BRICKS | TEMA

Ruolo della comunità scolastica nell'anno di prova del docente

a cura di:
Ida Caruccio, Valentina Trotta

Vademecum, Docenti neoassunti

Ruolo della comunità scolastica nell'anno di prova del docente

Il mondo della scuola ha una forza aggregante che supera le identità singole e si pone come istituzione prioritaria di educazione, formazione ed istruzione. Questa affermazione è valida per la crescita umana, sociale e culturale degli studenti ma lo è anche per tutti gli attori coinvolti nella vision e nella mission degli istituti scolastici. Nell'ottica del lifelong learning, il docente neoassunto deve essere accompagnato nel consolidare le competenze acquisite prima dell'immissione in ruolo in un ambiente accogliente e ricco di esperienze umane che gli serviranno per comprendere non solo procedure e prassi, ma fungeranno da modello per la costruzione di comunità educanti in cui vi è sempre un coinvolgimento diretto e collettivo.

La strategia finale sottesa al decreto di conferma in ruolo del singolo, nella visione globale di tante sfaccettature umane in gioco, deve condurre ad un contesto nuovo in cui ognuno è "un po' cresciuto". Non è un'osservazione banale. Arricchire la propria e l'altrui vita di esperienze che consolidano i rapporti interpersonali fa crescere e migliorare. Le criticità sono sempre in agguato, i diversi punti di vista possono generare tensioni, la bravura consiste nel non cementare gli attriti. Dialogare è sempre sinonimo di capacità di superamento dell'io. La comunità scolastica nel *peer to peer* fornisce appoggio e spiana i conflitti.

Tra le varie innovazioni, la Legge 107 ha sancito e ufficializzato un piano di formazione articolato fuori e dentro la classe, su una piattaforma e con incontri di formazione in presenza, con visite dirigenziali e osservazioni accurate. Un'articolazione complessa di un *multitasking* che oggi connota il ruolo docente. Dal conferimento dell'incarico al tutor del docente in anno di prova si dipana il filo conduttore che porterà alla discussione finale e all'atto ufficiale di conferma del neo immesso prodotto dal dirigente scolastico. Tra questi due momenti chiave si estende un arco temporale connotato, come letto nei contributi precedenti, da una serie di attività obbligatorie ma anche da un clima scolastico che pervade incisivamente tutto il processo.

La scuola non può ancorarsi nell'individualità soggettiva, deve aprirsi costantemente alle novità metodologiche didattiche supportando gli alunni ma anche e costantemente i docenti nella prospettiva olistica di un sapere e di un apprendimento permanente. Favorire nel docente neoassunto la consapevolezza che ha in sé il potenziale conoscitivo, umano, relazionale per essere un buon docente conduce ad una contaminazione di buone pratiche tra il neo insegnante e l'istituzione.

L'aspetto più innovativo della *peer education* è sicuramente aver pensato a livello ministeriale di attuarla tra adulti. Riflettendo su questa metodologia indirizzata agli allievi in età scolare risulta più facile infatti, discriminare le ricadute positive in quanto il docente sia come osservatore partecipante che come osservatore esterno, riesce ad incanalare con la sua esperienza eventuali punti di frizione, inevitabili in un gruppo di pari, assegna i ruoli e coordina sapientemente i laboratori. Se il discorso di *peer to peer* si sposta sugli adulti in azione- formazione, le dinamiche che emergono sono molto più complesse perché esiste un vissuto che rende sicuramente arduo rivedere le proprie certezze e accettare di buon grado una guida esterna. La sfida del nostro argomentare sarà centrata proprio su questo aspetto: l'effettiva inclusione del neoimmesso è un obiettivo raggiungibile? Alla fine dell'anno di prova in che termini relazionali oltre che di competenza, il neoassunto potrà considerarsi parte della comunità scolastica? Il tutor assume il ruolo di orientatore del neoassunto, agevolando in lui il processo di costruzione della propria identità professionale, è colui che indirizza il nuovo docente nel mare magnum della scuola verso l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze necessarie all'insegnamento, monitora il processo formativo, anche attraverso lo studio

della documentazione prodotta e produce l'istruttoria per la valutazione finale. Non è però sufficiente. Tra i compiti prevalenti del tutor si discrimina la sua capacità di predisporre un ambiente proficuo ad accogliere e introdurre il docente nel contesto scolastico in cui si trova ad operare. Le novità spesso generano ansie e senso di inadeguatezza. Costruire una zona di comfort per un insegnante che si trova ad esercitare la sua professione in un ambiente non familiare garantisce il successo e conduce al benessere lavorativo. Ecco perché nell'anno di prova l'intera comunità educante, anche attraverso una sapiente azione di scaffolding del tutor, svolge un ruolo indispensabile nel supportare ed indirizzare le scelte del docente suddetto.

Quali sono i principali filoni di intervento che l'intera comunità può adottare a supporto della crescita del neoassunto? L'accoglienza e la presentazione sono momenti di incontro altamente formativi. Il neoimmesso deve percepire un alto grado di empatia e disponibilità da parte dei colleghi per offrire il meglio delle sue competenze. I momenti rompighiaccio, come il caffè condiviso nella pausa della ricreazione o le chiacchiere tra colleghi che precedono lo squillo della campanella, costituiscono fasi dell'apertura all'altro che vanno gestiti con azioni informali di benvenuto. Indubbiamente è parimente importante che il docente venga messo in situazione attraverso il mentoring globale dei colleghi che illustreranno la vita quotidiana fatta di ordini di servizio, prassi amministrative, comunicazioni informali, conoscenze sulla sicurezza, condivisione di notizie rilevanti e anche riservate relative ai minori affidati.

L'assegnazione del tutor al docente è un atto dovuto e fondamentale ma la consulenza, la condivisione di esperienze e risorse, lo scambio di osservazioni partecipate e partecipanti della comunità docente semplificano il processo di assimilazione e accomodamento. La pianificazione delle lezioni, l'organizzazione di sessioni di osservazione, la partecipazione a progetti CLIL o multidisciplinari faranno emergere le competenze specifiche dei singoli che, lavorando in team, diventano patrimonio condiviso. Aprire le porte delle classi dando modo al neoassunto di partecipare anche solo come osservatore esterno allo svolgimento delle lezioni offre il la allo sviluppo di nuove metodologie didattiche, al conseguimento di strategie di gestione della classe, alle procedure di risoluzione dei conflitti oltre che a far nascere idee sulla conduzione innovativa delle lezioni con l'ausilio delle moderne tecnologie. Una sorta di didattica orientativa che il docente neoassunto potrà dapprima visionare e poi sperimentare nelle classi a lui assegnate.

Parliamo di team building ma anche di rafforzamento delle capacità autovalutative del docente che, sulla scorta di quanto avrà osservato e vissuto, avrà un bagaglio di conoscenze pratiche più ampio ed articolato per organizzare le proprie strategie didattiche e valutative chiedendo confronti aperti anche in fase di analisi dei risultati conseguiti dai propri studenti o per la valutazione formativa e sommativa. Il docente neoassunto va, quindi, incoraggiato a riflettere sulle proprie prestazioni e a condividere documentazione di attività e risultati conseguiti durante l'anno di prova. Questo include l'autovalutazione, il portfolio professionale e altri strumenti di documentazione ma anche un riscontro sui risultati degli studenti attraverso dati empirici e altri strumenti di monitoraggio che avrà predisposto (griglie, items, prove strutturate o semistrutturate).

La stessa condivisione di risorse didattiche (materiali vari, esempi di buone pratiche, libri utilizzati, siti web utili, ecc…) è un atto prezioso per un neoimmesso che non si sentirà privo di mezzi e allo sbaraglio in un mondo perlopiù nuovo e altamente responsabilizzante.

Per un concreto inserimento nella comunità è anche importante agevolare da parte della comunità scolastica la conoscenza del contesto reale in cui il docente si muove. Sicuramente l'appropriazione dei contenuti dei documenti strategici (PTOF, RAV, Piano di Miglioramento, Regolamenti e Patto di

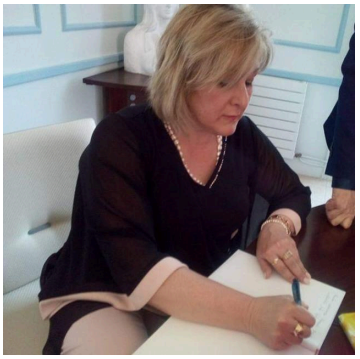
Corresponsabilità) sono atti dovuti che il docente si impegna a studiare e a fare propri ma, sovente, nelle scuole esistono dei codici non scritti che assurgono a consuetudini. E' buona prassi disseminare queste tacite conoscenze. Introdurre il docente alla conoscenza delle famiglie, delle autorità locali, delle forme di sport ed associazionismo, lo rendono parte del tessuto sociale in cui investe la sua azione educativa e gli consentiranno di essere parte del sentire comune e dell'agire pratico. L'introduzione alla cultura della scuola non può quindi essere relegata solo ai momenti formali degli organi collegiali ma va speso del tempo da parte di ogni componente della scuola per integrare gradualmente il nuovo componente della comunità.

Il docente in anno di prova ha davanti a sé una lunga formazione professionale, divisa fra incontri in presenza e/o blended oltre che alla produzione di una serie di atti che documentano il suo lavoro sulla piattaforma INDIRE. Lo stesso vale anche per il tutor che lo affianca. Sono indubbiamente giorni che possono avere fasi stressanti e faticose che si affiancano al carico di lavoro quotidiano. Per ridurre l'impatto negativo di eventuali momenti di sconforto il sostegno concreto dei colleghi docenti ma anche del personale ATA, collaboratori scolastici e personale di segreteria, fanno la differenza nell'esito finale di conferma in ruolo. Bandura, nel sostenere l'autoefficacia, apre alla possibilità dello sbaglio che si può recuperare con un forte credo nelle potenzialità personali.

Saper offrire le "terre di mezzo" da parte delle comunità scolastiche accompagna e distingue tutte le fasi di integrazione del nuovo docente nel complesso mondo della scuola e ciò lo farà sentire realmente destinatario di un'efficace azione che favorisce l'autostima.

La comunità scolastica, mentre accompagna, è chiamata anche ad un importante ruolo valutativo, quando, attraverso l'istruttoria del tutor e fino al momento di valutazione finale deve esprimere un giudizio decisivo per la vita professionale del neoimmesso. Un' apparente contraddizione che lascia intravedere quasi due polarità: da un lato si accoglie e si accompagna il neoimmesso, dall'altro lo si valuta. Per non incorrere in un dualismo destabilizzante, a chi opera nel processo di formazione, e all'intera comunità, è chiesto di racchiudere i due poli nel medesimo sguardo, privilegiando consapevolmente ora l'uno ora l'altro per il raggiungimento degli obiettivi formativi.

Partendo dall'assunto che un docente neoimmesso ha faticato non poco per occupare questo posto sembra molto importante offrire feedback positivi e smussare con un'ottica propositiva le situazioni di ambascia che possono crearsi. In fondo gli esseri umani felici di svolgere la professione che hanno scelto per la loro vita sono i professionisti su cui bisogna investire con le risorse che tutti noi abbiamo da offrire agli altri. La qualità di leadership del dirigente scolastico è un tassello imprescindibile nell'anno di prova perché spiana e appiana, consiglia ed esorta ed infine valuta con la collaborazione del comitato ma la scuola è un'organizzazione complessa in cui ogni componente del sistema custodisce competenze specifiche di una portata tale che solo se condivise con gli altri componenti diventano forza proattiva e positiva per assurgere al grande puzzle educativo che pone al centro l'uomo quale figura portante della società della conoscenza.



Ida Caruccio

ida.caruccio@scuola.istruzione.it

Caruccio Ida è Ph.D. presso l'Università Telematica Pegaso nel XXXIV ciclo di dottorato dal titolo "Il benessere lavorativo della persona tra diritto, educazione e sviluppo sociale". Laureata con lode in Scienze Pedagogiche, con Master sulla formazione e sul ruolo della dirigenza scolastica, ha esperienze pluriennali come cultore della materia in Pedagogia Sperimentale, tutor accademico, insegnante di scuola primaria, formatore, progettista, valutatore dell'Agenzia Nazionale INDIRE Erasmus+.Ha pubblicato monografie e articoli scientifici afferenti al SSD M-PED/04 con focus sulla scuola e sul raccordo con le università oltre che sull'innovazione e sulle competenze. Nell'esperienza politica come consigliere comunale di maggioranza e consigliere alla Comunità Montana ha ricoperto il ruolo di delegata alla pubblica istruzione. Attualmente è docente individuata sui Progetti Nazionali, comma 65, L.107/15, presso l'USR per la Campania.

Valentina Trotta

valentina.trotta@scuola.istruzione.it

Docente di scuola secondaria II grado, laureata in Scienze e Management dello Sport e in Economia. Esperienza quinquennale come docente in comando presso l'Ufficio Scolastico Regionale. Questa esperienza mi ha permesso di contribuire attivamente a commissioni e a numerosi gruppi di lavoro. Ho avuto l'opportunità di valutare e promuovere iniziative innovative all'interno delle nostre scuole campane. Inoltre, ho svolto l'incarico di Commissario per concorsi straordinari nella classe di concorso A048 Attività Motorie. Ho fatto parte del Gruppo di missione del PNRR, presso il Ministero dell'Istruzione e del Merito, focalizzando le competenze sul Piano Scuola 4.0 e sulla piattaforma di Scuola Futura. Infine, ho avuto l'onore di condividere le mie esperienze e conoscenze attraverso varie pubblicazioni di articoli con riviste, come Bricks e Noi Open Innovation.