

Studi e Documenti

Gli aspetti innovativi

Lorella Zauli

Docente presso l'Ufficio VII – Ambito territoriale di Forlì-Cesena

✉ lorella.zauli.fo@istruzione.it

La recente normativa, dalla Legge 107/2015 al D.M. 850/2015, dalla C.M. 36167/2015 al D.M. 290/2016, ha ridisegnato in maniera significativa l'impianto complessivo dell'anno di formazione e di prova dei docenti neoimmessi in ruolo.

Alcuni aspetti hanno visto una totale ridefinizione sul piano sostanziale e formale. Sono stati ridisegnati i ruoli dei soggetti a vario titolo coinvolti:

- il dirigente scolastico;
- il tutor accogliente;
- il MIUR, l'Ufficio scolastico regionale e quello di Ambito territoriale;
- le scuole polo per la formazione dei docenti neoassunti;
- i coordinatori di laboratorio;
- il personale ispettivo;
- l'Indire.

Sono inoltre cambiati i contenuti della formazione e le modalità di approccio e di fruizione degli stessi, nell'intento di dare alla formazione in ingresso una curvatura maggiormente professionalizzante e aderente al contesto educativo, organizzativo e gestionale nel quale il docente si trova a operare.

Ferma restando la partecipazione alle attività previste dall'istituzione scolastica di cui all'art. 1, comma 124 della legge 107/2015, tutte le fasi della formazione dell'anno di prova sono state profondamente innovate.

Incontri in presenza

Una quota significativa delle 50 ore di formazione previste dall'art. 6 del D.M. 850/2015 è ancora composta da incontri in presenza, tuttavia questi perdono quasi completamente il carattere routinario, generico e frontale che ne costituiva la parte prevalente, acquistando in specificità e in partecipazione attiva.

Le ore in presenza, progettate e gestite dagli Uffici Scolastici Regionali e di ambito territoriale, anche avvalendosi delle attività delle scuole polo appositamente individuate ai sensi della nota MIUR - DGPER n. 6768 del 27 febbraio 2015, sono di due tipologie: incontri propedeutici e di restituzione finale e laboratori formativi.

Incontri propedeutici e di restituzione finale (6 ore)

Si tratta di due incontri, cui dedicare un monte ore di norma non superiore a 6 ore complessive, organizzati all'inizio e al termine delle attività formative. Hanno una forma istituzionale e si svolgono in seduta plenaria, poiché hanno un carattere prevalentemente informativo.

Il primo, come dispone il cit. art. 6, è "finalizzato a illustrare le finalità generali del percorso di formazione generale, il profilo professionale atteso, le innovazioni in atto nella scuola". La C.M. 36167, al punto 5, entra ancora di più nel merito e stabilisce che durante tale incontro "saranno fornite indicazioni per le diverse fasi del percorso di formazione e saranno illustrati i materiali di supporto per la successiva gestione delle attività (struttura dei laboratori formativi, linee guida per l'osservazione in classe, format del portfolio)".

L'incontro conclusivo, invece, è "finalizzato a compiere una valutazione complessiva dell'azione formativa realizzata".

La presenza a tali incontri è attestata dal dirigente delle scuole polo.

Laboratori formativi (12 ore)

Risiede nelle 12 ore di laboratori formativi di cui all'art. 7 una delle maggiori novità previste dal D.M. 850/2015, anche se in parte già anticipata da un percorso formativo sperimentato dai 28.000 docenti neoassunti nel 2014-15. Per il docente non si tratta più di frequentare una serie di incontri frontali su tematiche di carattere generale e comunque scelte dall'Amministrazione, bensì di essere co-costruttore del proprio percorso formativo. Partendo infatti dal bilancio delle competenze in ingresso e dal patto per lo sviluppo professionale siglato con il dirigente scolastico di cui all'art. 5, il neoassunto individua e segnala all'Amministrazione il proprio bisogno formativo.

Sulla base della rilevazione dei bisogni dei docenti, l'Ufficio scolastico predispone e progetta le attività di formazione, che dovranno distinguersi per:

- adozione di metodologie laboratoriali (di scambio professionale, ricerca-azione, rielaborazione e produzione di sequenze didattiche), facilitate anche dal numero ristretto di corsisti (orientativamente non più di trenta);
- contenuti strettamente attinenti all'insegnamento.

Ai docenti è dato di optare fra le diverse proposte formative offerte a livello territoriale, distribuite sulle seguenti 8 aree tematiche trasversali:

- nuove risorse digitali e loro impatto sulla didattica;
- gestione della classe e problematiche relazionali;
- valutazione didattica e valutazione di sistema (autovalutazione e miglioramento);
- bisogni educativi speciali;
- contrasto alla dispersione scolastica;
- inclusione sociale e dinamiche interculturali;
- orientamento e alternanza scuola-lavoro;
- buone pratiche di didattiche disciplinari.

Il taglio laboratoriale/metodologico è garantito anche dalla specificità dei coordinatori di laboratorio, individuati tramite avvisi pubblici degli uffici di ambito territoriale e/o dalle scuole polo, i quali sono designati prioritariamente dal mondo della scuola e comunque con competenze di tipo operativo e professionalizzante; non quindi accademici o teorici, bensì colleghi esperti che supportano i neoassunti nelle aree in cui essi hanno manifestato un bisogno formativo e questo mediante la riflessione congiunta, la condivisione di buone prassi, lo scambio di esperienze, il confronto di strumenti didattici e operativi. I docenti sono tenuti a frequentare i moduli laboratoriali per un totale di 12 ore (di norma quattro moduli di tre ore), optando fra le diverse proposte formative offerte a livello territoriale. Almeno un modulo sui bisogni educativi speciali

e sulla disabilità è obbligatorio. Nel Piano Nazionale Scuole Digitali – PNSD, inoltre, si ritiene che il ruolo della dimensione digitale debba diventare *“strutturale rispetto allo stesso modello formativo, nonché al monitoraggio granulare delle singole esperienze, con l’obiettivo di migliorare continuamente la formazione”* (vedi PNSD, “Sinergie. La nuova formazione in ingresso dei neoassunti”); quindi la frequenza di un modulo sulle nuove risorse digitali, pur se non normata per decreto, è tuttavia fortemente incoraggiata.

Anche la presenza a tali incontri laboratoriali è attestata dal dirigente delle scuole polo.

Le attività di *peer to peer*

L’art. 9 del D.M. 850/2015 stabilisce che alle attività di *peer to peer*/formazione tra pari sono dedicate almeno 12 ore e sancisce che esse sono finalizzate *“al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell’azione di insegnamento. L’osservazione è focalizzata sulle modalità di conduzione dell’attività e delle lezioni, sul sostegno alle motivazioni degli allievi, sulla costruzione di climi positivi e motivanti, sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti”*.

Tali attività non costituiscono una novità assoluta nella formazione in ingresso, poiché già sperimentate nel 2014-15 (e in Emilia-Romagna già nel 2013-14), ma con la nuova normativa esse sono state decisamente potenziate, sia in termini di ore (da 10 sono cresciute a 12), sia nel riconoscimento del ruolo del tutor, in termini di accompagnamento, supporto, facilitazione, collaborazione, sostegno, condivisione. Al tutor, che sarà oggetto di apposita sezione in questo numero della rivista, è dedicato l’intero art. 12, che ne specifica le caratteristiche, le funzioni, i compiti, stabilendo anche che gli sia riconosciuto un compenso economico e suggerendo, in caso di positivo svolgimento della funzione, che possa essere valorizzato nell’ambito dei criteri di cui all’art. 1, comma 127 della legge 107/2015.

L’intento principale di questa tipologia di formazione risiede nella volontà di legarla a contesti fortemente operativi e di creare una virtuosa interrelazione fra aspetti culturali, metodologici e didattici. L’affiancamento di un collega esperto, non necessariamente più ‘anziano’ (la ricca e diffusa varietà di esperienze professionali non sempre coincide con l’età o con gli anni di insegnamento) può rafforzare motivazioni e competenze professionali; l’osservazione dell’azione educativa e didattica richiede la condivisione della scelta degli aspetti e dei processi da esplorare e degli strumenti da utilizzare; la cooperazione e l’interazione non sono finalizzate al controllo, alla verifica e alla valutazione, anzi devono essere viste in un’ottica sperimentale, senza forzature; non si tratta infine di osservare attività straordinarie, bensì il normale agire quotidiano, le pratiche abituali di progettazione, azione in aula e riflessione, con lo scopo di raccogliere elementi su cui confrontarsi successivamente.

L’utilizzo di strumenti di osservazione è lasciato alla libera scelta del docente neoassunto e del tutor. L’Ufficio Scolastico Regionale ha tuttavia fornito già nel febbraio 2015¹ le linee guida per le attività di *tutoring* in classe, corredate di orientamenti operativi, guide all’osservazione e modelli di report.

Tali linee guida suggeriscono di costruirsi una serie di indicatori significativi su cui basare l’osservazione, che potrebbero comprendere:

- strategie didattiche (strutturazione dell’insegnamento, interazione verbale, sostegno all’apprendimento, feedback, ecc.);
- gestione della classe (gestione del tempo e delle attività, organizzazione degli spazi, ecc.);

¹ Nota 1507 dell’11.02.2015, in <http://istruzioneer.it/2015/02/13/docenti-neo-assunti-anno-di-formazione-2014-15/>.

- 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, libri di testo, LIM, altre risorse, ecc.).

Relativamente alla scansione delle 12 ore, il D.M. 850/2015 non fornisce indicazioni al riguardo; la C.M. 36167/2015 invece ne dà, all'allegato 1, la seguente descrizione:

“Questa fase è articolata, di massima, in diversi momenti:

- 3 ore di progettazione condivisa;
- 4 ore di osservazione del neoassunto nella classe del tutor;
- 4 ore del tutor nella classe del neoassunto;
- 1 ora di verifica dell'esperienza.”

Si tratta di indicazioni di carattere generale, che, fermo restando il monte ore complessivo, ciascun *team* (neoassunto/tutor, con la supervisione del dirigente scolastico) può adattare alle specifiche esigenze organizzative e didattiche.

Le ore di *peer to peer* sono attestate dal dirigente scolastico del neoassunto.

Il portfolio e le attività *on line*

Per la parte digitale della formazione, la Direzione Generale per il personale scolastico si avvale, come negli anni precedenti, del contributo tecnico e di ricerca dell'Indire². Fino a un paio di anni fa la formazione *on line* consisteva nello svolgimento di attività e/o nell'elaborazione di testi afferenti a diverse aree tematiche, disciplinari o trasversali. Dopo la validazione di tali attività da parte di un tutor facilitatore di apprendimento (e-tutor), il docente riceveva un certo numero di crediti e poteva considerare completata la sua formazione *on line* una volta raggiunta la soglia di 50 crediti, corrispondenti a 25 ore (2 crediti = un'ora), che venivano certificate mediante attestato di Indire.

Dal 2014-15 l'intento della piattaforma è decisamente cambiato. Non si tratta più di svolgere compiti e attività 'neutre', bensì di riflettere sulla propria professionalità e sul proprio operato mediante la costruzione di un portfolio che raccolga e documenti diversi aspetti del proprio passato e presente e che funga da meta-riflessione e da volano per la futura carriera professionale.

La piattaforma Indire è strutturata in modo da fornire al neoassunto una serie di strumenti e di opportunità che lo accompagnano nella costruzione del proprio percorso. Alcune sezioni sono di libera fruizione e utilizzo (vedi ad esempio le 'risorse per docenti'), altre richiedono invece passaggi obbligati e necessari.

Il sistema non traccia le ore trascorse *on line*. Le 20 ore di attività in piattaforma, così come previste dal D.M. 850/2015, si ritengono completate quando il sistema, una volta compilate le sezioni obbligatorie, permette di esportare in versione definitiva il proprio portfolio, il quale di fatto sostituisce quella che fino a pochi anni fa veniva definita 'relazione finale'. È con questo documento che il docente neoassunto si presenta davanti al comitato di valutazione, sostenendo un colloquio che prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e di formazione. È proprio qui infatti che sostanzialmente risiede quello che si può definire un vero e proprio cambio di paradigma. Non si tratta più di scrivere un testo prevalentemente teorico, che non a caso, anche se impropriamente, qualcuno denominava 'tesina'. Ora è l'operatività didattica a essere al centro dell'auto-riflessione e del confronto con il tutor. È infatti su due attività (nel 2014-15 era solo una) che il docente è chiamato a redigere il proprio *portfolio professionale*, un documento articolato, composto di parti testuali e di file di vari

² <http://www.indire.it/>.

formati, che ha l'intento di favorire la riflessione e la consapevolezza del proprio *habitus* progettuale.

Che cos'è il portfolio dei docenti?

Il portfolio, termine che gli inglesi hanno mutuato dall'italiano 'portafoglio' e che nel nostro Paese è successivamente rientrato nella forma lessicale anglosassone, nasce in alcuni ambienti professionali (artigiani, architetti, artisti...) come esemplificazione del proprio stile e delle proprie capacità tecniche, come raccolta di artefatti che documentino il possesso dei requisiti necessari per accedere a determinate posizioni o carriere³. In ambito scolastico è stato sperimentato a livello nazionale dai 28.000 docenti neoassunti del 2014-15. Altri singoli esperimenti di carattere locale hanno trovato attuazione già nell'anno scolastico 2013-14; in Emilia-Romagna pioniera è stata la città di Piacenza.

Indire fornisce orientamenti e indicazioni per la sua compilazione, ma in ultima analisi è il docente che sceglie le *due attività didattiche* (si tratta della sezione più sostanziosa e corposa del portfolio) e i file con i quali documentarle, poiché proprio con quelle attività egli presenta al comitato di valutazione un significativo spaccato della propria identità professionale. Non si chiede al docente di descrivere esperienze straordinarie, bensì di raccontare, in tre fasi tra loro collegate (progettazione, documentazione, riflessione), le pratiche del proprio agire quotidiano e di mettere a fuoco finalità, motivazioni, metodologie e prassi, anche con il prezioso supporto del tutor.

Nel complesso il portfolio *"deve essere considerato un investimento in prospettiva, come uno stimolo a vivere in termini dinamici e pro-attivi la propria professione, con il gusto di 'mettere da parte' le esperienze più significative, dare loro valore, e proiettarle in una traiettoria di sviluppo professionale permanente. Un portfolio non è un semplice curriculum vitae ove via via si accumulano documenti, ma una ricostruzione 'ragionata' delle tappe più significative della propria esperienza"*⁴.

Tale ricostruzione prende l'avvio dalla compilazione di:

- un *curricolo formativo*, che consente di indicare un numero ridotto di eventi (massimo 5), formali e informali, ritenuti dal docente particolarmente significativi per la propria vita e per la propria professione, ai fini della costruzione di un'identità in divenire, che parte dal passato e si proietta verso il futuro;
- un *bilancio iniziale delle competenze*, novità assoluta del 2015-16.

Il bilancio di competenze nasce con l'intento di:

- promuovere la riflessione personale in forma di autovalutazione;
- connettere le esperienze maturate in ambiti e anni precedenti, per fare il punto sulle competenze possedute e quelle da potenziare;
- far emergere la percezione di autoefficacia rispetto ad alcune complesse funzioni che il docente è chiamato a svolgere durante il suo lavoro.

Le principali funzioni della professione docente sono in detto bilancio raggruppate in tre macro-aree-dimensioni generative:

- insegnamento (didattica);
- partecipazione alla vita scolastica (organizzazione);
- formazione continua (professionalità).

Tale strumento, che va letto e interpretato anche con l'aiuto del tutor in chiave dia-cronica, inquadrandolo in una prospettiva di crescita e di sviluppo, trova poi corrispondenza nel *patto per lo sviluppo professionale* siglato con il dirigente scolastico, ulteriore novità rispetto agli anni precedenti.

³ Vedi il saggio di S. Quattrocchi, nel quale l'autrice allarga lo sguardo a quanto succede oltre i confini nazionali, in "Rivista dell'istruzione" n. 5-2015, Maggioli, Rimini.

⁴ G. Cerini, *Anno di formazione: step by step*, in <http://www.notiziedellascuola.it/istruzione-e-formazione/news/anno-di-formazione-step-by-step-1>.

Il 'cerchio magico' dell'anno di formazione e di prova si chiude infine con la compilazione di altri due documenti:

- *bilancio finale delle competenze*, sperimentato già nel 2014-15, nel quale viene richiesto al docente di documentare le competenze messe a punto durante il percorso, il suo sviluppo professionale, quale tipo di approfondimento c'è stato durante l'anno di formazione e di prova e come pensa di continuare ad alimentare la propria crescita;
- *sviluppo futuro delle competenze, una sorta di versione digitale di quanto già espresso nel patto formativo con il dirigente scolastico, che punta a far riflettere il docente sugli ambiti nei quali impegnare energie e risorse per il futuro, nella duplice strada di colmare eventuali lacune e di potenziare eventuali talenti e punti di forza.*

Completano la piattaforma Indire quattro questionari a scelta multipla sulle tappe fondamentali dell'anno di formazione e prova (incontri iniziali e finali, laboratori formativi dedicati, *peer to peer* e attività *on line*). La lettura dei dati di tali questionari, la cui compilazione è requisito per la chiusura della fase del lavoro *on line*, sarà utilizzata da Indire per il monitoraggio della formazione.

La struttura analitica del portfolio nella piattaforma Indire ne mostra la forma ciclica, l'essenza in continua evoluzione. Il portfolio si compone dei seguenti *step*:

- bilancio delle competenze in ingresso;
- curriculum formativo;
- attività didattica 1;
- attività didattica 2;
- bilancio delle competenze in uscita;
- sviluppo futuro delle competenze.

Se volessimo usare una metafora naturalistica, potremmo rappresentare il portfolio come un'onda che si autoalimenta grazie a forze generative e autoriflessive, che si propaga all'interno di argini che il docente stesso costruisce, scompone e ricrea continuamente con la forza delle idee, della personalità e del proprio stile educativo.

La tavola seguente illustra in maniera sintetica gli *step* della formazione e i soggetti a cui ne sono affidate la progettazione, la gestione e l'attestazione.

<i>Tipologia</i>	<i>N. ore</i>	<i>Gestione</i>	<i>Attestazione</i>
Incontri iniziali e finali	6	Ufficio scolastico e scuole polo	Dirigente scolastico della scuola polo
Laboratori formativi	12	Ufficio scolastico e scuole polo	Dirigente scolastico della scuola polo
Attività di <i>peer to peer</i>	12	Istituzione scolastica del docente (dirigente, tutor, neoassunto)	Dirigente scolastico del neoassunto
Attività <i>on line</i>	20	Docente neoassunto	Stampa del portfolio
<i>Totale</i>	<i>50</i>		