

Studi e Documenti

Il dirigente scolastico e il docente neoassunto: un percorso condiviso

Chiara Brescianini

Dirigente Tecnico presso l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna

✉ brescianini@g.istruzioneer.it

Luca Prono

Dirigente scolastico presso l'Istituto comprensivo di Ozzano dell'Emilia (Bo)

✉ preside@icozzano.istruzioneer.it

Cinzia Quirini

Dirigente scolastico presso l'Istituto comprensivo di Pianoro (Bo)

✉ cinziaquirini@gmail.com

Alla presenza di altri colleghi il preside mi chiese: Allora, McCourt, è diventato padre?

No, non ancora.

Ma cosa preferirebbe, un maschio o una femmina?

Oh, per me è uguale.

Beh, fece lui, speriamo che non venga fuori ermafrodito.

In quel caso, da grande, lo faccio diventare preside.

La lettera che mi definiva 'in esubero' arrivò qualche tempo dopo.

Frank McCourt, *Ehi Prof!* (2006)

Dalla scorsa primavera, in molti consessi di incontro fra dirigenti scolastici, in previsione del massiccio piano di assunzioni previsto dal Governo per l'anno successivo, sono emerse sollecitazioni a riflettere sull'importanza di ridare slancio e rigore all'anno di formazione e di prova dei docenti neoassunti, che di fatto era diventato all'interno delle scuole talvolta un'azione routinaria, e sulla necessità di operare una seria riflessione sulle competenze necessarie a un docente per poter svolgere con professionalità il proprio ruolo. A quella data non era certa l'approvazione della legge sulla "Buona scuola" ed erano ignoti i contenuti e le modalità che avrebbero regolato gli assetti le-

gati alla valorizzazione della professionalità docente. Nel mese di giugno 2015 tutti i dirigenti scolastici dell'Emilia-Romagna sono stati coinvolti in un'indagine empirica elaborata dall'Università di Bologna - Dipartimento di scienze dell'educazione, in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna, che mediante un questionario ha analizzato il ruolo dei dirigenti scolastici nella formazione dei docenti neoassunti. L'ampia adesione delle risposte (quasi l'80% pur in un momento di chiusura d'anno e di complessità organizzativa e gestionale) ha evidenziato che l'argomento era considerato rilevante in relazione ai processi di rinnovamento della scuola.

Gli esiti del questionario, inoltre, hanno restituito un parere positivo in merito all'utilità del comitato di valutazione; infatti l'85% dei dirigenti lo ha considerato un organismo utile e con un ruolo importante nella prospettiva dello sviluppo professionale del docente e già il 59% faceva intervenire i tutor nel corso del colloquio finale del docente neoassunto col comitato di valutazione.

Questa premessa evidenzia come i tempi fossero maturi per accogliere quello che la normativa ha proposto e ridefinito in materia di formazione dei docenti neoassunti, innovando e ridando slancio, pur nelle inevitabili difficoltà attuative di prima applicazione, al processo di formazione.

Si è consapevoli che la figura del docente è determinante ai fini dello sviluppo culturale e sociale del Paese e che le competenze richieste dal profilo includono la capacità di intercettare i rapidi e mutevoli bisogni dei loro allievi e di fornire una didattica motivante e atta a garantire il loro successo formativo. Ciò determina un continuo aggiornamento del profilo del docente nelle diverse fasi del proprio percorso professionale.

Il comune immaginario collettivo è popolato da narrazioni che raccontano di un rapporto conflittuale e caratterizzato da reciproca sfiducia tra docente neoassunto e dirigente scolastico. Si spazia dalle comunicazioni di sindacati di categoria a pagine di letteratura popolare dove non si arriva alla diffida e al contenzioso legale, ma alla deformazione del rapporto in chiave ironica e grottesca. Contrariamente a queste rappresentazioni, le riflessioni che si propongono in questo contributo puntano a costruire un percorso condiviso tra dirigente scolastico e docente neoassunto che faciliti l'inserimento degli insegnanti nella comunità scolastica e che ne orienti le competenze per lo sviluppo professionale e per il miglioramento dell'istituzione scolastica.

Poniamo qualche domanda guida per orientarci:

- quali sono gli atti che un dirigente scolastico compie nel corso dell'anno di prova e formazione di un docente neoassunto, anche alla luce dei recenti cambiamenti introdotti dalla L. 107/2015 e dal D.M. 850?
- attraverso quali modalità questi atti possono aiutare a costruire un rapporto di stima e fiducia, andando oltre il mero adempimento burocratico?
- come possono essere valorizzate le professionalità dei docenti neoassunti all'interno della scuola?
- come si possono affrontare eventuali criticità che dovessero sorgere lungo il percorso dell'anno di prova?

Ricerche empiriche dimostrano che una gestione efficace del periodo di prova e formazione da parte del dirigente scolastico può rispondere a diverse esigenze sempre più sentite all'interno della comunità scolastica nell'ottica di una piena *leadership istituzionale e leadership per l'apprendimento* che coinvolga tutti: migliorare la qualità dell'insegnamento, ri-orientare i neoassunti che hanno mostrato una tiepida attitudine alla professione, contribuire all'innalzamento del successo formativo degli alunni.

Oltre il mero adempimento burocratico

Alla fonte normativa del Testo Unico, il D.Lgs. 297/1994 (artt. 437-440), dall'anno scolastico 2015-16 sul periodo di formazione e prova si sono affiancati due importanti provvedimenti normativi: la Legge 107/2015 (commi 115-120 dell'art. 1) e il D.M.

850/2015, analizzati in altri contributi di questo numero di "Studi e documenti". La *ratio* di tali modifiche è quella di rendere l'anno di formazione e prova un effettivo percorso di crescita e sviluppo professionale per il neoassunto. Le novità introdotte dalla legge e dal decreto, anticipate almeno in parte dal modello formativo già in vigore in via sperimentale in Emilia-Romagna negli ultimi due anni scolastici, vanno quindi nella direzione di stimolare tutti i soggetti coinvolti (neoassunto, tutor e dirigente scolastico) a considerare l'anno di prova e formazione non come un mero adempimento burocratico il cui superamento costituisca un automatismo, ma come un vero strumento di sviluppo del capitale professionale. In particolare, due commi dell'unico articolo della L. 107 sottolineano questo aspetto. Il comma 116 indica che per la validità dell'anno di prova occorre prestare *"almeno 120 giorni per attività didattiche"* all'interno dei 180 giorni di servizio previsti precedentemente sulla propria cattedra o materie affini. Il comma 119 sottolinea invece che, nel caso di valutazione negativa del periodo di formazione e di prova, il docente neoassunto *"è sottoposto a un secondo periodo di formazione e di prova"*. Questo secondo periodo non è rinnovabile e, come viene precisato dall'art. 14 del D.M. 850/2015, *"è obbligatoriamente disposta una verifica, affidata a un dirigente tecnico, per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del docente"*.

La valutazione del docente neoassunto è in capo al dirigente scolastico, sentito il parere del comitato di valutazione, sulla base dell'istruttoria curata dal docente tutor e sulla base della relazione fatta dal dirigente scolastico stesso. Il dirigente deve obbligatoriamente sentire il parere del comitato, ma può discostarsene nella sua valutazione con atto motivato. Il D.M. 850/2015 stabilisce che il comitato di valutazione viene convocato dal dirigente scolastico *"nel periodo intercorrente tra il termine delle attività didattiche - compresi gli esami di qualifica e di Stato - e la conclusione dell'anno scolastico"*. Il medesimo Decreto specifica anche che il colloquio *"prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e dalla relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale, consegnato preliminarmente al dirigente scolastico che lo trasmette al comitato almeno cinque giorni prima della data fissata"*.

Sia dall'interno del mondo della scuola che dal suo esterno, si è ripetutamente lamentata l'assenza di criteri per la definizione di standard atti alla valutazione della professionalità docente. Il D.M. 850/2015 si configura come innovativo in questo campo: l'articolo 4 elenca, infatti, al comma 1, i criteri sulla base dei quali verificare la padronanza degli standard professionali dei docenti neoassunti:

- 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 alla funzione docente;
- partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

Inoltre, il successivo comma 3 dello stesso articolo specifica che sono anche valutate *"l'attitudine collaborativa nei contesti didattici, progettuali, collegiali, l'interazione con le famiglie e con il personale scolastico, la capacità di affrontare situazioni relazionali complesse e dinamiche interculturali, nonché la partecipazione attiva e il sostegno ai piani di miglioramento dell'istituzione scolastica"*. La particolare attenzione che il Decreto riserva alla definizione di standard professionali, come anticipato dal comma 118 dell'unico articolo della Legge 107/2015, è parte di quella tendenza, già discussa in precedenza, a voler sensibilizzare tutti i soggetti coinvolti all'importanza della valutazione dell'anno di prova. Certo, un dirigente scolastico che si rende conto di gravi carenze didattiche e relazionali di un docente neoassunto operante presso la sede da

lui diretta, che siano tali da pregiudicarne il superamento dell'anno di prova, dovrà raccogliere e formalizzare tutti gli elementi necessari per motivare una valutazione negativa, che acquisirà maggiore forza se condivisa con il comitato.

In ottica di buone prassi, per andare oltre la logica dell'adempimento burocratico, è suggerito che il dirigente scolastico riunisca tutti i docenti neoassunti in un incontro iniziale con i tutor in cui potrà spiegare il percorso di formazione che dovranno affrontare e le aspettative della scuola nei loro confronti. La ricerca "Il ruolo del dirigente scolastico nella formazione dei docenti neoassunti", condotta al termine dell'anno scolastico 2014-15 dal Dipartimento di Scienze dell'educazione dell'Università degli Studi di Bologna in accordo con l'Ufficio scolastico regionale per l'Emilia-Romagna, sottolinea che i tempi stretti per lo svolgimento delle attività di formazione hanno probabilmente provocato la mancanza di riunioni di coordinamento tra dirigente, tutor e neoassunti. Tale mancanza di coordinamento viene evidenziata da quasi la metà dei dirigenti scolastici intervistati, anche se il dato è maggiormente accentuato nelle scuole secondarie di secondo grado rispetto alle istituzioni scolastiche del primo ciclo.

Con la stabilizzazione del modello formativo attuale, è prevedibile che i tempi di avvio della formazione possano coincidere con l'inizio dell'anno scolastico e che l'ampliamento dell'arco temporale possa aiutare i dirigenti a offrire una regia più forte e significativa. È auspicabile che un primo incontro di coordinamento possa avvenire all'inizio dell'anno scolastico. In questo modo, il dirigente avrà l'occasione di conoscere gli insegnanti neoassunti e di interagire con loro fin dalla fase iniziale del periodo di prova, presentando la scuola e il contesto in cui si troveranno a lavorare. Sempre in questa fase iniziale, particolare attenzione è da destinare all'assegnazione dei docenti neoimmessi alle classi, sulle varie sedi dell'istituto. Anche se la conoscenza reciproca non sarà certo tale da permettere una scelta pienamente consapevole, il dirigente cercherà di assegnare, compatibilmente con le esigenze della scuola, i neoassunti nelle aree disciplinari (per la primaria), nelle fasce d'età o indirizzi di studio dove hanno più esperienza e possono pienamente esprimere le proprie competenze professionali.

Dal Bilancio di competenze al Patto per lo sviluppo professionale

Certamente dall'articolo 4 del D.M. 850 emerge il profilo di un docente neoassunto impegnato attivamente nella vita della scuola di servizio e che viene incoraggiato a sviluppare senso di appartenenza all'istituzione scolastica dove lavora, in un'ottica di comunità professionale. Dirigente scolastico e tutor hanno un ruolo importante nella motivazione del docente neoassunto e nel suo coinvolgimento nelle azioni di miglioramento dell'istituzione scolastica. La nomina del tutor è quindi un adempimento al quale il dirigente scolastico deve porre particolare attenzione, cercando di assicurarsi la collaborazione degli insegnanti più motivati per ricoprire questo ruolo. Il tutor ha infatti il compito di seguire il docente neoassunto lungo tutto il suo percorso di prova e di formazione e coadiuva il dirigente nel rendere il suo tutorato maggiormente consapevole delle proprie potenzialità e possibili criticità. Il ruolo del tutor va quindi valorizzato, anche attraverso un auspicabile incentivo economico che riconosca la professionalità dei singoli, come viene esplicitamente indicato dal D.M. 850/2015. I dati che emergono dall'indagine regionale citata in precedenza sul ruolo del dirigente scolastico nella formazione dei neoassunti hanno indicato invece per il passato ancora resistenze nel remunerare il ruolo del tutor. Probabilmente la carenza di risorse economiche sui fondi di istituto ha inciso in questo senso. Sarà interessante capire se, e in che misura, i dirigenti scolastici sceglieranno di destinare ai tutor il fondo per la valorizzazione del merito previsto dalla L. 107/2015, il cosiddetto *bonus*, in via di destinazione al termine dell'anno scolastico 2015-16. In tal senso sono in via di definizione interessanti percorsi di formazione dei tutor anche per i docenti neoassunti che potranno costituire un'occasione di approfondimento e di creazione di comunità di pratiche professionali e scambi.

Un primo passaggio importante in cui il tutor assiste il docente neoassunto è la compilazione del Bilancio di competenze, il cui modello è fornito dalla piattaforma Indire. Questo documento, che il D.M. 850/2015 sdoppia dall'anno scolastico 2015-16 in una riflessione iniziale e in un consuntivo finale, rappresenta per il docente neoassunto un'occasione importante di autovalutazione e di presentazione al nuovo contesto. La compilazione del bilancio di competenze iniziale è la base da cui partire per altri due adempimenti previsti dall'anno di formazione e prova, in cui il dirigente scolastico è il promotore di un confronto fra tutor e docenti neoassunti: il patto per lo sviluppo professionale e la scelta dei quattro laboratori formativi previsti dal percorso dell'anno di formazione e di prova.

Contrariamente a quanto avviene per il 'Bilancio di competenze', Indire non ha offerto per l'anno scolastico 2015-16 un *Patto per lo sviluppo professionale* standardizzato per tutti gli istituti scolastici. Ogni dirigente può elaborare con proprio formato il patto tenendo conto delle esigenze della propria scuola e delle professionalità, dei punti di forza e delle aree da rafforzare dei docenti neoassunti. Il D.M. 850/2015 chiarisce che la funzione del patto è quella di far stabilire congiuntamente a docente neoassunto e dirigente scolastico, *"sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale"* da raggiungere anche attraverso i quattro laboratori obbligatori previsti all'interno della formazione dell'anno di prova. Seguendo una logica di flessibilità e adattabilità a diversi contesti scolastici, lo staff regionale dell'Ufficio scolastico dell'Emilia-Romagna per la formazione in ingresso dei docenti neoassunti ha elaborato un modello di Patto che è stato pubblicato sul sito dell'USR E-R. Il documento è personalizzabile attraverso la scelta di diverse competenze professionali che il docente neoassunto concorda insieme con il dirigente di rafforzare e potenziare. Il modello proposto non è da intendersi come esaustivo ma unicamente come base per facilitare il lavoro delle scuole nell'approntare i necessari strumenti di funzionamento e ha ricevuto apprezzamenti da parte delle scuole come strumento di utile facilitazione del lavoro documentale.

Le competenze indicate nel Patto sono afferenti alle macro-aree dell'insegnamento, dell'organizzazione della scuola e della propria formazione, riconducibili a quelle del bilancio delle competenze.

Il Patto costituisce un altro momento di incontro e conoscenza che il dirigente deve saper valorizzare, mostrando al tempo stesso capacità di ascolto e di guida del docente neoassunto. È importante cercare di fare emergere dal colloquio sia la condizione del docente all'interno dell'anno di formazione, ma anche e soprattutto come il docente si vede nella scuola negli anni futuri:

- quali aree si sente di dover rafforzare per migliorare il proprio insegnamento e, conseguentemente, i risultati degli alunni?
- quale formazione può aiutarlo a ricoprire incarichi di responsabilità nell'organizzazione della scuola?

Sono domande importanti da porre all'interno del colloquio che dirigente e neoassunto avranno per la compilazione del patto e che può gettare le basi per un futuro coinvolgimento maggiore dell'insegnante neoassunto nella vita e organizzazione della scuola. Ciò è particolarmente importante nel Piano di formazione nazionale che rende strutturali i vari diversi livelli della formazione degli insegnanti: individuale (anche attraverso la *card* docente), di scuola (e di reti di scuole), con una corralità innestate sul collegio dei docenti, e regionale/nazionale con azioni di ampio respiro su tematiche strategiche (le lingue, il digitale, l'inclusione, i settori disciplinari...).

L'osservazione in classe del dirigente scolastico e il *feedback* al neoassunto

Oltre all'osservazione *peer-to-peer* svolta reciprocamente da tutor e docente neoassunto, l'articolo 14 del D.M. 850/2015 stabilisce che anche il dirigente scolastico os-

servi il docente in classe almeno una volta nel corso del periodo di formazione e prova. Secondo la già citata ricerca sul ruolo del dirigente scolastico nella formazione dei neoassunti tale pratica veniva già adottata dai dirigenti dell'Emilia-Romagna. Il 61,7% dei dirigenti intervistati afferma infatti di aver realizzato osservazioni nella classe dell'insegnante neoassunto, anche se solo il 9,6% delle osservazioni hanno riguardato tutti i docenti neoassunti e il dato della scuola secondaria di secondo grado è significativamente più basso rispetto al primo ciclo. Alla luce del Decreto, tali numeri sono ovviamente destinati ad aumentare, rappresentando un ulteriore impegno per il dirigente scolastico che dovrà pianificare con attenzione le visite nelle classi tenendo conto dell'investimento richiesto in termini di tempo. In questa chiave occorrerà mantenere un livello sostanziale e non formale della 'visita' che si coniuga con la caratteristica precipua della figura del dirigente scolastico, ossia la capacità elevata di relazione interpersonale.

Il modello di scheda di osservazione pubblicato sul sito dell'USR E-R tra i materiali per i docenti neoassunti può essere utilizzato dal dirigente come base per verbalizzare la sua visita in classe e come traccia per il *feedback* da dare al neoassunto. Il documento prende in esame i punti descritti come prioritari dai dirigenti scolastici che hanno partecipato all'indagine citata realizzata da Università e USR E-R sul loro ruolo nella formazione dei docenti neoassunti: dalla gestione della classe alla personalizzazione dei percorsi di apprendimento, dalla valorizzazione degli apporti degli allievi a un'efficace organizzazione dei contenuti della lezione. Sempre nell'ottica di rendere l'anno di formazione e prova un effettivo percorso di crescita professionale per l'insegnante neoassunto, il *feedback* del dirigente scolastico, associato a quello, necessariamente più articolato, del tutor, può rappresentare un momento di riflessione da parte del neoassunto sulle sue strategie e pratiche didattiche. Certamente è necessario che il docente colga il *feedback* del tutor e del dirigente in una virtuosa circolarità. Tuttavia, non è difficile ipotizzare che, come in tutti i rapporti interpersonali, la chiave per far accogliere osservazioni ed elementi migliorativi anche in chiave di critica costruttiva non sia nel rispetto gerarchico quanto nel rapporto di fiducia e stima che si sta progressivamente costruendo.

Occorre ribaltare il paradigma italiano che vede con diffidenza l'ingresso in classe di esterni: il modello formativo per i docenti neoassunti con osservazione *peer to peer* e del dirigente scolastico rappresenta un'importante occasione di svolta, poiché potrebbe costituire una nuova modalità per sviluppare l'insegnamento cooperativo e di team indipendentemente dagli anni di carriera. La pratica del *peer to peer* potrebbe essere auspicabilmente diffusa come modello di lavoro oltre il periodo di formazione; è significativo a questo proposito che il 52,1% dei dirigenti intervistati per l'indagine dell'Università di Bologna sul ruolo dei dirigenti nel periodo di formazione trovi che l'osservazione *peer to peer* sia uno degli aspetti da potenziare all'interno del modello formativo. Sempre sulla stessa linea di pensiero, alla domanda su quali potrebbero essere gli strumenti più adeguati per migliorare gli standard professionali dei docenti, il 63,4% dei dirigenti intervistati risponde "favorire il rapporto collaborativo tra i docenti" (prerequisito necessario per un'osservazione efficace) e il 33,6% cita il "favorire momenti di osservazione in classe". L'imminente Piano nazionale potrebbe recepire la modellizzazione dell'anno di prova e formazione dei docenti neoassunti come struttura-base per i docenti tutti.

Il comitato di valutazione prima e dopo la Legge 107/2015

In quest'ottica uno degli organi della scuola che la Legge 107/2015 nei commi 126-130 ha modificato e ridefinito è il comitato per la valutazione che all'art. 11 del D.Lgs 297/1994 era definito 'comitato per la valutazione del servizio dei docenti' e nel nuovo testo normativo assume ulteriori compiti, tra cui la valorizzazione dei docenti. In que-

sta sede si intende però approfondire esclusivamente il ruolo del comitato di valutazione in merito alla valutazione dei docenti in anno di formazione e di prova.

Il comma 129 al punto 2 della Legge 107 cita: *"il comitato ha durata di tre anni scolastici"* e al punto 4 recita: *"il comitato esprime altresì il proprio parere sul superamento del periodo di formazione e di prova per il personale docente ed educativo. A tal fine il comitato è composto dal dirigente scolastico, che lo presiede, da tre docenti dell'istituzione scolastica di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno scelto dal consiglio di istituto ed è integrato dal docente a cui sono affidate le funzioni di tutor"*.

Dal confronto fra l'articolo 11 del Testo Unico e l'articolo come novellato dalla legge 107 emergono le seguenti diversità:

- il comitato di valutazione non ha più durata annuale ma triennale;
- la composizione interna è variata. I docenti non sono più esclusivamente eletti dal collegio dei docenti ma anche dal consiglio d'istituto: due eletti dal collegio dei docenti e uno dal consiglio d'istituto secondo modalità di individuazione che il consiglio preciserà nel regolamento;
- la positiva novità del tutor quale membro aggregato e di diritto del comitato.
- il comitato di valutazione composto dai soli docenti valuta altresì il servizio dei docenti che lo richiedono, ai sensi dell'art. 448 del D.Lgs. 297/1994, e si esprime sulla riabilitazione dei docenti ai sensi dell'art. 501 dello stesso Decreto.

Il D.M. 850/2015 inerente agli *"obiettivi, modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, attività formative e criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova, ai sensi dell'articolo 1, comma 118, della legge 13 luglio 2010, n. 107"* puntualizza e chiarisce la materia. L'art. 13 del D.M. 850/2015 *"Procedure per la valutazione del periodo di formazione e di prova"* va a specificare:

- al termine dell'anno di formazione e prova, nel periodo intercorrente tra il termine delle attività didattiche – compresi gli esami di qualifica e di Stato – e la conclusione dell'anno scolastico, il comitato è convocato dal dirigente scolastico per procedere all'espressione del parere sul superamento del periodo di formazione e di prova;
- ai fini di cui al comma 1, il docente sostiene un colloquio innanzi al comitato; il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale, consegnato preliminarmente al dirigente scolastico che lo trasmette al comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio. L'assenza al colloquio, ove non motivata da impedimenti inderogabili, non preclude l'espressione del parere. Il rinvio del colloquio per impedimenti non derogabili è consentito una sola volta;
- all'esito del colloquio, il comitato si riunisce per l'espressione del parere. Il docente tutor presenta le risultanze emergenti dall'istruttoria compiuta in merito alle attività formative predisposte e alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente neoassunto. Il dirigente scolastico presenta una relazione per ogni docente comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di *tutoring*, e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere;
- il parere del comitato è obbligatorio, ma non vincolante per il dirigente scolastico, che può discostarsene con atto motivato.

Il comitato di valutazione è coinvolto fattivamente anche nella valutazione del secondo periodo di prova in riferimento al punto 3 art. 14 *"Valutazione del periodo di formazione e di prova"*: *"In caso di giudizio sfavorevole, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova. Il provvedimento indicherà altresì gli elementi di criticità emersi e individuerà le forme di sup-*

porto formativo e di verifica del conseguimento degli standard richiesti per la conferma in ruolo. Nel corso del secondo periodo di formazione e di prova è obbligatoriamente disposta una verifica, affidata a un dirigente tecnico, per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del docente. La relazione rilasciata dal dirigente tecnico è parte integrante della documentazione che sarà esaminata in seconda istanza dal comitato al termine del secondo periodo di prova".

Si evince pertanto che la procedura di valutazione trova sintesi nel colloquio del docente neoassunto con il comitato di valutazione, convocato dal dirigente scolastico al termine delle lezioni, dopo il termine delle attività didattiche. Il comitato, come novellato dalla Legge 107/2015, ha il compito di esprimere il proprio parere in merito al superamento del periodo di prova e di formazione dei docenti neoassunti a seguito di un colloquio fondato sulla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e sulla relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale. Il docente avrà cura di presentare al dirigente scolastico il proprio portfolio professionale contenente tutta la sua documentazione rilevante ai fini della conferma in ruolo. Il comitato dovrà avere a disposizione la documentazione cinque giorni prima della data del colloquio.

Nell'analizzare le disposizioni normative resta fondante quanto sopra esposto rispetto alla significatività dei materiali presentati e al processo che ha accompagnato la presentazione dei prodotti, per non ricadere nella *reductio* esclusivamente formale dell'azione di ingresso del docente nella comunità di apprendimento.

Il comitato di valutazione utilizzerà gli standard professionali citati all'art. 4 del D.M. 850/2015, integrati dalle competenze relazionali e organizzative concernenti:

- l'attitudine collaborativa nei contesti didattici, progettuali, collegiali;
- l'interazione con le famiglie e con il personale scolastico;
- la capacità di affrontare situazioni relazionali complesse e dinamiche interculturali;
- la partecipazione attiva e il sostegno ai piani di miglioramento dell'istituzione scolastica.

Rispetto all'articolo 395 del testo unico del 1994, che ai comma 1 e 3 detta: *"La funzione docente è intesa come esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità [...]. In particolare i docenti curano il proprio aggiornamento culturale e professionale, anche nel quadro delle iniziative promosse dai competenti organi"* e all'articolo 27 del CCNL del 2007 che così recita: *"Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate e interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola"*, nel suddetto Decreto si precisano meglio quelle che sono le competenze richieste ai docenti. Si comincia così a delineare un *identikit* del 'buon docente', importante passo in direzione dell'esplicitazione di un profilo docente istituzionalmente definito.

L'art. 5 del D.M. 850/2015 stabilisce ciò che farà da corredo al docente neoassunto durante il colloquio innanzi al comitato di valutazione (bilancio delle competenze iniziali, patto per lo sviluppo professionale sottoscritto dal docente neoassunto e dal dirigente scolastico, bilancio di competenze finale in cui vengono registrati i progressi di professionalità) di cui si è detto in precedenza. L'art. 11 del suddetto decreto propone la predisposizione del portfolio professionale in formato digitale.

Il portfolio professionale è certamente uno strumento più completo della tradizionale 'tesina', che fino a due anni fa veniva svolta dai docenti neoassunti. Si tratta di una

sorta di raccolta in formato digitale di tutta la documentazione prodotta che permette di rendicontare e documentare le fasi salienti del lavoro del docente (il proprio curriculum, la progettazione, la concreta attività didattica, la verifica) così da discuterlo con il proprio tutor e poi presentarlo al comitato di valutazione.

La presenza del tutor all'interno del comitato di valutazione indica la volontà di un coinvolgimento allargato di più docenti che si fanno carico di una responsabilità condivisa rispetto all'assunzione dei docenti neoassunti in un clima collaborativo all'interno della scuola. Rendere la comunità professionale sensibile, responsabile e consapevole rispetto all'accoglienza, al supporto da offrire ai docenti neoassunti significa sviluppare nelle scuole scambio reciproco e crescita professionale, una sorta di percorso di ricerca/azione. Il rapporto professionale tra docente in ingresso e tutor rappresenta per entrambi i docenti approfondimento, confronto, ricerca, riflessione sul proprio operato e sul senso del proprio agire.

Alla luce, quindi, della recente normativa, il comitato di valutazione assume un ruolo non più formale ma viene anzi sottolineata la sua funzione di guida, controllo e valutazione attraverso il ruolo assegnato ai suoi diversi componenti (tutor, dirigente scolastico, comitato) sia vigilando sull'adeguatezza della professionalità del docente in ingresso, sia favorendo la sua crescita con la guida del tutor e dell'anno di formazione attraverso un'azione riflessiva sulle proprie competenze didattiche e relazionali.

L'orizzonte di senso del percorso non è teso a privilegiare il momento valutativo del docente neoassunto, ma ad aiutarlo in un processo di individuazione della propria professionalità supportato dallo sguardo del tutor e anche del comitato di valutazione. Creare nelle nostre scuole un clima di fiducia, stimolare le persone a impegnarsi, far crescere il senso di appartenenza sarebbe già un grande risultato raggiunto!

Quindi... gli esami non finiscono mai

La narrazione in chiave scientifica del proprio operato è segno del percorso di crescita del docente neoassunto in chiave complementare e non dicotomica con la propria comunità professionale e scolastica, di cui il dirigente è il rappresentante. Sia per il docente neoassunto che per il dirigente è importante co-costruire la crescita individuale in ottica di sviluppo del capitale sociale per coordinare comunemente le azioni messe in campo dall'istituzione scolastica per favorire lo sviluppo professionale del docente e far sì che questo contribuisca al percorso di miglioramento dell'istituto.

Pensavo che per insegnare bisognasse semplicemente dire agli alunni quello che si sapeva, poi li si esaminava e gli si dava un voto. Adesso scopro che la vita di un insegnante poteva essere piuttosto complicata. [...] Penavo ogni giorno per tenere viva l'attenzione di cinque classi, ma stavo anche imparando una cosa ovvia, e cioè che nell'aula devi farti strada a modo tuo, devi trovare te stesso. Devi elaborare un tuo stile, tecniche tue. Devi dire la verità, altrimenti vieni scoperto: Ehi, prof, la settimana scorsa hai detto un'altra cosa.

Frank McCourt, *Ehi Prof!* (2006)