**Strumenti per la valutazione delle competenze dei docenti della secondaria**

 **in anno di formazione e di prova**

A cura del **Gruppo Interateneo-MI USR**

Luca Salvini, Elisabetta Bonalumi,Fabrizio Rozzi, Rossella Bonistalli (MI USR per la Toscana),

Giovanna Del Gobbo, Daniela Frison (UniFi), Pietro Di Martino, Donatella Fantozzi (UniPi), Emilio Mariotti, Vera Montalbano (UniSi)

**LINEE GUIDA**

**INDICE**

[**INTRODUZIONE**](#_heading=h.xobg17topmiw) **2**

[**QUADRO DI RIFERIMENTO**](#_heading=h.kkiiyd3riiod) **3**

[Normativa (decreto 27/10/2015, n. 850, e nota 4/10/2021, n. 30435).](#_heading=h.3znysh7) 3

[Nuovi bisogni formativi dei docenti](#_heading=h.2et92p0) 4

[**PROFILO PROFESSIONALE DEL DOCENTE**](#_heading=h.ys2takn5k01d) **4**

[**DALL’OSSERVAZIONE ALLA VALUTAZIONE**](#_heading=h.klgmf6662n9) **5**

[Il valore degli strumenti per lo sviluppo professionale](#_heading=h.tyjcwt) 5

[Come condurre l’osservazione](#_heading=h.3dy6vkm) 5

[Coerenza tra processi osservati ed evidenze](#_heading=h.1t3h5sf) 6

[Il passaggio dall’osservazione alla valutazione](#_heading=h.4d34og8) 6

[**INDICAZIONI OPERATIVE PER I SINGOLI STRUMENTI**](#_heading=h.zi764iqvhckm) **7**

[Presentazione degli strumenti e del loro utilizzo](#_heading=h.q3etkx5weci2) 7

[Scheda di osservazione (da utilizzare in tempi diversi durante l’anno di formazione e di prova)](#_heading=h.x8yqbec7qj9d) 7

[Scheda di sintesi delle singole osservazioni (da predisporre dopo l’ultima osservazione)](#_heading=h.t6976uox6g12) 7

[Scheda di valutazione delle competenze](#_heading=h.ongavntmz87h) 8

[**RACCOMANDAZIONI PER UN TUTORAGGIO EFFICACE**](#_heading=h.2s8eyo1) **8**

[**GRUPPI DI LAVORO**](#_heading=h.v8uwv4ft5f) **10**

# **INTRODUZIONE**

L’accompagnamento e la valutazione dell’anno di formazione e di prova del docente neoassunto è un compito complesso, delicato e allo stesso tempo potenzialmente molto importante anche nella sua accezione formativa. In questo processo, il ruolo del docente tutor è particolarmente significativo.

Il presente lavoro, frutto di una collaborazione proficua tra scuola, università e MI-USR per la Toscana, vuole rappresentare uno strumento di supporto offerto ai docenti tutor e alle istituzioni scolastiche, riportando, in maniera sintetica, obiettivi, possibili indicatori e strategie metodologiche per la conduzione dell’accompagnamento e valutazione dell’anno di prova.

La condivisione di queste riflessioni e degli strumenti di osservazione elaborati intende essere un contributo alla valorizzazione dell’anno di formazione e di prova, della sua rilevanza e alla sua piena efficacia. Siamo convinti che tutto ciò che avviene a scuola abbia una chiara motivazione, uno scopo preciso, e possa dunque essere vissuto con impegno e senso del dovere istituzionale da soggetti, autorevoli, che condividono il senso dello sforzo che è a loro richiesto.

Le riflessioni e gli strumenti contenuti in questo lavoro intendono essere un supporto affinché tale periodo possa rappresentare una reale ed efficace occasione di crescita, per entrambi i protagonisti di questa forma di incontro: il docente neoassunto in formazione e il suo tutor.

L’esperienza maturata dal tutor rappresenta uno strumento prezioso di confronto per il docente neoassunto, e viceversa; l’osservazione attenta ed empatica del tutor costituisce una possibilità concreta di riflettere sul proprio stile comunicativo, sulle proprie scelte didattiche, sui propri punti di forza e debolezza.

Mutuando con parole nostre un passo di un recente articolo del premio Nobel per la Fisica Giorgio Parisi, ci sentiamo di affermare che agli insegnanti e agli studenti di questo Paese serve una scuola che insegni a pensare, a fruire in maniera critica degli strumenti formativi scolastici. Occorre progettare lezioni e appuntamenti di formazione professionale per persone che hanno il coraggio di mettersi in gioco, ad esempio lezioni in cui si impari ad usare la tecnologia con la consapevolezza dei princìpi generali sui quali si basa e a riconoscere nei manufatti del lavoro quotidiano e nelle idee sul mondo un prodotto della razionalità umana. E occorre che, per fare di queste lezioni una vera occasione di crescita, ci sia un impegno delle nostre comunità, una massa critica che travolga la resistenza di tutti coloro che non ritengono possibile un tale cambiamento.

Occorre, in particolare, una formazione e una riflessione critica continua sulle pratiche didattiche, di cui l’anno di formazione e di prova è il primo passo.

Per realizzare nel modo più opportuno questo primo passo del percorso professionale è decisivo e fondamentale il ruolo che viene svolto dal docente tutor.

Il seguente lavoro vuole essere da una parte il riconoscimento della rilevanza del ruolo del docente tutor, dall’altra uno strumento di supporto e di riflessione.

# QUADRO DI RIFERIMENTO

## Normativa (decreto 27/10/2015, n. 850, e nota 4/10/2021, n. 30435).

Il D.M. 850/2015 ha introdotto un nuovo modello di formazione per i docenti neoassunti al fine di verificare la padronanza degli *standard* professionali individuati dall’art. 4 dello stesso. Il docente neoassunto durante l’anno di formazione e di prova è impegnato in attività formative quali: incontri propedeutici e di restituzione finali, laboratori formativi, attività di *peer to peer* e sulla piattaforma INDIRE *online*, attraverso la quale elaborare il proprio bilancio di competenze, raccogliere la documentazione e redigere il portfolio professionale finale. Durante lo svolgimento dell’anno di formazione e prova il docente neoassunto è affiancato dal docente tutor che svolge compiti di supervisione professionale. Durante lo svolgimento del percorso è data la possibilità del *visiting* a scuole innovative.

A partire dal 2015-16 il modello di formazione per i docenti neoassunti ha subito un profondo cambiamento, in relazione a quanto previsto dal D.M. 850/2015. Determinante ai fini dell’anno di formazione e di prova è il ruolo del docente tutor che affianca il docente neoassunto nel percorso del primo anno con compiti di supervisione professionale. La nota 4/10/2021, n. 30345, ha confermato anche per l’anno scolastico 2021‑2022 le caratteristiche salienti del modello formativo.

## Nuovi bisogni formativi dei docenti

I rapidi mutamenti che investono la società odierna hanno ripercussioni dirette sulla vita di ciascuno di noi e anche la professionalità docente è chiamata ad affrontare le transizioni in atto. La necessità di introdurre altre modalità di insegnamento/apprendimento va di pari passo con la riflessione circa i contenuti dei curricula disciplinari, della ricerca di metodologie didattiche più efficaci e dell’utilizzo di supporti e di strumenti operativi anche di tipo digitale. È importante rivedere alla luce di ambienti inclusivi il ruolo esercitato dall’insegnante favorendo l’implementazione di *setting* in cui le studentesse e gli studenti diventino soggetti attivi del percorso formativo. Risulta essere necessaria la valorizzazione dell’apprendimento non formale e informale che vada ad integrare l’apprendimento formale mirando allo sviluppo delle competenze disciplinari, delle competenze chiave di cittadinanza e delle *life skills*. A fronte delle profonde trasformazioni del ruolo professionale è ormai necessario un nuovo modello di formazione docente che si realizzi sin dai percorsi universitari per trovare un momento significativo e qualificante nel momento dell’immissione in ruolo e si snodi lungo tutto l’arco della vita professionale del docente.

# PROFILO PROFESSIONALE DEL DOCENTE

Per la predisposizione degli strumenti è stato tenuto conto del profilo del docente di scuola secondaria delineato dagli standard stabiliti a livello normativo dal comma 1 dell’art. 4 del D.M. 850/2015.

Nel successivo documento ministeriale del Gruppo di lavoro nazionale su “Sviluppo Professionale e Qualità della Formazione in Servizio” (MIUR 16/04/2018), gli standard sono definiti come “competenze sia teoriche, sia pratico-operative, in cui le seconde delineano lo specifico professionale del docente (il suo sapere specialistico)” (p. 9). Sulla base di questa definizione il documento di cui sopra individua i comportamenti professionali attesi per cinque diverse dimensioni articolate in 12 *standard* professionali.

È su questa base che, in attuazione dell’Accordo di collaborazione culturale e scientifica per lo sviluppo di percorsi congiunti di studio, ricerca e formazione sul profilo professionale dei docenti del 2021, il gruppo interateneo e MI USR ha individuato ambiti di competenze, competenze e relativi indicatori con descrittori di livello.

Con riferimento a questo sono stati predisposti gli strumenti (Scheda di osservazione, Scheda di sintesi delle singole osservazioni e Scheda di valutazione) che da una parte contribuiscono a rendere *operativi* gli *standard* e dall’altra a rendere *osservabile* il corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, delle competenze relazionali, organizzative e gestionali, la conoscenza e il rispetto dei doveri connessi con la funzione docente, come previsto dal DM 850/2015.

L’individuazione di comportamenti professionali attesi, a cui far corrispondere specifici indicatori, rappresenta di fatto la dimensione di innovazione che gli strumenti di osservazione, di sintesi e di valutazione hanno introdotto.

Si è avviata una riflessione critico-costruttiva sulle possibilità che determinati “saperi specialistici” attesi possano e debbano essere rilevabili al termine del primo anno di formazione e di prova, possano rappresentare ulteriori traguardi di sviluppo professionale e possano infine essere oggetto di riflessione ai fini della formazione universitaria.

# DALL’OSSERVAZIONE ALLA VALUTAZIONE

## Il valore degli strumenti per lo sviluppo professionale

L'obiettivo prioritario degli strumenti che vengono presentati in queste pagine è quello di contribuire allo sviluppo professionale. Gli strumenti sono stati predisposti per accompagnare i processi di autovalutazione e valutazione del docente neoassunto.

Lo scopo dell’azione di formazione e tutoraggio prevista dalla normativa per il primo anno di inserimento nella scuola è infatti quello di accompagnare la costruzione di capacità di sviluppo professionale. La prima azione che il neoassunto è chiamato a compiere riguarda proprio il “bilancio di competenze iniziale”, in forma di autovalutazione strutturata, da realizzarsi con la collaborazione del docente tutor, per una analisi critica delle competenze possedute, identificando i punti da potenziare per elaborare un progetto di formazione in servizio coerente con il bilancio effettuato e per individuare le competenze professionali che possono essere sviluppate e potenziate attraverso la partecipazione diretta alla vita scolastica. Tale processo si concretizza nel “patto per lo sviluppo professionale” previsto dalla normativa (art. 5, c. 3, del D.M. 850/2015) finalizzato a rafforzare e consolidare competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale.

Il bilancio di competenze, realizzato al termine del periodo di formazione e di prova, consente di spingere il docente neoassunto a registrare i progressi di professionalità, verificare l’impatto delle azioni formative realizzate, impostare un successivo piano di sviluppo professionale.

Gli strumenti intendono rappresentare un riferimento nel processo di autovalutazione, inteso come processo sistematico di esame delle competenze in ingresso e, successivamente, di revisione delle pratiche messe in opera all’interno della comunità professionale, in riferimento a precisi *standard*.

Nello stesso tempo gli strumenti consentono al docente tutor di svolgere sia una funzione valutativa, che di facilitazione, con un duplice scopo: da un lato favoriscono i processi di autodiagnosi e confronto sulle capacità chiave da consolidare o sviluppare e dall’altro permettono all’istituzione scolastica di acquisire informazioni sulle capacità del singolo. La funzione del tutor si esplica nel ruolo di supporto e di verifica, mettendo a disposizione le leve necessarie allo svolgimento delle attività e verificando il livello di raggiungimento degli *standard* professionali di competenza richiesti.

Gli strumenti, in questo senso, si configurano come coerenti con gli *standard* e sono in grado di offrire una serie di indicatori di comportamento professionale significativi, osservabili. Forniscono un orientamento, sia per il docente neoassunto che per il docente tutor che può così guidare anche al miglioramento di *performance* considerate importanti sia per l’istituto scolastico che per il sistema istruzione, in un’ottica di continuo sviluppo e miglioramento delle competenze, delle relazioni interne e dei processi scolastici.

## Come condurre l’osservazione

Alla luce delle precedenti considerazioni, si sottolinea l’utilità degli strumenti elaborati ai fini di una osservazione strutturata e coerente, tale da produrre evidenze che possano facilitare il monitoraggio e la valutazione finale. Alcune precisazioni sull’osservazione dal punto di vista metodologico possono essere di aiuto.

L’osservazione può innanzitutto essere definita come un processo intenzionale, selettivo, finalizzato a rilevare informazioni in modo accurato e valido. Questa viene messa in atto da un soggetto - l’osservatore - con l’obiettivo di raccogliere dati precisi relativi ai comportamenti di altri soggetti in situazioni particolari - ad esempio di vita quotidiana o, come in questo caso, professionali - in vista di una dettagliata descrizione degli stessi, della comprensione di opinioni, atteggiamenti, dinamiche relazionali, fattori socio-culturali o altri aspetti che rientrino negli obiettivi dell’osservazione. Il verbo osservare deriva dal latino observare, composto di ob- e servare ossia “serbare, custodire, considerare” “ a vantaggio di, a motivo di”. Rimanda dunque al guardare diligentemente, non semplicemente guidati da un’attenzione particolare, bensì da uno sguardo selettivo, orientato da ipotesi ben precise e alla ricerca di dati altrettanto definiti.

Il tutor e il docente neoassunto concordano di volta in volta la tipologia di osservazione da mettere in atto (indipendente o partecipante)[[1]](#footnote-0). Si impegnano, in ogni caso, ad effettuare un’osservazione di tipo intenzionale[[2]](#footnote-1), sistematica e strutturata, guidata dagli strumenti di osservazione di seguito riportati e illustrati, concordati tra tutor e docente neoassunto L’osservazione potrà essere accompagnata da colloqui di riflessione critica tra docente tutor (osservatore) e neoassunto.

## Coerenza tra processi osservati ed evidenze

L’osservazione sistematica e strutturata qui proposta viene resa possibile dall’utilizzo di una scheda di osservazione che presenta una lista di comportamenti attesi (indicatori). Ciascuno di essi descrive capacità da osservare in azione, nell’operatività della quotidianità scolastica, afferenti a precise aree di competenza. La scheda di osservazione consente di:

* focalizzarsi su comportamenti semplici e precisamente identificabili con riferimento a determinate situazioni che possono verificarsi nel contesto scolastico;
* osservare un processo, laddove è stato possibile organizzare i comportamenti in sequenza;
* focalizzarsi esclusivamente sui comportamenti ritenuti coerenti con il quadro normativo e teorico-metodologico di riferimento.

Nello svolgimento dell’osservazione, si invitano gli osservatori a considerare alcune raccomandazioni :

1. le descrizioni che risultano dall’osservazione, sebbene guidate da una scheda di osservazione caratterizzata da un elevato livello di strutturazione, hanno carattere interpretativo e non possono prescindere dal contesto spaziale e temporale in cui l’osservazione si realizza, da chi la realizza e da chi ne è soggetto protagonista;
2. la realtà osservata così come l’esercizio della professione da parte degli insegnanti è composita e complessa e l’osservazione non intende e non può esaurire tale complessità, ma ha l’obiettivo di concentrarsi su indicatori coerenti con il quadro normativo e teorico-metodologico di riferimento.

## Il passaggio dall’osservazione alla valutazione

Nello svolgimento dell’attività di *peer to peer*, l’osservazione ha una funzione di monitoraggio come previsto dall’art. 9, del D.M. 850/2015 e si configura come una valutazione formativa in itinere.

L’osservazione consente, complessivamente, di raccogliere elementi in base ai quali diventa possibile:

* accompagnare il neoassunto, attraverso un processo critico riflessivo, ad analizzare e prendere consapevolezza del livello di sviluppo professionale rispetto alle competenze attese, per individuare nel corso dell’anno le dimensioni da potenziare o consolidare (valutazione formativa in itinere);
* esprimere un giudizio rispetto al livello di raggiungimento delle competenze professionali ai fini o di un secondo periodo di formazione e di prova, accompagnando il neoassunto nell’individuazione e nella presa in carico delle aree di forte criticità (valutazione finale con valore formativo) o della certificazione;
* consentire il superamento dell’anno di formazione e prova (valutazione sommativa finale);
* fornire indicazioni rispetto al livello di raggiungimento delle competenze professionali, per eventuali ulteriori azioni di formazione (valutazione formativa finale).

Il passaggio dall’osservazione alla valutazione è sempre un processo condiviso con il neoassunto per la piena consapevolezza del processo formativo intrapreso e di eventuali ulteriori sviluppi professionali . Inoltre, diventa opportuno che il docente neoimmesso colleghi i risultati dell’osservazione al percorso documentato attraverso lo strumento del “portfolio professionale”, al quale la normativa attribuisce un “significato formativo per la crescita professionale permanente” (art. 11 del D.M. 850/2015).

# INDICAZIONI OPERATIVE PER I SINGOLI STRUMENTI

## Presentazione degli strumenti e del loro utilizzo

Al fine di poter sostenere l’ampia ed articolata attività svolta dal docente tutor vengono di seguito presentati gli strumenti operativi, da utilizzare in un’ottica di processo.

## Scheda di osservazione (da utilizzare in tempi diversi durante l’anno di formazione e di prova)

La Scheda di osservazione, facendo riferimento agli *standard* professionali individuati dal D.M. 850/2015, declina gli Ambiti di competenze che concorrono alla definizione della professionalità docente. Per ciascuno degli ambiti di competenze sono dettagliate le singole competenze che saranno rilevate nel corso dell’anno di formazione e di prova, con l’ausilio di specifici indicatori. Per ciascun indicatore è suggerito un descrittore di livello. La Scheda di osservazione dà la possibilità di registrare eventuali “Note” a lato di ciascun indicatore e osservazioni nell’apposito spazio “ANNOTAZIONI”, nella pagina finale. È necessario ripetere l’osservazione in distinti momenti su distinte schede, ad esempio all’inizio, nel corso e al termine dell’anno scolastico.

L’utilizzo della Scheda di osservazione evidenzia un momento importante dell’attività condotta dal tutor in quanto permette il rilevamento delle competenze emerse dall'osservazione reciproca e dal lavoro condotto con il docente neoassunto; allo stesso tempo consente di rilevare gli aspetti sui quali è necessario un ulteriore processo di sviluppo professionale. Questa modalità di utilizzo permette di agire tempestivamente ed efficacemente, attraverso la formazione in itinere, nell’impostare un’azione di miglioramento per lo sviluppo delle competenze richieste al docente neoassunto e può essere anche utile per delineare un percorso di sviluppo professionale successivo al superamento dell’anno di formazione e di prova.

## Scheda di sintesi delle singole osservazioni (da predisporre dopo l’ultima osservazione)

La Scheda di sintesi delle singole osservazioni realizzate nel corso dell’anno scolastico offre la possibilità al docente tutor di riportare in un unico strumento le diverse rilevazioni condotte, al fine di visualizzare l’andamento del processo formativo e di rendere evidenti le eventuali necessità di approfondimento di attività per il consolidamento delle relative competenze. La Scheda di sintesi permette infine di formulare una sintesi per ciascuna competenza considerata, attraverso l’utilizzo di descrittori di livello. La Scheda dà inoltre la possibilità di registrare annotazioni.

L’utilizzo della Scheda di sintesi favorisce l’avvicinamento alla fase conclusiva dell’anno di formazione e di prova e quindi alla fase della valutazione finale, al fine anche della definizione dell’istruttoria da presentare in sede di comitato di valutazione. Tramite essa il docente tutor ha la possibilità di visualizzare le evidenze registrate in una modalità diacronica e sincronica traendo informazioni oggettive circa il percorso formativo intrapreso dal docente neoassunto, oltre che ad assumere informazioni utili circa gli esiti delle azioni di miglioramento e sviluppo suggerite allo stesso.

## Scheda di valutazione delle competenze

La Scheda di valutazione è lo strumento conclusivo attraverso il quale il docente tutor, partendo dalla Scheda di sintesi e tenendo conto del processo e dei livelli conseguiti, individua il livello di conseguimento tramite un descrittore di livello (0= non sufficientemente conseguita; 1= sufficientemente conseguita; 2= pienamente conseguita), per ciascuna competenza considerata. In questo modo il docente tutor, basandosi su elementi e dati oggettivi relativi agli esiti conseguiti in merito allo sviluppo delle competenze professionali richieste, arriva ad avere una visione complessiva finale delle competenze sviluppate nel periodo di formazione e di prova. La scheda dà inoltre la possibilità di registrare annotazioni.

# RACCOMANDAZIONI PER UN TUTORAGGIO EFFICACE

Il dettato normativo introduce la figura del tutor che assume un ruolo fondamentale nell’accompagnare il docente neoassunto durante tutto l’anno di formazione e di prova. 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 del tutor si esplica altresì nella predisposizione di momenti di reciproca osservazione in classe anche attraverso un’azione *peer to peer*.

L’anno di formazione e di prova è un momento importante per definire le pratiche che i docenti mettono in atto per l’insegnamento nei contesti didattici più diversi. In questo percorso il tutor è chiamato a favorire il processo di crescita professionale attraverso l’esempio come docente coinvolto sia nella didattica che nell’assumere ruoli attivi nell’organizzazione e nella vita scolastica.

L’affiancamento professionale previsto è volto a valorizzare sia il tutor che il neoassunto favorendo la riflessione sulle conseguenze delle azioni didattiche realizzate. Il docente esperto, attraverso questa attività, può misurarsi con le proprie capacità di promuovere lo sviluppo di competenze di un collega in formazione.

Questo significa:

- condividere buone pratiche,

- disseminare esperienze positive,

- trovare soluzioni dove ancora mancano,

- costruire una comunità che si confronti con competenza per riconfigurare un assetto della scuola secondaria che sia rispondente ai bisogni di ciascun studente, che valorizzi le competenze di ciascun docente, che tragga il massimo beneficio dalla professionalità di tutti.

Il compito del tutor va oltre il monitoraggio e la valutazione delle attività del neoassunto nell’anno di formazione e di prova, come suggerito dalle schede descritte nei paragrafi precedenti. Il tutor si rende disponibile a descrivere i meccanismi di funzionamento di alcune pratiche consolidate spiegandone le ragioni che le rendono necessarie. Forte della sua esperienza può indicare quale competenza deve essere messa in atto fin da subito e quale invece richiede un maggior tempo e occasioni di consolidamento per essere efficace.

Tra le più importanti competenze da mettere rapidamente a sistema segnaliamo la progettazione, che deve essere contestualizzata, attenta e soprattutto documentata, monitorando la realizzazione e valutando poi i risultati didattici in tutti gli aspetti utili ad un possibile miglioramento. A questo scopo va ricordata l’importanza del documentare tutte le fasi del processo ottemperando alle prassi consolidate nella scuola, anche con strumenti meno formali che favoriscano la crescita professionale del docente.

Come buona pratica integrativa, è auspicabile l’adozione da parte del docente di uno strumento di memorizzazione delle esperienze, un “giornale di bordo”, sottratto a qualunque controllo di natura burocratica, e finalizzato ad oggettivare i dati delle esperienze condotte durante l’anno scolastico. Tale diario del neoassunto, personale e informale, dovrebbe raccogliere intuizioni, resoconti, annotazioni e bilanci, ovvero aspetti di valutazione, progettualità, programmazione che in tale modo potrebbero essere affrontati in maniera oggettiva e documentabile.

Una buona pratica adatta a sviluppare e costruire la dimensione di 'team' potrebbe consistere nel sollecitare il docente neoassunto alla predisposizione e all'utilizzo di strumenti di condivisione con i colleghi delle proprie attività didattiche, attraverso una piattaforma ad hoc, in un'ottica di riutilizzabilità delle risorse e di condivisione delle esperienze.

La metodologia laboratoriale dovrà essere centrale in tutte le discipline, sia nelle attività che richiedono strumentazione specifiche e ambienti dedicati, sia nelle altre dove i contenuti disciplinari-didattici si trasformano in strumenti e mezzi per costruire dialetticamente nuove conoscenze. Ciò può diventare un eccellente viatico sia per la costruzione delle competenze, sia per la condivisione collaborativa e professionale, e quindi interdisciplinare, tra i docenti.

Il confronto con il tutor su problematiche percepite dal docente in formazione dovrebbe essere sempre possibile. Così come interventi che favoriscano un miglioramento complessivo nel caso si osservino situazioni migliorabili o critiche. In questi casi, il tutor potrebbe suggerire un breve periodo di osservazione in una classe dove situazioni simili sono state superate attraverso buone pratiche favorendo la disponibilità al confronto con il neoassunto.

Infine, ricordando che i neoassunti entrano nella scuola con un bagaglio di esperienze e competenze che possono essere anche molto diverse da quelle dei docenti in servizio, è importante evidenziare che compito del tutor è promuovere la loro integrazione nelle attività professionali favorendone la valorizzazione, accogliendo con mente aperta eventuali proposte innovative, accompagnandole con uno spirito di collaborazione attivo.

Un passaggio sicuramente complesso quanto fondamentale è rappresentato dalla valutazione. Il docente tutor è chiamato a rilevare l’evoluzione professionale evidenziata durante l’anno di formazione e di prova in base ad una griglia di caratteristiche (competenze) ritenute fondamentali.

La scheda di valutazione vuole configurarsi come un’occasione di miglioramento professionale. Per questo, è necessario che il docente tutor assuma l’incarico consapevole che l'analisi debba essere operata con scientificità e oggettività, mettendo nel giusto risalto gli aspetti positivi e segnalando gli aspetti da migliorare. A questo proposito è essenziale ricordare che la valutazione è da svolgere anche e soprattutto in itinere e si basa sul monitoraggio e il confronto costanti, per favorire l’intervento in corso d’opera e di conseguenza ridurre al minimo eventuali criticità.

# GRUPPI DI LAVORO

**Gruppo di Coordinamento**, di cui all’art. 3 dell’*Accordo di collaborazione culturale e scientifica per lo sviluppo di percorsi congiunti di studio, ricerca e formazione sul profilo professionale dei docenti*:

Giovanna Del Gobbo (UniFi), Pietro Di Martino (UniPi), Emilio Mariotti (UniSi), Ernesto Pellecchia, Luca Salvini, Elisabetta Bonalumi,Fabrizio Rozzi (MI USR per la Toscana)

**Gruppo Interateneo-MI USR**

Giovanna Del Gobbo, Daniela Frison (UniFi), Pietro Di Martino, Donatella Fantozzi (UniPi), Emilio Mariotti, Vera Montalbano (UniSi), Luca Salvini, Elisabetta Bonalumi,Fabrizio Rozzi, Rossella Bonistalli (MI USR per la Toscana)

**Gruppo Interateneo**

Claudia Andreini, Pietro Causarano, Daniela Frison, Inmaculada Solis Garcia (UniFi)

Caterina Di Pasquale, Donatella Fantozzi (UniPi)

Simone Giusti, Vera Montalbano, Alessandra Romano, Francesca Torlone (UniSi)

**Tavoli tecnici Università di Firenze**

Pietro Causarano, Enrica Ciucci, Giovanna Del Gobbo, Daniela Frison, Laura Menichetti, Silvia Guetta, Marta Pellegrini, Elisabetta Cecconi, Inmaculada Solis Garcia - *Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia*

Gabriele Bianchi, Veronica Gavagna - *Dipartimento di Matematica e Informatica*

Samuele Straulino - *Dipartimento di Fisica e Astronomia*

Claudia Andreini - *Dipartimento di Chimica*

Alessio Mengoni , Marta Mariotti, Martina Lari, Francesca Dani - *Dipartimento di Biologia*

Riccardo Bruni, Roberta Lanfredini, Adalberto Magnelli, Roberto Morani, Mariagrazia Portera - *Dipartimento di Lettere e Filosofia*

Silvia Bacci, Maria Cecilia Verri - *Dipartimento di Statistica, Informatica, Applicazioni*

Riccardo Fanti - *Dipartimento di Scienze della Terra*

Monica Galfré, Matteo Puttilli, Francesca Simoncini - *Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo*

**Tavoli tecnici Università di Pisa**

Anna Baccaglini-Frank, Pietro Di Martino - *Dipartimento di Matematica*

Marilù Chiofalo, Sergio Giudici - *Dipartimento di Fisica*

Graziano Di Giuseppe - *Dipartimento di Biologia*

Elena Bonaccorsi - *Dipartimento di Scienze della Terra*

Valentina Domenici - *Dipartimento di Chimica e Chimica Industriale*

Roberto Grossi - *Dipartimento di Informatica*

Cecilia Iannella, Maria Antonella Galanti, Donatella Fantozzi, Caterina Di Pasquale - *Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere*

Barbara Sommovigo - *Dipartimento di Filologia, Letteratura e Linguistica*

**Tavoli tecnici Università di Siena**

Pier Lorenzo Fantozzi, Emilio Mariotti, Vera Montalbano, Federico Rossi - *Dipartimento di Scienze Fisiche, della Terra e dell’Ambiente*

Maria Alessandra Mariotti - *Dipartimento di Ingegneria dell’Informazione e Scienze Matematiche*

Filomena Giannotti, Simone Giusti - *Dipartimento di Filologia e critica delle letterature antiche e moderne*

Anna Guarducci, Fabio Mugnaini, Michele Pellegrini - *Dipartimento Scienze Storiche e dei Beni Culturali*

Alessandra Romano, Carlo Orefice, Francesca Torlone - *Dipartimento di Scienze della Formazione, Scienze Umane e della Comunicazione Interculturale*

Valentina Bianchi, - *Dipartimento Scienze Sociali, Politiche e Cognitive*

Daniela Marchini - *Dipartimento di Scienze della Vita*

Fabrizia Fabrizi De Biani, Andrea Tafi - *Dipartimento Biotecnologie, Chimica e Farmacia*

1. A seconda del grado di partecipazione dell’osservatore e di coinvolgimento nel contesto da analizzare, l’osservazione può essere: indipendente, dove l’osservatore entra nel contesto da analizzare, ma non interagisce attivamente-direttamente con i soggetti osservati (mantenendo le distanze dal gruppo a cui il processo di osservazione si rivolge) oppure partecipante, in cui, non solo l’osservatore entra nel contesto da analizzare, ma interagisce direttamente con gli osservati, prendendo parte attiva nelle situazioni che è chiamato ad analizzare. [↑](#footnote-ref-0)
2. A seconda degli strumenti che guidano il processo di osservazione, si possono distinguere due ulteriori macro-categorie:

	* l’osservazione intenzionale libera: prevede che lo sguardo dell’osservatore sia intenzionalmente rivolto verso determinati elementi del contesto, già identificati sulla base degli obiettivi della sua osservazione o delle ipotesi che guidano la sua ricerca. L’osservazione è in questo caso libera e non guidata in modo strutturato da schede, check-list o guide di osservazione;
	* l’osservazione intenzionale sistematica e strutturata: prevede oltre ad uno sguardo intenzionalmente rivolto verso determinati elementi, l’utilizzo di strumenti di osservazione ad alto livello di strutturazione come check-list, scale di valutazione, sistemi di codifica, guide di osservazione. [↑](#footnote-ref-1)