo – Docente
Amelia Criscuolo – Docente
Antonella Eleonora Fatone – Docente
Marie Gouskos - Docente
Angela Maria Persano - Funzionario Amm.vo

Gruppo di docenti tutor

Fiorella D'Ambrosio - Ambito provinciale di Roma
Claudia Foggetti - Ambito provinciale di Viterbo
Carla Langella - Ambito provinciale di Rieti
Carmela Paone - Ambito provinciale di Latina
Maria Rosaria Villani - Ambito provinciale di Frosinone

Editing: *Maria Daniela Corallo, Antonella Eleonora Fatone*

1. ASPETTI NORMATIVI

1.1. Le norme di riferimento

Le norme di riferimento che caratterizzano e definiscono la figura del tutor hanno determinato una nuova impostazione dello svolgimento del periodo di prova e di formazione dei docenti neoassunti, valorizzando il sistema interno non solo con il coinvolgimento attivo dei Dirigenti Scolastici e delle scuole capofila delle reti di ambito per l'erogazione delle attività formative, ma rivalutando anche la figura del docente tutor.

Questo paragrafo presenta sinteticamente, in relazione al percorso formativo del docente neoassunto, il quadro di riferimento normativo nella sua evoluzione storica caratterizzata da:

- ✓ Legge 107/2015, articolo 1, commi da 115 a 120
- ✓ DM 850/2015
- ✓ Nota MIUR 36167/2015
- ✓ Nota MIUR 33989/2017

1.2 La Legge 107/2015, articolo 1, commi da 115 a 120

Con la legge 13 luglio 2015, n. 107 (relativa alla riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e alla delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti) viene ridefinito il percorso di formazione del docente neoassunto. L'articolo 1 ai commi 115, 116, 117 riporta i passaggi che riguardano in particolare il periodo di formazione e di prova:

- il personale docente ed educativo è sottoposto al periodo di formazione e di prova, il cui positivo superamento determina l'effettiva immissione in ruolo;
- il superamento del periodo di formazione e di prova è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno centottanta giorni, dei quali almeno centoventi per le attività didattiche;
- il personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova è sottoposto a valutazione da parte del dirigente scolastico, sentito il comitato per la valutazione d'istituto ai sensi dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dal comma 129 del presente articolo, sulla base dell'istruttoria di un docente al quale sono affidate dal dirigente scolastico le funzioni di tutor.

Nella legge si rimanda ad un successivo decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca per l'individuazione degli obiettivi, delle modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, delle attività formative e dei criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova. In caso di valutazione negativa del periodo di formazione e di prova, il personale docente ed educativo è sottoposto ad un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile.

1.3. Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - DM 850/2015

Di particolare rilevanza è l'articolo 1 (commi 2, 3 e 4), relativo al periodo di prova e formazione personale docente, nel quale

- vengono individuati gli obiettivi, le modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, le attività formative e i criteri per la valutazione dei docenti e del personale educativo nell'anno di formazione e di prova.
- si precisa che il periodo di formazione e di prova assolve alla finalità di verificare le competenze professionali dei docenti e degli educatori neoimmessi in ruolo, osservate nell'azione didattica svolta e nell'ambito delle dinamiche organizzative dell'istituto scolastico.
- si specifica che le attività formative sono finalizzate a consolidare le competenze e gli standard professionali richiesti al docente e all'educatore.

Negli articoli 6, 7, 8, 9, 10, 11 viene descritto il percorso di formazione, della durata complessiva di 50 ore, articolato nelle seguenti fasi:

1. Incontri propedeutici e di restituzione finale
2. Laboratori formativi
3. *Peer-to-peer*, e osservazione in classe
4. Formazione online

Sono previste anche attività online, relative alla compilazione del portfolio formativo, composto da:

- Curriculum formativo;
- Progettazione, documentazione e riflessione su due attività didattiche;
- Documentazione dei Laboratori formativi (o della visita presso scuole innovative) e compilazione dei questionari per il monitoraggio;
- Incontro di restituzione finale.

È importante, in particolare, soffermarsi sull'articolo 12 e sui seguenti commi:

Art. 12 - Comma 1:

All'inizio di ogni anno scolastico il dirigente scolastico, sentito il parere del collegio dei docenti, designa uno o più docenti con il compito di svolgere le funzioni di tutor per i docenti neoassunti in servizio presso l'Istituto.[...]

Art. 12 - Comma 2:

Il docente tutor appartiene, nella scuola secondaria di primo e secondo grado, alla medesima classe di concorso dei docenti neoassunti a lui affidati, ovvero è in possesso della relativa abilitazione. In caso di motivata impossibilità, si procede alla designazione per classe affine ovvero per area disciplinare.

Art. 12 - Comma 3:

Sono criteri prioritari per la designazione dei docenti tutor il possesso di uno o più tra i titoli previsti all'allegato A, tabella 1 del decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 11

novembre 2011 e il possesso di adeguate competenze culturali, comprovate esperienze didattiche, attitudine a svolgere funzioni di tutoraggio, counseling, supervisione professionale o di motivata impossibilità, si procede alla designazione per classe affine ovvero per area disciplinare.

Art. 12 - Comma 4:

Il docente tutor accoglie il neoassunto 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 predisposizione di momenti di reciproca osservazione in classe di cui all'articolo 9. La collaborazione può esplicarsi anche nella elaborazione, sperimentazione, validazione di risorse didattiche e unità di apprendimento.

Art. 12 - Comma 5:

All'attività del tutor è riconosciuto un compenso economico nell'ambito delle risorse assegnate all'istituzione scolastica per il miglioramento dell'offerta formativa; al tutor è riconosciuta, altresì, specifica attestazione dell'attività svolta, inserita nel curriculum professionale e che forma parte integrante del fascicolo personale.

Art. 13 – Comma 3:

Il docente tutor ha il compito di presentare dinnanzi al Comitato di valutazione 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.

Criteri per la Valutazione

L'art.4, comma1, lettere a), b), c), d) del D.M. 850/2015 riporta i seguenti criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e prova, al fine di verificare la padronanza degli standard professionali previsti:

- *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;*
- *corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;*
- *osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;*
- *Partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.*

1.4. NOTA MIUR 36167/2015

Questa nota, emanata il 5 novembre del 2015, illustra i primi orientamenti operativi della legge 107, in merito allo svolgimento dell'anno di prova e di formazione. Gli orientamenti derivano in larga parte dal risultato della sperimentazione in materia di anno di formazione, avviata già dall'anno scolastico 2014 – 15 e costituisce un quadro di riferimento per le istituzioni scolastiche. Vi si trovano, infatti, indicazioni che vanno dall'individuazione del tutor, alle tappe dell'intero percorso formativo, che il docente neoassunto dovrà seguire.

[...] Un'attenzione particolare sarà posta nella individuazione del docente che svolge funzioni di tutor nei confronti dei neoassunti (art. 12 del decreto). Tale docente assumerà un ruolo significativo non solo nella fase finale del periodo di prova, quando dovrà rilasciare parere motivato al Dirigente Scolastico circa le caratteristiche dell'azione professionale del docente lui "affidato", ma soprattutto nel corso dell'intero anno scolastico, quando dovrà esplicare una importante funzione di accoglienza, accompagnamento, tutoraggio supervisione professionale.

Caratteristiche dell'intervento formativo

Questo paragrafo costituisce il quadro di riferimento normativo relativo al percorso formativo del docente neoassunto.

[...] si sintetizzano di seguito alcuni orientamenti cui dovranno ispirarsi le azioni di progettazione della formazione per i docenti neoassunti:

- *un incontro propedeutico su base territoriale sarà dedicato all'accoglienza dei neoassunti e alla presentazione del percorso formativo;*
- *la concreta formazione prenderà avvio da un primo bilancio delle competenze professionali che ogni docente curerà con l'ausilio del suo tutor (art. 5 del decreto); a tal fine sarà fornito un modello digitale all'interno della piattaforma on-line predisposta da INDIRE, per agevolare la elaborazione di questo primo profilo;*
- *il bilancio di competenze iniziale sarà tradotto in un patto formativo che coinvolge docente neoassunto, tutor e dirigente scolastico;*
- *sulla base dei bisogni rilevati l'amministrazione scolastica organizzerà indicativamente nei mesi di gennaio-marzo 2016 specifici laboratori di formazione (art. 8 del decreto), la cui frequenza è obbligatoria per complessive 12 ore di attività, con la possibilità, per i docenti, di optare tra le diverse proposte formative offerte a livello territoriale;*
- *a partire dal terzo mese di servizio avranno inizio momenti di reciproca osservazione in classe concordati tra docente tutor e docente neoassunto (peer - to - peer), per favorire il consolidamento e il miglioramento delle capacità didattiche e di gestione della classe (art. 9 del decreto); a tal fine saranno successivamente fornite opportune linee guida;*
- *la formazione on line (art. 10 del decreto) sarà curata da INDIRE, con la messa a disposizione di una piattaforma dedicata, in cui ogni docente potrà documentare, in guisa di portfolio (art. 11 del decreto), le proprie esperienze formative, didattiche e di peer review. La piattaforma consentirà inoltre di fruire delle risorse didattiche digitali messe a disposizione da INDIRE;*

- *le attività formative saranno concluse da un incontro finale (art. 7 del decreto) per la valutazione dell'attività realizzata. Tale incontro potrà assumere forme differenziate sulla base delle diverse esigenze organizzative.*

Si riporta di seguito quanto previsto dall'articolo 9 del DM n. 850/2015, richiamato dalla circolare Miur n. 33989 del 2 agosto 2017

d) Attività di Peer - to - peer, tutoraggio e ruolo dei tutor e dei dirigenti scolastici.

1. *L'attività di osservazione in classe, svolta dal docente neoassunto 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.*
2. *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.*
3. *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.*

1.5. Nota MIUR 33989/2017

Nell'agosto del 2017 il MIUR ha inviato agli uffici scolastici regionali, una nota con le indicazioni sul regolamento della formazione, in anno di prova, per i docenti neoassunti. Nella nota sono indicate alcune pratiche già avviate e proposte l'anno precedente e le innovazioni e le sperimentazioni proposte per l'anno scolastico 2017 -2018.

[...] si preannuncia la valorizzazione e il riconoscimento della figura del tutor accogliente che funge da connettore con il lavoro sul campo e si qualifica come mentor per gli insegnanti neoassunti, specie di coloro che si affacciano per la prima volta al mondo dell'insegnamento. Il profilo del tutor si ispira alle caratteristiche del tutor accogliente nelle esperienze di tirocinio connesse con la formazione iniziale dei docenti (cfr. DM 249/2010); la sua individuazione spetta al Dirigente Scolastico, sentito il parere del Collegio dei docenti. Il docente tutor svolge la funzione di connettore con il lavoro sul campo e si qualifica come "mentor" per gli insegnanti neoassunti, in particolare per coloro i quali sono privi di esperienza.

2. LA FIGURA DEL TUTOR

2.1. Individuazione del tutor

Il docente tutor è nominato dal Dirigente Scolastico con il coinvolgimento del collegio docenti, sulla base di criteri condivisi. Il tutor appartiene generalmente alla stessa classe di concorso del neoassunto e possiede la relativa abilitazione.

Il docente individuato a svolgere il ruolo di tutor deve possedere adeguate competenze culturali, comprovate esperienze didattiche, organizzative e relazionali, attitudine a svolgere funzioni di accompagnamento del neoassunto nel suo percorso professionale, essere in grado di pianificare il suo intervento sulle reali esigenze del docente neoassunto.

Il Tutor inizia il suo percorso di affiancamento e supporto a partire dagli incontri propedeutici per la condivisione di informazioni e strumenti utili per la gestione delle diverse fasi del percorso formativo. Le attività svolte (progettazione, osservazione, documentazione, valutazione) possono essere **attestate e riconosciute** dal Dirigente Scolastico come iniziativa di formazione tra quelle previste dall'art.1 comma 124 della L.107/2015.

2.2. Obiettivi e compiti del tutor

Dal latino «tueri»: *sostenere, prendersi cura di* ...il «tutus» è colui che viene rassicurato, supportato. Il termine «tutor», cioè il curatore o il tutore, è colui che pone l'attenzione a fare l'interesse di qualcuno che non è ancora in grado di farlo autonomamente. Il tutore è la persona incaricata dell'esercizio della "tutela".

In ambito scolastico, il tutor è la figura esperta che offre al percorso di apprendimento/formazione uno specifico sostegno **professionale e organizzativo**. Il tutor designato ad accogliere il docente nella comunità scolastica, ha la funzione di mentore, specialmente di quei docenti che per la prima volta si trovano ad affrontare la professione di insegnante. Il profilo del tutor si ispira alle caratteristiche del tutor accogliente nelle esperienze di tirocinio connesse con la formazione iniziale dei docenti (cfr. DM 249/2010).

Il tutor svolge tre funzioni principali nei confronti del docente neoassunto:

- ✓ come istruttore, trasferisce informazioni;
- ✓ come facilitatore, sostiene lo sviluppo di competenze specifiche;
- ✓ come moderatore, favorisce la comunicazione e la condivisione nel gruppo docenti.

In questo quadro il tutor si offre come guida per l'apprendimento del docente neoassunto, in modo da favorirne la crescita personale e professionale, curando l'integrazione nel contesto scolastico e nel gruppo dei docenti, trasferendo operativamente le proprie conoscenze e competenze condividendole come insegnamento e, soprattutto, come trasmissione di esperienza.

Così, operando come mentor, guiderà il docente nel periodo di prova indicandogli "la strada" verso una dimensione di concreta professionalizzazione. L'accompagnamento e il sostegno al lavoro costituiscono,

pertanto, attività strategiche in quanto facilitano l'inserimento e la collocazione professionale dei docenti inesperti nella ricerca autonoma di una buona prestazione lavorativa.

Essere tutor, prendersi cura del docente in formazione, implica un coinvolgimento personale non solo professionale, è quindi una funzione fortemente legata alla relazione. Infatti, il tutor non ha come obiettivo quello di assimilare a se stesso il docente neoassunto, ma di permettergli di sviluppare al meglio le proprie capacità e di facilitare anche il superamento degli ostacoli psicologici e organizzativi del contesto scolastico perché questo avvenga nel più breve tempo possibile.

Per far questo, la comprensione e l'ascolto, necessari per entrare in sintonia nella relazione tutor-docente, diventano condizioni essenziali per il successo del percorso di accompagnamento.

Per meglio precisare i requisiti specifici della relazione che il tutor deve sviluppare con il docente, può essere utile tenere presente una lista di azioni e distinguerle tra quelle necessarie e positive e quelle da evitare.

Sono azioni positive:

- ✓ favorire un clima di dialogo, scambio e ascolto per accogliere domande, dubbi, necessità;
- ✓ porre una «giusta distanza» tra la collaborazione attiva e l'autostima responsabile;
- ✓ effettuare osservazioni in classe e scambio di idee su quanto rilevato.

Sono azioni da considerare negative, da evitare:

- ✓ identificare i propri percorsi di formazione e lavorativi con quelli che sta svolgendo il docente neoassunto;
- ✓ misurare i “tempi” che potranno servire al docente in formazione per diventare “un buon insegnante”, imponendo un modello e delle modalità di crescita proprie e non del docente;
- ✓ sostituirsi nei compiti di lavoro.

Nella relazione, che segue così il modello proprio del “mentoring”, il tutor assume un ruolo di rappresentante e “saggia guida” rispetto al contesto scolastico e così, al contempo, rispetto al docente, si propone di

- ✓ diventare testimone autorevole;
- ✓ essere garante dell'organizzazione;
- ✓ facilitare il processo di appartenenza;
- ✓ permettere l'accesso al contesto;
- ✓ rendere familiare l'uso degli “attrezzi” (la dimensione didattica e organizzativa dell'aula e della scuola).

2.3. Competenze del tutor

Dal quadro di obiettivi e compiti descritti, si evidenziano le principali competenze richieste al tutor, che possono essere sintetizzate in:

- competenze di carattere metodologico-didattico, poiché come “istruttore” il tutor deve avere una notevole padronanza degli strumenti didattici e delle metodologie applicabili (in termini teorici ed esperienziali) proprio per riuscire a trasferire le proprie esperienze in modo semplice e graduale, adeguate al livello di crescita del docente. In questo senso le competenze di questo tipo non devono soltanto essere adeguate e trasferite rispetto all’insegnamento verso gli studenti, ma anche rispetto al docente neoassunto, che a sua volta ha modalità e meccanismi di apprendimento che devono essere compresi e valorizzati;
- competenze di carattere organizzativo, poiché come “mediatore” il tutor deve essere in grado di comprendere come rendere efficace l’accoglienza e l’introduzione del docente nel contesto scolastico, dei cui meccanismi di funzionamento deve avere pertanto padronanza;
- competenze di carattere relazionale, poiché come “facilitatore” deve essere in grado di comprendere e facilitare le dinamiche del gruppo insegnante ma anche porsi nei confronti del docente in modo da massimizzare l’abilitazione delle sue capacità di miglioramento professionale.

Queste competenze associate ad una specifica motivazione a condurre esperienze di formazione tra pari, permettono di creare la base essenziale per definire un percorso di tutorship efficace.

Nel fronte delle competenze di carattere relazionale, è evidente l’importanza di una competenza emotiva come l’*empatia*. Grazie a questa competenza emotiva è possibile entrare più facilmente in sintonia con la persona con la quale si interagisce, strumento base di una comunicazione interpersonale efficace, necessaria per consentire al tutor di:

- ✓ raccordare il lavoro del docente neoassunto sul campo
- ✓ agire positivamente sull’autostima
- ✓ favorire la crescita della fiducia in sé stessi e nelle proprie capacità
- ✓ suggerire indicazioni di lavoro
- ✓ dare consigli e suggerimenti sulla base della propria esperienza personale

2.4. La formazione del tutor

Al tutor viene richiesto di seguire dei percorsi formativi per allineare le competenze rispetto al profilo necessario. Questi momenti di formazione sono organizzati da più enti: alcuni organizzati dal proprio ambito di appartenenza, altri organizzati dagli USR di competenza, come nell’anno scolastico corrente, in cui è stata attivata una collaborazione tra strutture universitarie ed enti accreditati. Le attività di formazione rivolte ai docenti tutor sono state finalizzate all’acquisizione della conoscenza di strumenti operativi e di metodologie di supervisione professionale (criteri di osservazione in classe, peer review,

documentazione didattica, counseling professionale, ecc). Il tutor, inoltre, laddove previsto, può partecipare, insieme al docente neoassunto, all'incontro propedeutico organizzato dall'Istituzione scolastica Polo per la formazione di Ambito Territoriale in raccordo con le indicazioni dello staff regionale per la formazione, per condividere informazioni e strumenti. Queste attività di formazione non costituiscono, ad oggi, un prerequisito per lo svolgimento della funzione di tutor.

CHECK LIST

DOCENTI TUTOR



SUPPORTO IN PRESENZA



- Bilancio iniziale
- Patto formativo
- Programma di attività didattica per il docente in anno di prova
- Osservazione del docente durante l'attività didattica
- Bilancio finale
- Incontro con comitato di valutazione



In piattaforma



Compilazione di questionari



3. LE FASI DEL PERCORSO DI TUTORAGGIO

Le attività in cui è coinvolto il tutor, dopo la fase preliminare formativa di cui abbiamo già trattato nel precedente capitolo, seguono un percorso ben definito dalla normativa, che può essere così riassunto:

1. **bilancio iniziale delle competenze** – il tutor supporta il docente neoassunto nell'identificazione dei punti di forza e di debolezza, anche rispetto al quadro delle competenze richieste dai modelli didattici innovativi, correlando le esperienze maturate in precedenti ambiti professionali e personali, per fare il punto sulle competenze possedute e su quelle da potenziare;
2. **stipula del patto formativo** – il dirigente scolastico, il docente e il tutor stipulano un Patto per lo sviluppo professionale del docente neoassunto, in base al bilancio delle competenze iniziali definito e ai bisogni della scuola. Il patto costituisce il programma di formazione per il docente nell'anno di prova;
3. **programmazione ed effettuazione delle attività di osservazione *peer-to-peer*** – il tutor e il docente condividono la progettazione delle attività di osservazione *peer-to-peer*, a partire dal terzo mese di servizio, che consistono in:
 - osservazione del tutor nella classe del docente neoassunto;
 - osservazione del neoassunto nella classe del tutor;
 e che prevedono attività in itinere di verifica dell'esperienza (12 ore);
4. **bilancio finale delle competenze** - il tutor supervisiona la compilazione del bilancio finale delle competenze del docente, supportandolo anche nell'identificazione delle aree di miglioramento;
5. **incontro di valutazione conclusivo** – il tutor presenta al Comitato di Valutazione i risultati delle attività didattiche e formative predisposte e svolte dal docente e della sua partecipazione alla vita della scuola.

I capitoli successivi si propongono di offrire sintetiche e pratiche check-list, suggerimenti per lo svolgimento di ciascuna fase del percorso.



4. Bilancio iniziale delle competenze

Il docente tutor svolgerà la funzione di accompagnamento e di supporto seguendo anche le fasi del percorso del docente neoimpresso in ruolo, il quale nel corso del periodo di formazione curerà la predisposizione di un proprio portfolio professionale, in formato digitale, che dovrà contenere:

- ✓ la descrizione del proprio curriculum professionale;
- ✓ l'elaborazione di un bilancio di competenze all'inizio del percorso formativo;
- ✓ la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese;
- ✓ la realizzazione di un bilancio conclusivo e la previsione di un piano di sviluppo professionale.

Detto portfolio professionale va presentato al Dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato di Valutazione almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio.

Il bilancio di competenze iniziale è l'attività che dà avvio al percorso formativo del docente neoassunto, un momento di riflessione professionale in forma di auto-valutazione sulla propria Professionalità. L'obiettivo di questa attività è di consentire al docente neoassunto di connettere le esperienze maturate in precedenti ambiti professionali e personali, per fare il punto sulle competenze possedute e su quelle da potenziare.

In questa fase è fondamentale l'azione di supporto del tutor, che dovrà indicare quali siano le competenze che la ricerca in ambito educativo, a livello nazionale e internazionale, ritiene proprie della professionalità del docente. Il tutor deve far sì che il processo di autovalutazione su queste competenze del docente neoassunto consenta di individuare quelli che il docente ritiene essere i suoi punti di forza o, al contrario, di debolezza. La riflessione sulle competenze da sviluppare costituiranno la base per la scelta delle attività formative successive.

All'interno della piattaforma INDIRE, la riflessione è supportata dalle domande guida che accompagnano ogni descrittore di competenza e che ne chiariscono il significato.

Il Bilancio è strutturato in 3 aree, ciascuna area è a sua volta 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 (o descrittori di competenza).

La definizione di ciascuna competenza è stata dedotta dalla letteratura nazionale ed internazionale in ambito educativo e adattata al contesto italiano dagli esperti del MIUR, anche alla luce del quadro normativo vigente (TU 297/1994; CCNL 2006-2009; Legge 107/2015; DM 850/2015).

A. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALL'INSEGNAMENTO (Didattica)

1. Organizzare situazioni di apprendimento
2. Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo
3. Coinvolgere gli allievi nel processo di apprendimento

B. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PARTECIPAZIONE ALLA VITA DELLA PROPRIA SCUOLA (Organizzazione)

4. Lavorare in gruppo tra docenti
5. Partecipare alla gestione della scuola
6. Informare e coinvolgere i genitori

C. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PROPRIA FORMAZIONE (Professionalità)

7. Affrontare i doveri e i problemi etici della professione
8. Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative
9. Curare la propria formazione continua

La redazione del Bilancio iniziale rappresenta, dunque, la premessa sulla base della quale elaborare in accordo con il tutor e il Dirigente scolastico, il Patto formativo.



5. STIPULA DEL PATTO FORMATIVO

Nel Patto formativo devono essere esplicitati gli obiettivi formativi e le conseguenti azioni che s'intendono intraprendere durante l'anno di prova (art. 5, DM 850/2015; art. 4, CM 36167/2015).

Il **Patto formativo** dovrà essere elaborato sulla base di un modello adottato dal proprio Istituto (esempi sono reperibili sulla piattaforma Indire, nel toolkit).

[...] Insieme, il Bilancio iniziale delle competenze e il Patto formativo definiscono la traiettoria formativa del docente durante l'anno di prova e costituiscono utili indicazioni per il tutor affinché, in particolare durante la fase delle attività di osservazione peer-to-peer, supporti il docente a comprendere meglio il proprio stile di insegnamento, a valorizzare i propri punti di forza e/o a potenziare quelli di debolezza.

CHECK LIST

DOCENTI NEOASSUNTI

FORMAZIONE ON LINE

- Curriculum formativo
- Attività didattica 1
- Bilancio iniziale
- Attività didattica 2
- Bilancio finale
- Bisogni formativi
- Questionari
 - Questionario formazione online
 - Questionari peer to peer
 - Questionario incontri presenza

AZIONE IN PRESENZA

- Incontri iniziali
- Patto formativo
- Peer to peer
- Incontri finali
- Comitato di valutazione
- Dossier finale

6. ATTIVITÀ DI OSSERVAZIONE PEER-TO-PEER

Peer review

La metodologia della Peer Review, revisione tra pari, sta alla base delle attività di osservazione. La Peer Review è una procedura formulata inizialmente per la garanzia della Qualità che è alla base della Raccomandazione Europea sulla Qualità dell'Istruzione e Formazione Professionale (giugno 2009). Solo negli ultimi anni questo metodo ha preso piede anche in Italia come strumento valutativo, che finalmente parla il linguaggio dei docenti e dei formatori, di coloro che lavorano sul campo e che hanno bisogno di confrontarsi tra loro sui problemi, sulle difficoltà e sulle buone prassi che costituiscono il loro habitat giornaliero.

È estremamente utile per:

- ✓ ottenere un feedback dai colleghi che lavorano nello stesso campo;
- ✓ fornire un punto di vista esterno;
- ✓ presentare i punti di forza;
- ✓ individuare le aree di miglioramento e i punti di debolezza;
- ✓ ottenere una relazione di “valutazione” esterna;
- ✓ sviluppare la consapevolezza interna sui punti di forza.

Counseling professionale

Questa pratica, utilizzata negli Stati Uniti d'America intorno alla metà del secolo scorso, è approdata da poco in Italia. Il counseling, nell'ambito dell'anno di prova del docente neoassunto, è un incontro tra due docenti – il counselor (tutor) e il neoassunto – che, grazie ad un dialogo orientato, instaurano una relazione di qualità, in un clima d'ascolto, che favorisce la capacità di individuare, riconoscere e definire le eventuali difficoltà. Attraverso il percorso di riflessione il neoassunto scoprirà le risorse che occorrono per superare le difficoltà. In questa relazione, in cui il neoassunto è protagonista del processo ed è guidato ad esaminare il suo problema da diversi punti di vista, potrà scorgere nuove letture e diverse possibili soluzioni.

L'attività di counseling è altresì orientata a favorire e permettere lo svolgimento del processo: il counselor grazie alle sue qualità relazionali, oltre alle tecniche apprese durante la propria formazione, userà le proprie risorse interne e l'esperienza personale nell'intero percorso di supervisione.

Il counselor in generale non deve giudicare, interpretare, produrre o suggerire soluzioni.

Come funziona nella pratica

Per iniziare si organizza un primo colloquio finalizzato per conoscersi e individuare le difficoltà del neoassunto:

- ✓ Quale idea ha il neoassunto del suo disagio?
- ✓ Perché è giunto alla conclusione di dover cambiare qualcosa?
- ✓ Cosa è “disposto a fare” per operare questo cambiamento?
- ✓ Che cosa potrà fare una volta che il disagio sarà risolto?
- ✓ Definire quanto tempo occorre per risolvere il disagio: viene definito un “contratto” chiaro in termini di obiettivi e di tempo necessario per portare a termine il processo.

Finalità delle attività svolte con la metodologia del peer-to-peer

L'attività di *peer-to-peer* è finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche e alla riflessione sugli aspetti caratterizzanti l'insegnamento; nello specifico, essa si pone l'obiettivo di sviluppare, nel docente in anno di prova e formazione, competenze relative alla conduzione della classe e sulle attività di insegnamento, sul sostegno alla motivazione degli allievi, alla costruzione di un clima positivo e motivante e sulle modalità di verifica degli apprendimenti.

È anche uno strumento di riflessione per chi insegna già da tempo che molto spesso ha automatizzato alcune modalità.

Durata e articolazione dell'attività di peer-to-peer

Il comma 2 dell'articolo 9, del suddetto D.M. 850, prevede che le attività di osservazione siano preventivamente progettate e successivamente oggetto di confronto e rielaborazione con il docente tutor e oggetto di specifica relazione da parte del docente neoassunto.

L'attività di osservazione si svolge in 12 ore, così suddivise:

- 3 ore di progettazione condivisa (tutor-docente in anno di prova);
- 4 ore di osservazione del neoassunto nella classe del tutor;
- 4 ore di osservazione del tutor nella classe del docente neoassunto;
- 1 ora di verifica dell'esperienza.

La suddetta articolazione è indicata nel “*Quadro di sintesi del percorso formativo per i docenti neoassunti*” alla nota Miur n. 36167 del 5 novembre 2015, ma rimane ovviamente orientativa; i suddetti tempi vengono suggeriti come necessari per una conoscenza reciproca tra tutor e neo-immesso. Appare quindi opportuno che i tempi siano regolati dagli stessi protagonisti del *peer-to-peer*, in quanto ogni singola relazione tra counselor e neoassunto avrà caratteristiche a specifiche. Per questa ragione le ore indicate potranno essere incrementate a seconda delle singole necessità; sarà lo stesso tutor a riconoscere tale esigenza.

Peer - to - peer: progettazione

L'attività di osservazione viene pianificata in seguito alla redazione del bilancio iniziale delle competenze del docente in anno di formazione, avendo stabilito cosa andare ad osservare, su quale area di competenza lavorare, e in particolare su quale descrittore: organizzare situazioni di apprendimento, osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo, coinvolgere gli allievi nel processo di apprendimento al fine di individuare le situazioni su cui porre attenzione e svolgere un'approfondita riflessione.

L'attività può essere circoscritta con l'indicazione di indicatori-descrittori relativi a “cosa fa l'insegnante”, a “cosa fanno gli allievi” e all'efficacia dei risultati attesi.

Situazioni d'insegnamento/apprendimento da osservare

Elenchiamo di seguito alcune situazioni d'insegnamento/apprendimento che possono essere oggetto di osservazione:

- Spiegazione
- Correzione di un compito scritto
- Conversazione/Discussione/Attività cooperativa
- Conduzione di un colloquio
- Lavori di gruppo
- Clima di classe
- Relazione educativa (osservabile in tutte le situazioni d'apprendimento e non)

Tutor e docente in anno di prova durante l'osservazione:

- ✓ quando è osservato dal docente in anno di prova e formazione, il tutor svolge le attività didattiche programmate in modo da consentire un'efficace osservazione. Il docente in anno di formazione osserverà l'insegnante, gli allievi, la loro interazione, gli strumenti e le metodologie utilizzate.
- ✓ quando il tutor osserva il docente in anno di prova e formazione, annota gli elementi di principale rilevanza, sia i punti di forza che di debolezza.

Il docente in anno di prova:

- quando è osservato dal tutor, il docente in anno di formazione, svolge le attività didattiche concordate seguendo le modalità in cui queste devono essere attuate;
- quando osserva il tutor, il docente in anno di formazione, annota gli elementi di qualità nell'attività del tutor, individua o fa ipotesi sul meccanismo che li ha prodotti, annota domande da porre al tutor;
- in seguito al confronto professionale che si instaura, compie un'autovalutazione della propria azione didattica in termini di punti deboli e punti di forza e di livello di soddisfazione.

Di seguito una tabella di esempio sugli orientamenti operativi per le attività di osservazione in classe.

OSSERVAZIONE IN CLASSE (PEER - TO - PEER – FORMAZIONE TRA PARI)

Situazioni di apprendimento	<i>osa fa l'insegnante</i>	<i>Cosa fanno gli allievi</i>	<i>Risultato atteso</i>
<i>Spiegazione</i>	Spiegazione verbale dell'argomento	Ascolto attivo	Numero di interruzioni accettabile e numero di domande
Interrogazione			
<i>Correzione di un compito scritto</i>	Presentazione del risultato statistico della prova. Lettura e commento in classe di tre elaborati rappresentativi. Colloqui individuali. Controllo di avvenuta comprensione delle correzioni e dei consigli per migliorare.	Ascolto attivo	Livello di soddisfazione del docente; riscontro dell'efficacia del lavoro di verifica dell'elaborato spostata in tempo successivo
Valutazione di una interrogazione orale individuale			
<i>Conversazione - discussione</i>	Presentazione dell'argomento e delle regole della discussione	Partecipazione, rispetto delle regole	Numero, distribuzione, congruenza e qualità degli interventi
Ricerca in gruppo di tipo disciplinare			
Unità didattica su una competenza trasversale			
<i>Attività cooperativa</i>	Suddivisione della classe in gruppi, assegnazione del compito e dei criteri di valutazione del prodotto, spiegazione delle regole (tipo <i>cooperative learning</i>)	Lavoro in situazione di brusio attivo, rispetto dei ruoli, attenzione al risultato, rispetto dei criteri, autovalutazione degli allievi	Livello di soddisfazione del docente; valutazione sul diffondersi nel tempo di comportamenti inclusivi
Unità didattica interdisciplinare			
<i>Unità didattica sull'inclusione (educazione alla cittadinanza)</i>	Intervista all'assessore alle pari opportunità; preparazione dell'intervista con la raccolta delle domande; regole per la situazione	Partecipazione attiva, rispetto delle modalità di conduzione, compilazione questionario di verifica o svolgimento di una relazione con traccia	Livello di soddisfazione del docente; risultato del questionario o della relazione

Verifica dell'esperienza

Al termine dell'attività di osservazione, tutor e docente in anno di prova procedono alla verifica dell'esperienza.

La verifica dell'esperienza deve fondarsi sulla riflessione e sul mutuo scambio tra colleghi, in riferimento a quelle che la letteratura considera le dimensioni fondanti dell'insegnamento: progettuale, relazionale, metodologica, organizzativa e valutativa.

La verifica dell'esperienza non si deve necessariamente svolgere tutta alla fine dell'attività di *peer - to - peer*, ma anche nel corso della medesima, ad esempio: si può stabilire di dedicare un'ora di verifica al termine delle prime 4 ore di osservazione reciproca, per poi procedere allo svolgimento dell'altra ora prevista al termine delle ulteriori 4 ore di osservazione.

Al termine della verifica, è compito del docente in anno di formazione e prova produrre una specifica relazione che confluirà nel portfolio, a suo volta oggetto del colloquio del docente dinnanzi al Comitato di valutazione.

Relazione sull'attività svolta

L'attività di osservazione e di verifica dell'esperienza sono oggetto di una specifica relazione da parte del docente in anno di prova, relazione che confluisce nel portfolio professionale (redatto online nell'ambiente Indire).

La relazione può trattare i seguenti temi:

- vissuto personale durante l'esperienza di osservazione in classe;
- livelli di competenza riscontrati in sé e nel tutor nelle situazioni di apprendimento (in base ai descrittori prefissati);
- pratiche didattiche nuove apprese nei campi professionali previsti dal D. M. 850/2015 (competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, relazionali, organizzative e gestionali);
- aree e competenze di miglioramento individuate;
- bisogni formativi individuati.

Attività di osservazione e Portfolio online

I docenti in anno di prova, com'è noto, producono un Portfolio online comprendente: la descrizione del curriculum professionale; il bilancio delle competenze iniziale; la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività svolte in classe e delle azioni di verifica intraprese; il bilancio delle competenze finale e la previsione di un patto di sviluppo professionale.

Portfolio digitale e attività di osservazione sono in relazione tra loro? La risposta è fornita sul sito dell'Indire, dove leggiamo che:

“La relazione tra questa attività e il Portfolio online si sostanzia nella progettazione e documentazione delle Attività didattiche. I dispositivi “Attività didattica 1” e “Attività didattica 2” sono messi a

disposizione del docente per connettere il lavoro svolto in classe con gli studenti, con la documentazione e riflessione sullo stesso svolta a distanza.”

Il legame tra attività di osservazione e Portfolio, dunque, è costituito dalle due attività didattiche che il docente in anno di prova è chiamato a progettare e svolgere in classe e a documentare online. Conseguentemente, nell'ambito del *peer-to-peer*, il docente svolge le attività didattiche suddette o una di esse, come leggiamo sempre sul sito dell'Indire:

“Per eseguire queste attività consigliamo che la prima attività didattica sia realizzata dal docente in formazione in autonomia: emergerà così il modo di fare didattica all'inizio del percorso di formazione. Questa tappa costituisce un primo momento di approfondimento individuale; la seconda attività, invece, sarà realizzata contestualmente all'attività di osservazione peer-to-peer in questo caso, quindi, il docente e il suo tutor progettano insieme l'attività.”

La seconda attività didattica (attività 2) va progettata insieme al tutor e svolta dal docente in anno prova durante il momento dell'osservazione da parte del tutor.

Conclusioni

Dal suddetto documento scaturisce l'idea che l'impiego della metodologia *peer-to-peer* costituisca un fondamentale supporto per l'introduzione del neoassunto all'insegnamento; il sostegno, il mutuo soccorso, la costruzione e condivisione dei saperi, favorisce un clima basato sulla cooperazione, sullo scambio di opinioni, sul dibattito e sulla collaborazione cognitiva. Solo attraverso questo confronto diretto il tutor (colui che affianca) e il tutee (colui che riceve l'affiancamento) potranno raggiungere l'unico obiettivo comune: preparare *Buoni Docenti*.

7. BILANCIO FINALE DELLE COMPETENZE

Il Bilancio finale consente una riflessione ex-post di quanto sperimentato durante l'anno di prova e una valutazione su quanto la formazione abbia inciso sulle sua professionalità.

L'accuratezza nella definizione del bilancio iniziale delle competenze permetterà al docente in anno di formazione di:

- autovalutare le proprie competenze;
- individuare elementi sui quali far convergere l'attenzione del tutor:
- predisporre una documentazione didattica chiara e coerente con i propri bisogni (dal Patto formativo ai Bisogni futuri);
- conoscere le dimensioni della professionalità docente emerse dalla ricerca internazionale;
- agevolare la preparazione della fase istruttoria curata dal tutor di fronte al comitato di valutazione (art. 13, DM 850/2015).

Si sottolinea, infine, che il Bilancio iniziale e finale non hanno un carattere valutativo (di cui tratta invece l'art. 4, DM 850/2015), ma sono pensati per supportare il docente in un personale processo di autovalutazione.

A seguito dell'esperienza svolta durante l'anno di prova, il docente potrà riflettere sulle esperienze effettuate e avere strumenti utili a valutare come le proprie competenze professionali si siano ampliate o evolute.

Nel bilancio finale il docente potrà indicare competenze diverse da quelle indicate nel Bilancio iniziale, Questa riflessione permetterà al docente in anno di formazione e al tutor di redigere la documentazione per il dossier finale dal quale il Comitato di valutazione si documenterà per esprimere la valutazione sul docente neoassunto.



Utilizzo dell'ambiente online



L'ambiente consente al tutor di:

- compilare un questionario di monitoraggio per ogni esperienza di tutoraggio, volto ad indagare l'opinione sull'esperienza di collaborazione e osservazione reciproca; il questionario non ha finalità valutative, ma solo di monitoraggio dell'efficacia di questa fase del percorso;
- scaricare il documento che attesta lo svolgimento della funzione di tutoraggio per ogni docente in formazione.

L'invio del questionario per ciascun docente affiancato è condizione necessaria per accedere e scaricare l'attestato.

Dalla home page dell'ambiente di supporto all'anno di formazione e prova, cui si accede senza necessità di registrarsi, è possibile reperire materiali utili per svolgere la funzione di tutor accogliente mediante il link [Toolkit](#).

Nella sezione “ approfondimenti per il tutor” sono disponibili i seguenti materiali:

- questionario di monitoraggio e modello di attestato
- una sintesi delle caratteristiche della figura del tutor come delineate dalla normativa;
- risorse formative messe a disposizione da alcuni USR;
- strumenti utili raccolti da Indire e messi a disposizione dagli USR.

Ambiti di competenza

Ciascuna area si articola in alcuni ambiti di competenza, già descritti nel capitolo sul *Bilancio iniziale delle competenze*, a loro volta scanditi in Indicatori derivati dalla letteratura nazionale ed internazionale, opportunamente adattati per il contesto del nostro Paese, alla luce del quadro normativo vigente (TU 297/1994; CCNL 2006-2009; Legge 107/2015 e DM 850/2015). Per ciascuno degli Ambiti di competenze è richiesto al docente di prendere in considerazione uno o due Indicatori e di elaborare un testo discorsivo di massimo 2.000 battute, per descrivere e sintetizzare le ragioni del proprio posizionamento rispetto ai livelli di competenza percepiti.

Indicatori

Gli Indicatori sui quali si chiede di riflettere sono stati pensati unitariamente, con lievi differenziazioni per 4 diverse tipologie di docente, riferite alle funzioni e al grado di scuola in cui sono chiamati ad insegnare (scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado, sostegno). Laddove non diversamente specificato le domande sono rivolte a tutti gli insegnanti.

Per ciascuna delle dimensioni, si chiede al docente neoassunto di posizionarsi rispetto alla percezione personale di competenza su tre livelli:

- ✓ ho bisogno di acquisire nuove competenze,
- ✓ dovrei consolidare alcune competenze,
- ✓ mi sento adeguato al compito.

Di seguito vengono descritti esempi di compilazione del bilancio delle competenze.

ESEMPIO 1

Organizzazione delle situazioni di apprendimento.

INDICATORI	Livello di competenza percepita	Indicare il livello con una X	Argomentare
Individuare i concetti-chiave della disciplina / porre in relazione i concetti-chiave per costruire un percorso formativo adeguato alla classe, all'alunno;	Ho bisogno di acquisire nuove competenze		Nel mio lavoro di docente di sostegno utilizzo le mappe concettuali, anche con l'uso di software per la realizzazione digitale, per individuare i concetti-chiave delle discipline. Sono in grado di costruire un percorso formativo adeguato alla classe, all'alunno con bisogni educativi speciali.
	Dovrei consolidare alcune competenze,		
	Mi sento adeguato al compito	X	
Elaborare il Piano Educativo Individualizzato (PEI, PEP, PDP...) per gli alunni con bisogni educativi speciali, rendendolo coerente con il percorso della classe.	Ho bisogno di acquisire nuove competenze		Nell'elaborazione del Piano didattico personalizzato o del Pei, in collaborazione con i docenti curricolari, sono in grado di mantenere la coerenza con il percorso della classe conservandone gli obiettivi e modificando ove necessario metodologie didattiche, strategie e tempi in funzione delle diverse potenzialità e dei diversi stili di apprendimento degli studenti in un'ottica di individualizzazione e personalizzazione della didattica.
	Dovrei consolidare alcune competenze		
	Mi sento adeguato al compito	X	

ESEMPIO 2

Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo.

INDICATORI	Livello di competenza percepita	Indicare il livello con una X	Argomentare
Utilizzare diverse tecniche e strumenti per la valutazione formativa	Ho bisogno di acquisire nuove competenze		Ritengo di avere adeguate competenze nell'utilizzo delle tecniche e degli strumenti della valutazione formativa. La valutazione è percepita dalla maggior parte degli studenti come un momento stressante, poco piacevole, da evitare. Al contrario la valutazione dovrebbe essere il momento in cui prendere consapevolezza dei punti forza e dei punti di debolezza, per poter costruire un percorso di miglioramento partendo dal feedback ricevuto. Con la valutazione formativa si rileva il livello di qualità dell'acquisizione delle conoscenze, delle abilità e delle disposizioni dello studente durante il suo percorso formativo favorendone il coinvolgimento attivo e riflessivo degli nel processo di valutazione e di autovalutazione. Ritengo di saper stimolare i miei studenti in questo percorso di autovalutazione poiché li considero soggetti attivi del proprio percorso di apprendimento e ne promuovo la collaborazione tra pari in percorsi di apprendimento cooperativo.
	Dovrei consolidare alcune competenze,		
	Mi sento adeguato al compito.	X	
Rendere visibili agli occhi degli allievi i loro avanzamenti rispetto all'obiettivo prestabilito attraverso un feedback progressivo.	Ho bisogno di acquisire nuove competenze		
	Dovrei consolidare alcune competenze,		
	Mi sento adeguato al compito.	X	

ESEMPIO 3

Coinvolgere gli studenti nel loro apprendimento e nel loro lavoro.

INDICATORI	Livello di competenza percepita	Indicare il livello con una X	Argomentare
Costruire ambienti di apprendimento capaci di sollecitare partecipazione, curiosità, motivazione e impegno degli allievi	Ho bisogno di acquisire nuove competenze	X	Ritengo di avere competenze adeguate nella costruzione di ambienti di apprendimento capaci di sollecitare partecipazione, curiosità, motivazione e impegno degli allievi mentre ho bisogno di acquisire nuove competenze per sviluppare la cooperazione fra gli studenti e le forme di mutuo insegnamento. Rispetto agli ambienti di apprendimento nella mia esperienza ho potuto constatare come l'introduzione delle più recenti tecnologie digitali nell'insegnamento si sia rilevata efficace per gli studenti anche in termini motivazionali. Ho sperimentato come l'uso della LIM faciliti l'apprendimento e sia di fatto un mediatore didattico privilegiato prevedendo un ruolo attivo del soggetto che apprende. Devo al tempo stesso approfondire alcune metodologie didattiche come la <i>peer education</i> (alla lettera "educazione tra pari) per sviluppare la cooperazione fra gli studenti e le forme di mutuo insegnamento.
	Dovrei consolidare alcune competenze,		
	Mi sento adeguato al compito.		
Sviluppare la cooperazione fra gli studenti e le forme di mutuo insegnamento	Ho bisogno di acquisire nuove competenze	X	
	Dovrei consolidare alcune competenze,		
	Mi sento adeguato al compito.		

ESEMPIO 4

Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (Organizzazione)

Lavorare in gruppo tra insegnanti

INDICATORI	Livello di competenza percepita	Indicare il livello con una X	Argomentare
Proporre elementi di innovazione didattica da sperimentare	Ho bisogno di acquisire nuove competenze	X	Rispetto alla proposta ai colleghi di elementi di innovazione didattica da sperimentare credo di dover acquisire nuove competenze attraverso la partecipazione ad iniziative di formazione che intendo intraprendere sulle metodologie didattiche. Intendo formarmi sulla flipped classroom per poi proporla ai miei colleghi come metodologia didattica innovativa. Per quanto riguarda le attività di peer-review e peer-learning tra colleghi non ho esperienze relative e spero di poter acquisire queste competenze nel corso di formazione obbligatorio
	Dovrei consolidare alcune competenze		
	Mi sento adeguato al compito.		
Innescare ed avvalersi di attività di peer-review e peer-learning tra colleghi	Ho bisogno di acquisire nuove competenze	X	
	Dovrei consolidare alcune competenze		
	Mi sento adeguato al compito.		

ESEMPIO 5

Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (Organizzazione)

Partecipare alla gestione della scuola

INDICATORI	Livello di competenza percepita	Indicare il livello con una X	Argomentare
Curare i rapporti con le équipes multidisciplinari ed i servizi specialistici (SOSTEGNO)	Ho bisogno di acquisire nuove competenze		Nella mia scuola collaboro con il coordinatore delle attività di sostegno, con il quale mi occupo di organizzare i GLHO e di curare i rapporti con l'assistenza specialistica. Sono quindi continuamente in rapporto con le équipes multidisciplinari e curo le relazioni tra queste e la scuola. Per quanto riguarda i processi di autovalutazione della scuola quest'anno ho partecipato a delle riunioni per la predisposizione del RAV (Rapporto di Autovalutazione) e conosco la differenza tra valutazione degli apprendimenti, valutazione esterna ed autovalutazione interna. Ritengo di possedere le competenze per dare un contributo ai processi di autovalutazione.
	Dovrei consolidare alcune competenze		
	Mi sento adeguato al compito.	X	
Partecipare ai processi di autovalutazione della scuola	Ho bisogno di acquisire nuove competenze		
	Dovrei consolidare alcune competenze		
	Mi sento adeguato al compito.	X	

ESEMPIO 6

Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (Organizzazione)

Informare e coinvolgere i genitori

INDICATORI	Livello di competenza percepita	Indicare il livello con una X	Argomentare
Comunicare ai genitori obiettivi didattici, strategie di intervento, criteri di valutazione e risultati conseguiti	Ho bisogno di acquisire nuove competenze	X	Ritengo di essere in grado di comunicare ai genitori obiettivi didattici, strategie di intervento, criteri di valutazione e risultati conseguiti dagli studenti. Ho fatto l'esperienza di coordinamento di una classe ed ho svolto credo con professionalità il ruolo di mediazione tra il consiglio di classe ed i genitori. Ho affrontato un caso di violazione del regolamento di disciplina di uno studente e mi sono più volte rapportata con i suoi genitori nel percorso di sospensione e di conversione della sospensione in lavori socialmente utili. In particolare come docente di sostegno sono in grado di assicurare un rapporto personalizzato e accogliente verso i genitori degli studenti disabili verso i quali è ancora più importante sapersi rapportare con professionalità ma anche con empatia non potendo prescindere dalla difficile condizione psicologica in cui si trovano nella maggior parte dei casi.
	Dovrei consolidare alcune competenze,		
	Mi sento adeguato al compito.		
(INFANZIA E SOSTEGNO) Assicurare un rapporto personalizzato e accogliente verso singoli genitori	Ho bisogno di acquisire nuove competenze	X	
	Dovrei consolidare alcune competenze,		
	Mi sento adeguato al compito.		

ESEMPIO 7

Area delle competenze relative alla propria formazione (professionalità)

Affrontare i doveri e i problemi etici della professione

INDICATORI	Livello di competenza percepita	Indicare il livello con una X	Argomentare
Contribuire al superamento di pregiudizi e discriminazioni di natura sociale, culturale o religiosa	Ho bisogno di acquisire nuove competenze		Nella professione docente la dimensione etica e sociale è predominante. Non siamo dei tecnocrati ma degli educatori. Non possiamo non contribuire al superamento di pregiudizi e discriminazioni di natura sociale, culturale o religiosa, indipendentemente dalla disciplina insegnata. Ritengo di avere le competenze per affrontare professionalmente queste tematiche con i miei studenti sollecitandoli al confronto ed al dialogo. Allo stesso tempo non solo la legge sulla privacy ma la mia etica professionale mi impongono di rispettare la privacy delle informazioni acquisite nella mia pratica professionale. Come docente vengo in contatto continuamente con informazioni delicate, con dati «sensibili», ma conosco bene i miei doveri di riservatezza e conosco il concetto di «segreto professionale»
	Dovrei consolidare alcune competenze		
	Mi sento adeguato al compito.	X	
Rispettare la privacy delle informazioni acquisite nella propria pratica professionale.	Ho bisogno di acquisire nuove competenze		
	Dovrei consolidare alcune competenze		
	Mi sento adeguato al compito.	X	

ESEMPIO 8

Area delle competenze relative alla propria formazione (professionalità)
 Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative

INDICATORI	Livello di competenza percepita	Indicare il livello con una X	Argomentare
Utilizzare efficacemente le tecnologie per ricercare informazioni	Ho bisogno di acquisire nuove competenze		Nel mio percorso professionale sono stata in scuole in cui si faceva un uso notevole delle nuove tecnologie e quindi ho avuto la possibilità di accedere alle tecnologie per ricercare informazioni. L'uso di internet e dei motori di ricerca ha reso la possibilità di fare ricerche in rete una risorsa per la didattica. Ritengo di avere buone competenze informatiche e di poterle mettere a disposizione dei miei studenti. Vorrei però consolidare queste mie competenze esplorando le potenzialità didattiche dei diversi dispositivi tecnologici con una formazione sull'uso delle tecnologie nella didattica.
	Dovrei consolidare alcune competenze	X	
	Mi sento adeguato al compito.		
Esplorare le potenzialità didattiche dei diversi dispositivi tecnologici	Ho bisogno di acquisire nuove competenze	X	
	Dovrei consolidare alcune competenze		
	Mi sento adeguato al compito.		

ESEMPIO 9

Area delle competenze relative alla propria formazione (professionalità)
 Curare la propria formazione continua

INDICATORI	Livello di competenza percepita	Indicare il livello con una X	Argomentare
Aggiornare il proprio bilancio di competenze ed elaborare un proprio progetto di sviluppo professionale	Ho bisogno di acquisire nuove competenze	X	Al termine dell'elaborazione di questo bilancio di competenze penso di poter individuare meglio i miei punti di forza ed i miei punti di debolezza, in una prospettiva di miglioramento. Il mio progetto di sviluppo professionale prevede il consolidamento delle competenze professionali già in mio possesso e l'acquisizione di nuove attraverso la partecipazione a programmi di formazione sulle metodologie didattiche inclusive e sull'uso delle nuove tecnologie.
	Dovrei consolidare alcune competenze,		
	Mi sento adeguato al compito.		
Partecipare a programmi di formazione personale e con colleghi, gruppi, comunità di pratiche	Ho bisogno di acquisire nuove competenze		
	Dovrei consolidare alcune competenze,	X	
	Mi sento adeguato al compito.		

MODULISTICA

La documentazione che segue costituisce esempi di modelli utili alla raccolta di dati di osservazione o di strumenti per certificare lo svolgimento delle diverse attività previste. Include:

- una *griglia di osservazione del docente tutor nella classe del docente neoassunto* che rappresenta uno strumento per guidare l'osservazione di pratiche didattiche e può essere utilizzata per registrare annotazioni e considerazioni durante la partecipazione alle attività didattiche in aula, in laboratorio, in altri spazi dedicati all'apprendimento e costituire una traccia di appunti per una riflessione costruttiva e bilaterale tra tutor e docente neoassunto;
- una *griglia di osservazione del docente di sostegno* in anno di formazione;
- il *registro dell'attività di peer- to- peer* da compilare in collaborazione tra tutor e docente in formazione.

La cura della documentazione, relativa alle attività previste dall'intero percorso del docente in anno di formazione, è fondamentale per la presentazione del *dossier finale* al comitato di valutazione.

Pertanto moduli e/o griglie di raccolta dei dati osservati, modelli di schema-guida per la pianificazione delle attività sono necessari, non solo, ai fini dell'attestazione delle attività stesse, ma anche ad agevolare la redazione del *dossier finale*.

Altri esempi di moduli di raccolta sono reperibili ai seguenti link:

<http://neoassunti.indire.it/2018/index.html>

<http://neoassunti.indire.it/2018/toolkit.html>

<http://www.usrlazio.it/index.php?s=1309&woff=7>

[INTESTAZIONE ISTITUTO]

GRIGLIA OSSERVAZIONE

(DEL DOCENTE TUTOR NELLA CLASSE DEL DOCENTE NEOASSUNTO)

A.S. ____/____

Docente in anno di prova: _____

Docente tutor: _____

Disciplina di insegnamento: _____

Classe Di Concorso: _____ Classe: _____ Sez.: _____ Data dell'osservazione: _____

AMBITO OSSERVATO	INDICATORI	Eventuale rilevazione dell'elemento osservato <i>Indicare con + positivo - negativo N non rilevato</i>	NOTE E OSSERVAZIONI
A. Gestione della lezione	Tiene conto dell'esperienza e degli interessi degli allievi per avvicinarli alla proposta didattica		
	L'attività ha considerato i prerequisiti necessari		
	Risulta completa, esauriente ed effettivamente calibrata sulla classe		
	Il tempo a disposizione è progettato in modo coerente con l'attività proposta		
	Il docente verifica di essere stato compreso, durante e dopo l'intervento, con richiesta di adeguati feedback		
	Chiarezza nell'esposizione		
	Capacità di trasmettere contenuti		
	Promuove un atteggiamento positivo e motivante		
	Grado di flessibilità ed adattamento		
	Efficienza dei metodi utilizzati		
	Efficacia nell'utilizzo di metodologie di didattica inclusiva		
B. Tenuta del registro	Ordinata, dettagliata e completa		
	Inserisce commenti e osservazioni		
	Adeguate nei tempi		
C. Modalità di valutazione	Capacità di predisporre verifiche di livello adeguato all'attività proposta		
	Esplicita chiaramente le modalità di valutazione		
	Esplicita i criteri di correzione e valutazione		
	Adotta modalità di verifica individualizzate		

	Offre opportunità di autovalutazione		
	Offre opportunità di recupero		
	Tempi adeguati alla verifica proposta		
D. Relazione con la classe	Capacità di creare rapporti sereni e costruttivi con il gruppo classe		
	Capacità di far rispettare le regole		
	Capacità di costruire relazioni empatiche con il giusto distacco		
	Capacità comunicativa		
	Promuove il coinvolgimento attivo degli alunni		
	Disponibilità a fornire chiarimenti		
E. Relazione con i colleghi	Disponibilità alla condivisione di strumenti e materiali		
	Disponibilità alla collaborazione		
	Disponibilità ad accogliere le linee guida e le indicazioni del docente tutor		
	Correttezza nelle attività condivise		
	Disponibilità al confronto		
Metodologie e strumenti			Osservazioni
F. Strumenti utilizzati	LIM	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Libro di testo	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Schemi logici	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Mappe concettuali	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Laboratorio	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
G. Metodi e strategie	Lezione frontale	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Brainstorming	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Problem-solving	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Role-playing	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Circle-time	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Lavori di gruppo o Cooperative Learning	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Attività differenziate ai tavoli	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Tutoring	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Didattica laboratoriale	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Utilizzo di strumenti e metodologie tecnologicamente avanzati	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Raccordi interdisciplinari	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Attività a classi aperte	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Altro _____	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

GIUDIZIO GENERALE E OSSERVAZIONI

Firma del docente tutor

Firma del docente neo-immesso in ruolo

[INTESTAZIONE ISTITUTO]

GRIGLIA OSSERVAZIONE DEL DOCENTE TUTOR

(NELLA CLASSE DEL DOCENTE NEOIMMESSO IN RUOLO -SOSTEGNO)

A.S. ____/____

DOCENTE IN ANNO DI PROVA: _____

DOCENTE TUTOR: _____

DISCIPLINA DI INSEGNAMENTO: **SOSTEGNO** CLASSE DI CONCORSO: _____ CLASSE: _____ SEZ.: _____

DATA DELL'OSSERVAZIONE: _____ DIAGNOSI DELL'ALUNNO ASSEGNATO: _____

AMBITO OSSERVATO	INDICATORI	Eventuale rilevazione dell'elemento osservato <i>Indicare con + positivo - negativo N non rilevato</i>	NOTE E OSSERVAZIONI
A. GESTIONE DELLA LEZIONE	Capacità di progettare l'intervento specializzato sull'alunno		
	Coerenza dell'attività con gli obiettivi del PEI		
	Gestione efficace degli spazi		
	L'attività ha considerato i prerequisiti necessari		
	Risulta completa, esauriente ed effettivamente calibrata sul PEI		
	Il tempo a disposizione è progettato in modo coerente con l'attività proposta		
	Il docente verifica di essere stato compreso, durante e dopo l'intervento, con richiesta di adeguati feedback		
	Chiarezza nell'esposizione		
	Capacità di trasmettere contenuti		
	Capacità di adeguamento dell'intervento ai tempi di attenzione		
	Promuove un atteggiamento positivo e motivante		
	Chiarezza nelle richieste		
	Capacità di semplificazione ed adattamento materiali		
	Efficienza dei metodi utilizzati		
	Efficacia nell'utilizzo di metodologie di didattica inclusiva		
Rispetto del livello cognitivo dell'alunno			
B. TENUTA DEL REGISTRO	Ordinata, dettagliata e completa		
	Aggiunta di osservazioni sull'andamento giornaliero dell'alunno		

	Aggiunta annotazioni riguardanti il gruppo classe		
	Adeguate nei tempi		
C. MODALITA' DI VALUTAZIONE	Capacità di predisporre verifiche di livello adeguato all'attività proposta		
	Esplicita chiaramente le modalità di valutazione all'alunno e alla classe		
	Esplicita i criteri di correzione e valutazione		
	Adotta modalità di verifica individualizzate		
	Capacità di coinvolgere l'alunno dell'autovalutazione		
	Adozione di prove equipollenti		
	Tempi adeguati alla verifica proposta		
D. RELAZIONE CON L'ALUNNO	Capacità di creare rapporti sereni e costruttivi con l'alunno		
	Capacità di far rispettare le regole		
	Capacità di creare attività gratificanti che mirino all'accrescimento dell'autostima		
	Capacità di costruire relazioni empatiche con il giusto distacco		
	Capacità comunicativa		
	Gestire eventuali comportamenti oppositivi		
E. RELAZIONE CON LA CLASSE	Capacità di creare rapporti sereni e costruttivi con il gruppo classe		
	Capacità di far rispettare le regole		
	Capacità di costruire relazioni empatiche con il giusto distacco		
	Capacità comunicativa		
	Promuove condizioni finalizzate all'obiettivo dell'inclusione		
	Promuove relazione positiva tra l'alunno e il gruppo classe		
	Promuove il coinvolgimento attivo degli alunni		
	Corretto utilizzo di diversi stili comunicativi		
F. RELAZIONE CON I COLLEGHI	Disponibilità alla condivisione di strumenti e materiali		
	Disponibilità alla collaborazione		
	Condivisione elaborazione prove di verifica		
	Disponibilità ad accogliere le linee guida e le indicazioni del docente tutor		
	Predisposizione ad offrire contributi personali		
	Correttezza nelle attività condivise		
	Disponibilità al confronto		
G. STRUMENTI UTILIZZATI		Indica con una X	NOTE E OSSERVAZIONI
	LIM	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	Libro di testo	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

	Schemi logici	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Mappe concettuali	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Laboratorio	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Altro _____			
H. METODI E STRATEGIE	Brain-storming	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Problem-solving	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Role-playing	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Circle-time	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Cooperative learning	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Jigsaw	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Tutoring o peer-to-peer	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Didattica laboratoriale	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Altro _____	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	

OSSERVAZIONI GENERALI

Firma del docente tutor

Firma del docente neo-immesso in ruolo

[INTESTAZIONE ISTITUTO]**REGISTRO ATTIVITÀ PEER - TO - PEER**

A.S. ____ / ____

DOCENTE TUTOR: _____

DOCENTE IN ANNO DI PROVA: _____

DISCIPLINA / AMBITO DI INSEGNAMENTO: _____ CLASSE DI CONCORSO: _____

CLASSE: _____ SEZ.: _____

AGENDA ATTIVITÀ

Codice attività (1)	data	ORARIO		n° ore	TIPOLOGIA ATTIVITA'	OSSERVAZIONI	SOGGETTO OSSERVATORE * (T, N, TN)
		dalle ore	alle ore				

*T = Tutor; N = Neoassunto; TN = Tutor/Neoassunto

SCHEMA DI SINTESI DELLE ATTIVITÀ	CODICE DELL'ATTIVITÀ (1)	TOTALE ORE
Progettazione condivisa iniziale	A1	
Progettazione condivisa in itinere	A2	
Osservazione del tutor da parte del docente neoassunto	B1	
Osservazione del docente neoassunto da parte del tutor	B2	
Verifica finale delle attività	C	
	Totale	

Data

Firma del docente tutor

Firma del docente neo-immesso in ruolo
