

Programma nazionale per la formazione dei docenti neoassunti: alcuni risultati dall'esperienza "Neoassunti 2015"

Maria Chiara Pettenati¹, Giuseppina Rita Mangione¹, Alessia Rosa¹, Patrizia Magnoler² e Pier Giuseppe Rossi²

1 INDIRE - Istituto Nazionale di Documentazione Innovazione e Ricerca Educativa

2 Università di Macerata

I percorsi di formazione che curano l'inserimento dei docenti nell'attività professionale necessitano di integrare, in una circolarità virtuosa, in momenti teorici, pratici e riflessivi. Il presente contributo riporta alcuni risultati preliminari dall'esperienza Neoassunti 2015 e suggerisce come tale esperienza possa guidare le azioni future relative all'accompagnamento del neoassunto in un percorso di crescita continua e consapevole.

La Formazione Neoassunti 2015

In questo contributo descriviamo brevemente alcuni risultati tratti al monitoraggio della formazione obbligatoria per i docenti neoassunti per l'anno 2014/2015 a cui hanno preso parte circa 30.000 docenti italiani¹.

¹ Si veda: Mangione, G.R., Pettenati, M.C., Rosa A., Magnoler P., Rossi, PG Sviluppo della

La realizzazione di questo percorso, che si è compiuta nel periodo Maggio-Luglio 2015, è il frutto di una collaborazione diretta dal MIUR-DGPER e partecipata da INDIRE, Università di Macerata ed USR Emilia Romagna. Per proporre una risposta al bisogno di cambiamento sentito in questo momento formativo, la DGPER ha introdotto per l'anno 2015 un nuovo paradigma formativo (c.m. 6768 del 27 Febbraio 2015) che ha l'obiettivo di promuovere modalità di analisi e riflessione delle attività didattiche realizzate durante l'anno di prova e che poggia su alcuni principi fondanti:

- Il docente è un professionista riflessivo.
- Il percorso della formazione dei neoassunti è un tassello di una traiettoria già avviata che può essere ulteriormente coltivata negli anni successivi di servizio in ruolo.
- L'accoglienza del neoassunto nell'istituzione, l'inserimento di percorsi ricorsivi di alternanza tra le pratiche in classe e le attività di riflessione sono attività fondamentali nello sviluppo della professionalità docente.
- Il portfolio può essere uno strumento utile sia per collegare le varie attività svolte che per raccordare l'azione didattica con la riflessione, sia per avviare processi rivolti a una maggiore consapevolezza professionale.



Figura 1 – Le fasi del percorso formativo (c.m. DGPER 6768 del 27/2/15).

Il percorso formativo si articola su quattro momenti, non necessariamente sequenziali ma anzi talvolta sovrapposti e comunque interconnessi:

1. Incontri informativi di accoglienza; incontri iniziali e finali per condivisione organizzazione e contesto organizzati dalle USR.
2. Laboratori formativi dedicati; incontri tematici di approfondimento

Professionalità docente. L'uso del portfolio formativo nell'esperienza Neoassunti 2015. EM&MITALIA 2015 Multiconferenza italiana su E-learning, Media Education & MoodleMoot Genova 9-11 Settembre 2015 <https://www.youtube.com/watch?v=sP2xEPkIveM&index=7&list=PLpIPox8euXBD2LEkkXC7nDQfsGAgCBZ5L>.

- su BES, tecnologie o altri temi caratterizzanti, organizzati dalle USR.
3. Peer to peer; attività di osservazione reciproca e co-progettazione di attività didattica tra docente neoassunto e tutor accogliente, gestita attraverso la scuola del neoassunto.
 4. Formazione online; sintesi delle attività svolte e proiezione verso il futuro di sviluppo professionale con l'ausilio del "Portfolio formativo", monitoraggio delle varie fasi e accesso libero a risorse formative per docenti, gestita a livello nazionale.

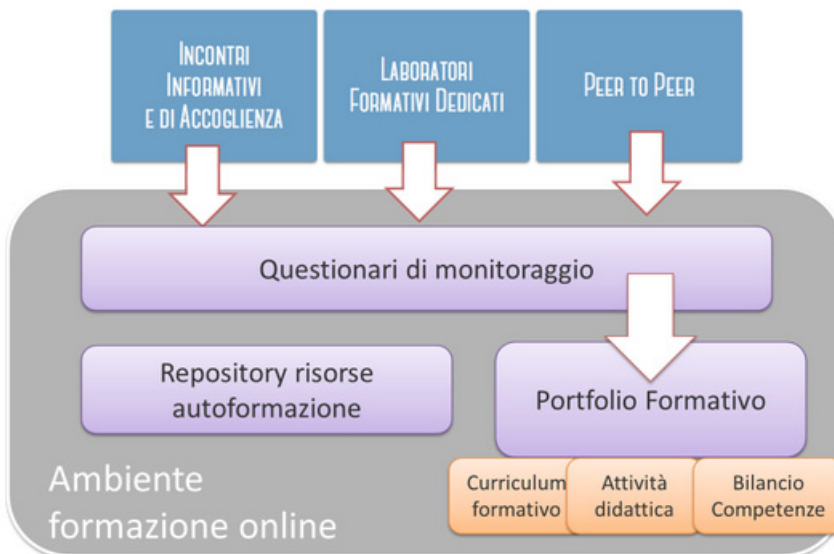


Figura 2 – Ambiente di formazione.

Come illustra sinteticamente la Figura 2, l'ambiente di formazione online è stato progettato per:

- implementare strumenti di monitoraggio su tutto il percorso e sulle singole fasi;
- fornire un repository di risorse formative opzionali per la formazione docente;
- implementare lo strumento "Portfolio formativo", disegnato per accompagnare la progettazione, la documentazione e la riflessione intorno al momento formativo denominato "Peer to peer";
- garantire la comunicazione tra tutte le fasi del percorso e sostenere una riflessione sia sulle attività svolte, sia sulla traiettoria formativa

che ciascun docente ha scelto per alimentare la propria professionalità.

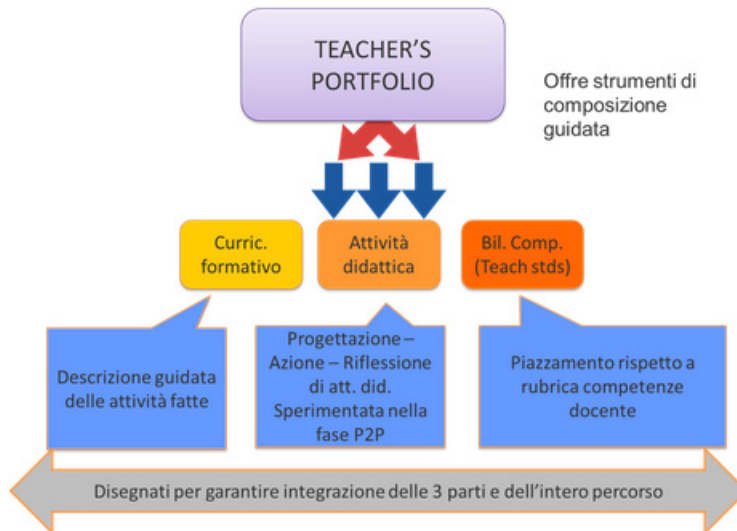


Figura 3 – Il Portfolio formativo.

In Figura 3 sono illustrate le tre attività in cui è strutturato il Portfolio Formativo: il Curricolo formativo, l'Attività didattica e il Bilancio delle competenze. Questi tre momenti, sostenuti da un insieme di "domande stimolo", permettono di far emergere le motivazioni alla base delle decisioni prese dai docenti neo-immessi in ruolo guidandoli nella costruzione di un senso globale da attribuire al percorso formativo e permettendo loro di acquisire maggiore consapevolezza sul modo di pianificare e gestione il proprio agire didattico².

Curricolo formativo, Attività didattica e Bilancio competenze

² Si vedano:

- Cerini, G. (a cura di) (2011). La strategia del portfolio docente. Napoli: Tecnodid Editrice.
- Magnoler, P., Rossi, P. G., & Giannandrea, L. (2008). Dalla ricerca sul "Pensiero degli insegnanti" alla costruzione di artefatti per la progettazione e la formazione in servizio. Annali Università degli Studi di Macerata.
- Rossi, P. G., Giannandrea, L., & Magnoler, P. (2011). Portfolio e riflessione. Education Sciences & Society, 192.

Il *Curricolo formativo* persegue l'obiettivo di tracciare, a grandi linee, il percorso che vede l'avvicinarsi delle esperienze, sia formali che informali, ritenute dal neo-assunto significative per mostrare le situazioni che hanno contribuito alla sua formazione professionale. Per ciascuna esperienza selezionata il docente è stato chiamato a distinguere se è stata funzionale all'acquisizione di concetti o di conoscenze che lo hanno arricchito culturalmente o se hanno consentito di apprendere nuovi contenuti disciplinari o sviluppare convinzioni sull'insegnare o sulla figura dell'insegnante. La rilettura delle esperienze selezionate può costituire un'occasione per comprendere meglio come si è sviluppata l'immagine che attualmente ciascuno ha di se stesso come docente.

L'*Attività didattica* viene organizzata in tre parti: progettazione, documentazione, riflessione. La progettazione richiede al docente di esplicitare l'azione didattica e favorire la progettazione, la riflessione e la consapevolezza dell'*habitus* progettuale. Al fine di fornire un ambiente di Portfolio efficace alla riflessione sulla pratica, i docenti sono chiamati a partecipare ad uno spazio di «documentazione», un diario che permette di rappresentare il vissuto soggettivo dell'agito. Tramite la view il docente può presentare le risorse per una riorganizzazione dell'attività, sulla base della loro significatività o sulla base di una logica temporale. La logica della riflessione sull'azione ha guidato la predisposizione in Neoassunti2015 di un momento di analisi complessiva tale da permettere al docente di comprendere come è stata regolata in azione la sua attività. Le domande sulla coerenza tra il modello e l'azione svolta, le differenze tra la pianificazione prevista e quella agita, lo scarto tra risultati previsti e risultati ottenuti spingono a individuare gli elementi vincenti, che andranno ripresi e rafforzati in successive attività, e gli elementi critici che andranno migliorati approfondendo aspetti teorici e sperimentando altre strade.

Il momento di raccolta degli *input* legati alle esperienze didattiche svolte ha come obiettivo quello di indirizzare il processo di professionalizzazione di ciascun docente ed è la base da cui partire per un accurato *Bilancio di Competenze*. Al neoassunto viene richiesto di elaborare un breve testo per le tre aree di competenza selezionate (avvalendosi anche delle domande stimolo rispetto a specifici "descrittori" di competenza). La mappatura delle competenze a cui si ispira NEOASSUNTI 2015 ha permesso di raggrupparle in tre diverse dimensioni:

- competenze relative all'insegnamento – aspetti didattici,

- competenze relative alla partecipazione scolastica – aspetti professionali,
- competenze relative alla propria formazione – aspetti formativi.

Il bilancio delle competenze permette di connettere le esperienze formative tracciate nel Curriculum con le competenze caratterizzanti la professionalità docente e presenta l'occasione di ripensare l'insegnamento del corrente anno scolastico avvalendosi anche dell'esemplificazione di riflessione sulla progettazione e sull'azione sperimentata nella parte seconda del portfolio.

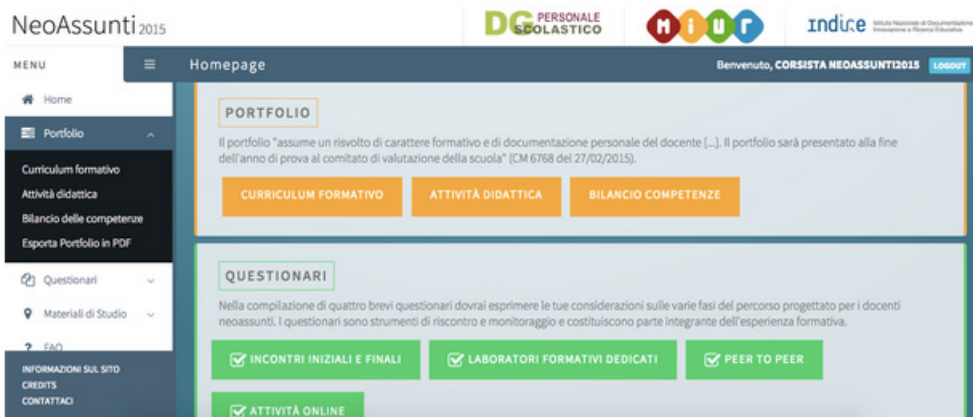


Figura 4: ambiente Web per la formazione Neoassunti 2015 (neoassunti.indire.it/2015).

I Risultati: validazione e valutazione dell'esperienza

A conclusione del percorso formativo i docenti neoassunti hanno risposto a quattro questionari al fine di comprendere l'efficacia del disegno di continuità del percorso come progettato e fornire specifico riscontro rispetto al Portfolio formativo. La numerosità dei questionari raccolti consente una prima analisi e riflessione del lavoro svolto. Analizziamo nel dettaglio i risultati più significativi emersi dalle risposte ai singoli questionari.

Il primo questionario indagava la prima fase della formazione "Incontri informativi e di accoglienza". Completato dall'84% dei neoassunti iscritti, il questionario mette in luce il fatto che gli incontri iniziali hanno avuto

carattere informativo di presentazione e illustrazione del percorso e di organizzazione (74%). In particolare hanno contribuito ad arricchire gli obiettivi del percorso di formazione (46%). I docenti hanno anche osservato che tali incontri dovrebbero essere anticipati ad inizio anno³ (71%).

Il secondo questionario, completato dall'83% dei neoassunti, indica che il 76% dei docenti ha partecipato a oltre 4 laboratori formativi dedicati, anche superando le 15 ore teoricamente previste per questa fase (Fig.1). L'80% dei docenti ha partecipato a un laboratorio o ad una attività sui BES anche se, sempre dai dati del questionario, si evince che secondo i docenti i nuclei tematici affrontati nei laboratori non sono stati mappati sui bisogni formativi effettivamente rilevati.

Il terzo questionario, completato dall'84% dei neoassunti, conferma come l'esperienza formativa dell'attività "Peer to peer" sia stata percepita utile in maniera speculare sul piano umano e relazionale dal 70% dei neoassunti e dal 77% dei tutor; sul piano operativo e professionale per il 57% dei neoassunti e per il 61% dei tutor (Fig. 5 e Fig. 6).

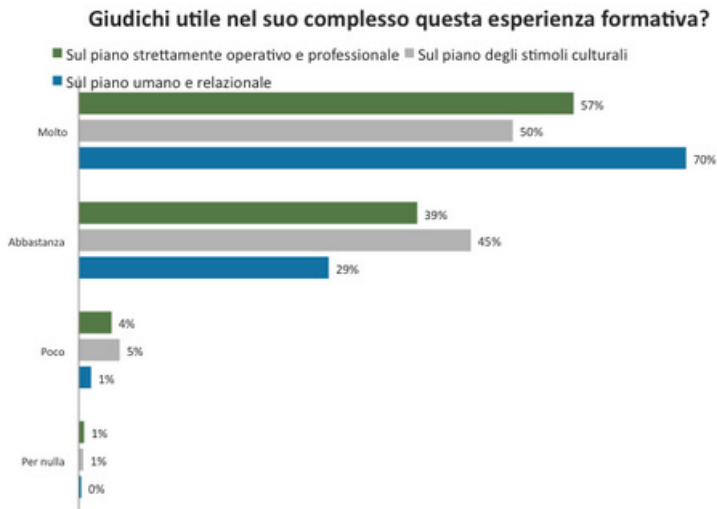


Figura 5 – Utilità dell'attività "Peer to peer", come percepita dal docente.

³ Pur non compromettendo la validità del modello, il monitoraggio effettuato mette in luce spesso legate alla compressione dei tempi della formazione, avviata ad anno scolastico avanzato anziché ad inizio anno.

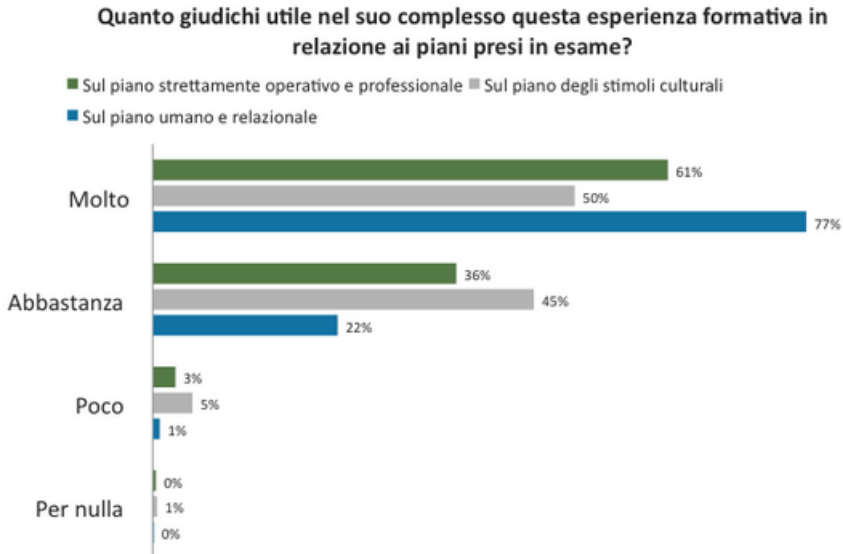


Figura 6 – Utilità dell’attività “Peer to peer”, come percepita dal docente.

Infine un quarto questionario ha indagato la formazione nella sua interessezza, con particolare riguardo al Portfolio formativo come momento di raccordo, per comprendere se lo strumento si è rivelato utile al docente per ricostruire e comprendere il proprio agire didattico, riflettere sulla pratica ed individuare le traiettorie di miglioramento professionale.

Il quarto questionario, completato dall’83% dei neoassunti, ci conferma che la struttura dell’impianto formativo è stata percepita positivamente dai docenti che hanno visto il portfolio on line come elemento in grado di supportare l’analisi di pratica didattica (85% di risposte positive) (Fig. 7). La maggiore comprensione delle dimensioni di competenze ha indotto ad individuare più chiaramente aspetti di competenze sui quali progettare la propria formazione (88% di risposte positive).

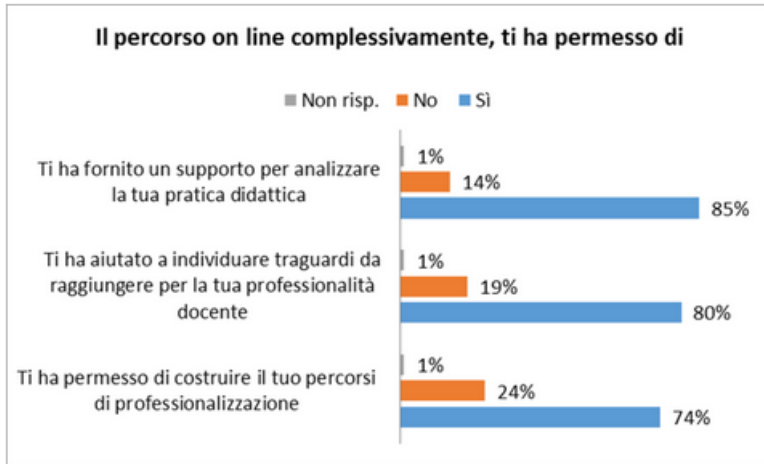


Figura 7 - L'impatto del percorso pratica didattica e professionalizzazione.

Infine, come rappresentato in Fig. 8, la rilevanza del percorso espressa in relazione alle prospettive e ai traguardi di sviluppo professionale viene rafforzata dai risultati relativi al bilancio delle competenze che, secondo i docenti, ha aiutato a comprendere in modo più approfondito le diverse dimensioni delle competenze professionali (87%) e a trovare aspetti di competenza sui quali progettare la formazione futura (88 %).



Figura 8. L'attività sul bilancio delle competenze.

Conclusioni e possibili azioni di miglioramento

I dati fino ad ora elaborati dai questionari di monitoraggio e dai 5 focus group condotti con un campione rappresentativo di docenti neoassunti (Toscana, Campania, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna e Marche) confermano il raggiungimento di alcune finalità individuate come premessa per l'impianto formativo realizzato e ne sostengono le scelte dei principi fondanti.

Il Portfolio formativo, introdotto per la prima volta quest'anno su scala nazionale, conferma i risultati delle sperimentazioni che erano state condotte su scala limitata, da cui questa impostazione ha tratto ispirazione⁴⁵ e si rivela uno strumento utile e gradito per accompagnare una riflessione sul proprio bagaglio culturale ed esperienziale e su come sviluppare la propria traiettoria di sviluppo professionale.

Se il modello nella sua complessità ha permesso di ottenere risultati positivi e coerenti con gli obiettivi posti, dai monitoraggi qualitativi e quantitativi sono emersi elementi utili per un suo miglioramento, elementi che si pongono in coerenza con le premesse teoriche di questo articolo:

Emergono in particolare indicazioni utili che suggeriscono di:

- Introdurre elementi di personalizzazione dell'ambiente online, utile a proporre percorsi e contenuti specifici per insegnanti di sostegno, insegnanti dell'infanzia, specifiche discipline, etc.
- Rafforzare la figura e il ruolo del tutor accogliente, attraverso una specifica formazione e/o un maggiore coinvolgimento anche nelle attività online.
- Coinvolgere più esplicitamente i Dirigenti Scolastici nella formazione dei neoassunti.
- Supportare la fase di co-progettazione e osservazione reciproca tra tutor e neoassunto attraverso strumenti analitici specificamente progettati.

⁴ Si vedano:

- Rossi, P. G., Giannandrea, L., & Magnoler, P. (2011). Portfolio e riflessione. *Education Sciences & Society*, 192.
- Cerini, G. (a cura di) (2011). *La strategia del portfolio docente*. Napoli: Tecnodid Editrice.
- FORMAZIONE NEOASSUNTI TRENTO - IPRASE <http://www.iprase.tn.it/formazione/docenti-neoassunti-della-provincia-di-trento-a-s-201415/>

Ringraziamenti

Il progetto della “Formazione dei docenti neoassunti 2014/2015” è stato realizzato dal MIUR, Segreteria Tecnica del Ministro e DG Personale Scolastico. L'INDIRE (Aree Formazione e Tecnologica) e l'Università di Macerata hanno collaborato alla progettazione e realizzazione della fase di formazione on-line.