



1

Gennaio 2025

The Empowerment of Tutors for Newly Hired Teachers in the Probationary Year: Outcomes of an Exploratory Study

L'empowerment dei tutor dei docenti neoassunti in anno di prova: esiti di un'indagine esplorativa

Bianca Briceag, Piervito Giovane¹
Università degli Studi Roma Tre

bianca.briceag@uniroma3.it
piervito.giovane@uniroma3.it

DOI: https://doi.org/10.14668/QTimes_17116

ABSTRACT

The tutor teacher for newly hired teachers plays a strategic role during their probationary year (Ridge & Lavigne, 2020; Fiorucci & Moretti, 2019; 2022) through the sharing of collaborative planning and tools for mutual observation in classroom, with the aim of facilitating the active integration of newly hired teachers into the school context. The sharing of training activities among teachers has positive effects on both the tutor and the newly hired teacher, promoting the empowerment of both (Balconi, Nigris, Reggiani & Vannini, 2020; Wilcoxon & Steiner, 2020). This paper examines the main aspects of the empowerment of tutor teachers from the Local School Networks of Rome, Rieti, and Viterbo, who participated in in-service training activities provided by the Department of Education Sciences of Roma Tre University, in collaboration with the Regional School Office for Lazio, during the 2023/2024 school year. The unit of analysis is made up of 1,560 tutor teachers from all school levels. The outcomes of the study, obtained through semi-structured

¹ Il contributo rappresenta il risultato di un lavoro congiunto degli autori, in particolare i paragrafi 1 e 2 sono stati redatti da Bianca Briceag, i paragrafi 3 e 4 da Piervito Giovane.

questionnaires, reveal some significant aspects of empowerment facilitated by the training program.

Keywords: newly hired teachers, tutor teachers, empowerment, peer-to-peer, in-service training.

RIASSUNTO

Il docente tutor dei neoimmessi in ruolo svolge un ruolo strategico nell'anno di prova (Ridge & Lavigne, 2020; Fiorucci & Moretti, 2019; 2022) attraverso la condivisione di una progettazione collegiale e di strumenti per l'osservazione reciproca in classe al fine di favorire l'inserimento attivo nel contesto scolastico dei neoassunti. La condivisione delle attività formative tra docenti ha ricadute positive sia sul docente tutor, sia sul neoassunto, favorendo l'empowerment di entrambi (Balconi, Nigris, Reggiani & Vannini, 2020; Wilcoxon & Steiner, 2020). Il contributo prende in esame gli aspetti principali dell'empowerment dei docenti tutor delle Reti di ambito di Roma, Rieti e Viterbo che hanno partecipato alle attività formative in servizio proposte dal Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre, in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio, durante l'a.s. 2023/2024. L'unità di analisi è costituita da 1.560 docenti tutor di ogni ordine e grado scolastici. Dagli esiti dell'indagine ottenuti attraverso questionari semistrutturati sono emersi alcuni aspetti significativi di empowerment favoriti dal percorso formativo.

Parole chiave: docenti neoassunti, docenti tutor, empowerment, peer to peer, formazione in servizio.

1. INTRODUZIONE

Il tutorato tra docenti rappresenta una pratica educativa sempre più diffusa nel sistema scolastico italiano per supportare i neoassunti in ruolo nel loro percorso di inserimento nella comunità scolastica. L'importanza del tutoring tra pari è stata valorizzata in Italia con il Decreto Ministeriale n. 850/2015 che ha implementato il percorso di formazione per i docenti neoassunti. In tale decreto si conferma il ruolo strategico del docente tutor per lo sviluppo professionale del docente neoassunto, avendo il compito di accompagnare il neoimpresso in ruolo in tutte le fasi del percorso formativo durante l'anno di prova, dall'accoglienza alla supervisione delle attività formative in itinere, fino alla presentazione del lavoro svolto in sede di Comitato di valutazione. Esiti di ricerche nazionali e internazionali (Heilbronn et al., 2002; Smith & Ingersoll, 2004; Hobson et al., 2009; Bickmore & Bickmore, 2010; Ridge & Lavigne, 2020; Balconi et al., 2020; Fiorucci & Moretti, 2019, 2022) hanno evidenziato che il tutorato tra pari, durante l'anno di prova, incide positivamente sulla qualità relazionale, sullo sviluppo professionale e sull'*empowerment* degli attori coinvolti, offrendo numerosi benefici sia ai tutor sia ai neoassunti.

I docenti nominati "tutor" dal Dirigente Scolastico, nello svolgimento del proprio ruolo, riflettono sulle pratiche didattiche, metodologiche e relazionali per favorire uno scambio reciproco di competenze con il neoassunto (Smith & Ingersoll, 2004; Bleach, 2013; Fiorucci & Moretti, 2019, 2022). Per questi motivi è importante che il tutor sia individuato dal Dirigente scolastico tra i docenti

in possesso di “adeguate competenze culturali, comprovate esperienze didattiche, attitudine a svolgere funzioni di tutorato, *counselling*, supervisione professionale” (DM 850/2015 art. 12, comma 3). È fondamentale, da questo punto di vista, che il docente tutor conosca e sappia utilizzare gli strumenti e le risorse utili per sviluppare un clima positivo e collaborativo, in cui cooperare ed essere aperti all’ascolto dei pari per garantire un supporto reciproco sul piano personale e professionale. Questo processo di auto-riflessione, infatti incoraggia sia i tutor sia i neoassunti a consolidare o sviluppare le proprie competenze pedagogiche. Non casualmente l’*empowerment* del tutor si estende anche alla capacità di costruire delle relazioni professionali collaborative, promuovendo un ambiente scolastico più coeso e produttivo. Il DM n. 850/2015, infatti, sottolinea l’importanza della formazione continua, creando un ciclo virtuoso in cui il tutor insegna e impara allo stesso tempo dal docente neoassunto e in anno di prova.

Il tutorato tra pari predispone anche un ambiente favorevole alla condivisione di pratiche didattiche e risorse. Secondo uno studio di Hudson (2004), i tutor che collaborano con i neoassunti possono accedere a nuove idee e strategie, arricchendo il proprio bagaglio professionale. Questa sinergia stimola un clima di cooperazione tra i docenti, che può portare a una cultura scolastica più innovativa e orientata al miglioramento continuo. Oltre ai benefici professionali, il tutorato può fornire anche un rilevante supporto emotivo. I neoassunti spesso affrontano sfide significative nel loro primo anno di insegnamento e il tutor può fungere da guida e fonte di incoraggiamento. Durante il periodo dell’anno di formazione e prova, sia per i neoassunti con poca o nessuna esperienza di insegnamento sia per coloro con diversi anni di precariato, rivestono un’importanza strategica le attività *peer to peer* al fine di garantire un inserimento efficace degli insegnanti nel contesto scolastico.

Dalla letteratura internazionale di riferimento (Hudson, 2004; Wilcoxon, Bell & Steiner, 2020; Mitchell *et al.*, 2021; Ahrari *et al.*, 2021) emerge che i tutor che instaurano una relazione positiva e di fiducia con i neoassunti non solo li aiutano a sentirsi più sicuri, ma potenziano la loro motivazione e l’impegno personale verso la professione. I tutor, a loro volta, possono sentirsi gratificati dal ruolo di guida, che conferisce loro un senso di appartenenza e responsabilità all’interno della comunità scolastica. Le indagini svolte dal Gruppo di Ricerca di Roma Tre (Fiorucci & Moretti, 2019, 2022) hanno evidenziato come le attività formative condivise tra tutor e neoassunto, durante l’anno di prova, incidono positivamente sulla qualità delle competenze di tutoring, counselling e supervisione professionale dei tutor nei confronti dei neoassunti. Il docente nominato tutor dal Dirigente Scolastico, non ricopre semplicemente un ruolo formale, ma svolge una funzione di rilievo e strategica che richiede un impegno responsabile nel supportare con continuità il neoassunto, attraverso azioni di osservazione, confronto, supervisione e *feedback* costruttivo.

Attraverso queste azioni, il ruolo del tutor si concretizza nella capacità di contribuire a sviluppare competenze professionali, relazionali e di leadership, rafforzando l’autostima professionale e il senso di responsabilità del docente tutor (Balconi, Nigris, Reggiani & Vannini, 2020; Wilcoxon & Steiner, 2020; Ahrari *et al.*, 2021).

2. METODOLOGIA DELLA RICERCA

Il presente contributo approfondisce gli aspetti principali dell’*empowerment* dei docenti tutor delle Reti di ambito di Roma, Rieti e Viterbo che hanno partecipato alle attività formative in servizio proposte dal Dipartimento di Scienze della Formazione (DSF) dell’Università degli Studi Roma Tre, in collaborazione con l’Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio, durante l’a.s. 2023/2024. I docenti

tutor coinvolti nell'indagine hanno partecipato alla sesta edizione del percorso di sviluppo professionale svolto dal DSF. Al percorso di formazione hanno aderito 2.050 docenti e nel complesso è stato concluso positivamente da 2.040. I partecipanti appartengono ai vari gradi e ordini scolastici, suddivisi nel seguente modo:

- 11,1% sono insegnanti tutor nella scuola dell'infanzia;
- 39,5% sono insegnanti tutor nella scuola primaria;
- 24,2% sono docenti tutor nella scuola secondaria di primo grado;
- 24,6% sono docenti tutor nella scuola secondaria di secondo grado;
- 0,6% sono docenti tutor presso CPIA o altre istituzioni scolastiche.

Nello specifico il contributo si focalizza sugli aspetti principali *dell'empowerment* dei docenti tutor rilevati con un questionario finale al quale hanno risposto 1.560 partecipanti.

2.1. Descrizione del percorso di sviluppo professionale

Il percorso formativo è stato avviato per la prima volta nell'a.s. 2017/2018 con l'obiettivo di innalzare la qualità delle competenze di tutorato, counselling e supervisione professionale dei docenti tutor dei docenti neoassunti nella regione Lazio.

Alle prime cinque edizioni del percorso formativo hanno partecipato circa 7.500 docenti tutor di ogni ordine e grado scolastico delle province di Roma, Rieti e Viterbo. Le attività delle prime tre edizioni hanno avuto luogo prevalentemente in presenza con interventi a cura dei docenti del DSF e la possibilità di approfondire gli argomenti proposti con risorse specifiche messe a disposizione su una piattaforma Moodle dedicata ai docenti tutor. Le ultime tre edizioni, che hanno avuto luogo successivamente all'emergenza sanitaria, hanno previsto una parte di attività in sincrono, attraverso l'applicazione Microsoft Teams, e una parte di attività in asincrono, sviluppata sulla piattaforma Moodle.

Con la sesta edizione è stata confermata la modalità di svolgimento del percorso di sviluppo professionale in sincrono, attraverso Teams, e asincrono, sulla piattaforma Moodle. Il Gruppo di Lavoro e Ricerca è stato formato da otto docenti del DSF e sei tutor didattici che hanno orientato e dato supporto ai docenti tutor nello sviluppo delle attività. L'articolazione del percorso di formazione in asincrono ha previsto l'approfondimento di materiali teorici di studio e l'introduzione di strumenti di rilevazione dati e dispositivi da condividere con il neoassunto in classe. I materiali, gli strumenti e i dispositivi sono stati raggruppati in 5 macro-argomenti inerenti alla funzione di tutor. Nel percorso di sviluppo professionale a ogni docente tutor è stato chiesto di individuare almeno un dispositivo, appartenente a una delle cinque macro-aree di approfondimento, da condividere e utilizzare in classe con il collega neoassunto.

2.2. Descrizione del questionario

I partecipanti al percorso di sviluppo professionale sono stati coinvolti in una ricerca esplorativa, all'inizio e alla fine del percorso. L'indagine iniziale, svolta attraverso la somministrazione di un questionario strutturato e anonimo, ha avuto lo scopo di definire il profilo dei tutor e di individuare i loro bisogni formativi. Le rilevazioni fatte hanno permesso al Gruppo di Lavoro e di Ricerca una progettazione delle attività coerente con le necessità dell'agire professionale dei tutor. A conclusione del percorso ai docenti tutor è stato chiesto di compilare un report finale nominativo attraverso il

quale hanno espresso pareri sul gradimento del dispositivo e degli strumenti condivisi con il neoassunto e introdotti in classe.

Nella prospettiva di approfondire gli aspetti principali dell'*empowerment* del docente tutor scaturiti dalle attività svolte insieme al docente neoassunto, è stato chiesto ai partecipanti di rispondere a un ulteriore questionario finale. Attraverso quest'ultima rilevazione dei dati l'attenzione è stata focalizzata sugli ambiti in cui i tutor ritengono di aver maggiormente modificato i propri comportamenti professionali e l'eventuale motivazione dei docenti a proseguire con la formazione e la ricerca sulle tematiche del tutorato tra pari nei contesti educativi.

Il questionario strutturato, costruito dal Gruppo di Ricerca del DSF, è stato somministrato in modalità anonima per rilevare in modo più possibilmente accurato i dati necessari a comprendere l'*empowerment* dei docenti tutor partecipanti al percorso formativo. La compilazione è avvenuta online tramite Google Moduli.

Il questionario finale è composto da cinque sezioni, ognuna dedicata a un argomento di indagine ben preciso: la prima sezione rileva i dati ascrittivi; la seconda sezione è volta a rilevare i benefici percepiti nello svolgimento dell'attività di tutorato e l'interesse dei docenti tutor a partecipare a un percorso di Ricerca-Formazione con i docenti del DSF; la terza approfondisce le competenze dei docenti in relazione alle loro capacità di ricerca; la quarta rileva l'esperienza professionale dei docenti e le loro capacità nel promuovere il processo di inclusione; l'ultima, la quinta sezione, rileva la valutazione delle competenze chiave per l'apprendimento permanente. La seconda sezione comprende sei domande, suddivise equamente tra domande che prevedono: una risposta multipla indicando una sola preferenza per la risposta; una risposta multipla indicando più preferenze di risposta e quesiti con una serie di item a cui i docenti potevano rispondere utilizzando una scala Likert di frequenza a quattro punti "per niente", "poco", "abbastanza", e "molto".

2.3. Unità di rilevazione

Il percorso di formazione ha registrato prevalentemente l'adesione di 2.050 docenti tutor delle Reti di ambito di Roma, Rieti e Viterbo ed è stato concluso positivamente da 2.040 tutor. L'unità di rilevazione coinvolta nella ricerca è un'unità di convenienza, in cui i soggetti che hanno aderito al percorso di sviluppo professionale sono stati coinvolti su base volontaria anche nell'indagine. Il numero dei rispondenti, 1.560 tutor, è da considerarsi soddisfacente. L'unità è rappresentata da docenti tutor di età compresa tra i 41 e 50 anni per il 33,9%; tra i 51 e 60 anni per il 42,5% e oltre i 60 anni per il 13,8%; la restante parte dei docenti tutor, circa il 10%, ha un'età pari o inferiore ai 40 anni. La maggior parte dei tutor ha maturato un'anzianità di servizio (pre-ruolo e ruolo) di oltre 15 anni (63,5%), una piccolissima parte fa l'insegnante da meno di 5 anni (3%), mentre gli altri tutor si dividono tra chi ha un'esperienza di lavoro compresa tra 5 e 10 anni (19,6%), e tra 11 e 15 anni (13,8%).

Riguardo al genere dei docenti, si conferma la tendenza nazionale di una forte dominanza femminile, per un totale 90,3% di tutor donne. I partecipanti alla rilevazione prestano servizio per la maggior parte nella provincia di Roma (94,5%), di cui il 39% lavora nella città Capitale, mentre il restante 3,1% nella provincia di Viterbo e il 2,4% nella provincia di Rieti.

Nell'anno scolastico 2023/2024 i docenti tutor in servizio insegnano prevalentemente materie appartenenti all'ambito linguistico-letterario (35,1%) e matematico-scientifico-tecnologico (26,3%) oppure svolgono il ruolo di sostegno alla classe (14%). La restante parte è composta da docenti che

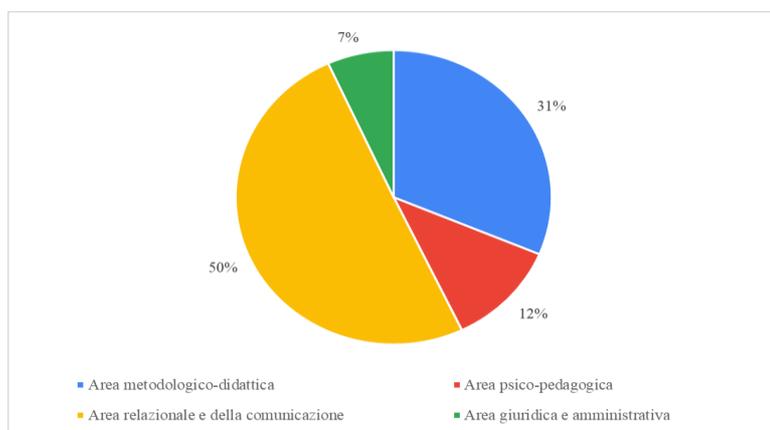
inseguono materie artistico-espressive (9%) oppure da insegnanti impegnati sui campi di esperienza nella scuola dell'infanzia (11%). Un minor numero di docenti (4,6%) dichiarano di insegnare "altro" senza specificare quali materie. Dal punto di vista del titolo di studio di cui sono in possesso, la maggior parte dei docenti risultano essere laureati, nello specifico il 53% ha la laurea specialistica, magistrale o a ciclo unico, mentre il 4,1% ha la laurea triennale. La restante parte è formata da docenti che sono in possesso del dottorato di ricerca (5,6%), diploma di scuola secondaria superiore (23,4%) e altro (13,9%), in alcuni casi non specificato, mentre in altri si fa riferimento all'Accademia delle Belle Arti, al Conservatorio o al vecchio diploma ISEF. Attraverso l'analisi dei dati rilevati tramite delle domande più specifiche in merito alla percezione dell'efficacia delle attività svolte insieme al docente neoassunto a seguito della formazione realizzata dal DSF è stato possibile evidenziare quali aspetti di *empowerment* i docenti tutor ritengono di aver maggiormente sviluppato.

3. ESITI DELLA RICERCA

L'analisi dei dati raccolti tramite il questionario finale somministrato ai docenti tutor al termine del percorso di sviluppo professionale proposto permette di evidenziare gli aspetti di *empowerment* che essi ritengono di aver sviluppato frequentando il percorso formativo e svolgendo l'attività di tutorato. Nello specifico, il contributo prende in esame le risposte dei tutor a quattro domande della seconda sezione del questionario, relativa all'efficacia della formazione.

Le domande oggetto di analisi indagano in modo particolare gli ambiti in cui i tutor ritengono di aver maggiormente modificato i propri comportamenti professionali a seguito del percorso formativo, gli aspetti di *empowerment* percepiti a seguito dell'osservazione dei neoassunti e del confronto reciproco durante lo svolgimento dell'attività di tutorato e l'eventuale motivazione dei docenti tutor ad avviare un percorso di Ricerca-Formazione (Magnoler, 2012; Asquini, 2018) con il gruppo di docenti del DSF, con l'indicazione degli argomenti sui quali preferirebbero svolgere un approfondimento.

Dall'analisi delle risposte alla domanda attraverso la quale si chiedeva ai tutor di indicare l'ambito in cui ritenevano di avere maggiormente modificato i propri comportamenti professionali a seguito della frequenza del percorso formativo, emerge l'area della relazione e della comunicazione (Graf. 1).

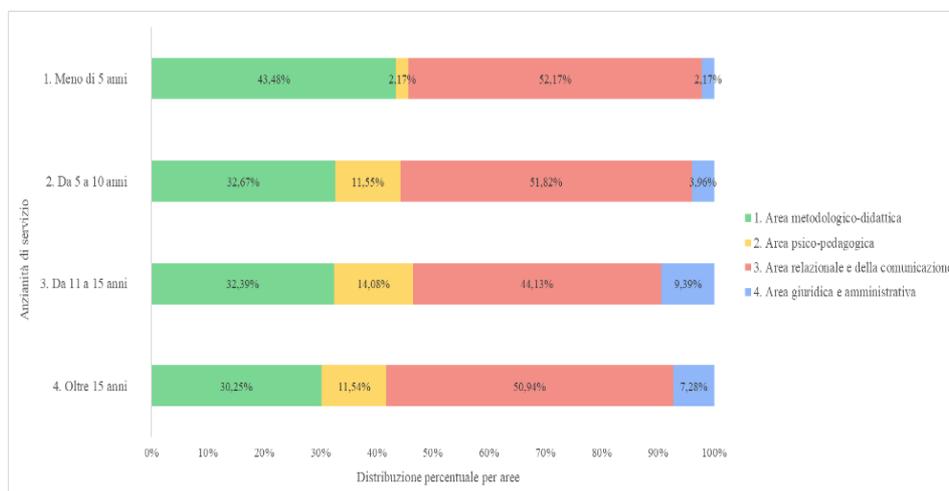


Graf. 1: Aree in cui i tutor hanno ritenuto di aver maggiormente modificato i propri comportamenti professionali in seguito alla frequenza del percorso formativo progettato dal DSF di Roma Tre.

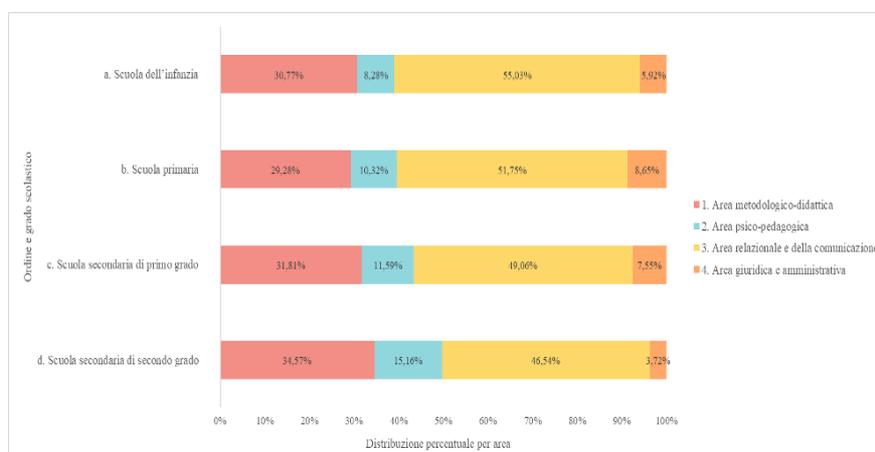
Il 50% dei tutor ha infatti risposto di aver modificato i propri comportamenti professionali soprattutto

per ciò che riguarda l'area relazionale e della comunicazione; il 31% dei tutor ha indicato l'area metodologico-didattica; a seguire la percezione di cambiamento ha riguardato le aree psico-pedagogica (12%) e giuridico-amministrativa (7%). Questi dati risultano particolarmente interessanti se confrontati con le rilevazioni effettuate negli anni precedenti (Fiorucci & Moretti, 2019; 2022). Si è infatti notato che nel periodo pre-pandemia i docenti tutor mostravano di essere più attenti alle questioni relative all'area metodologico-didattica, mentre nel periodo post-pandemico essi hanno cominciato a percepire come prioritaria la necessità di migliorare gli aspetti relazionali e comunicativi, probabilmente perché le restrizioni nella comunicazione in presenza vissute durante il periodo di emergenza sanitaria hanno evidenziato l'importanza delle relazioni interpersonali nel contesto professionale.

Le risposte date dai tutor riguardo all'ambito in cui hanno ritenuto di aver maggiormente modificato i propri comportamenti professionali a seguito della frequenza del percorso formativo sono state successivamente analizzate rispetto all'anzianità di servizio dei tutor e all'ordine e grado di scuola in cui prestano servizio, per verificare se ci fossero differenze significative tra i sottogruppi determinati considerando tali dati ascrivibili.

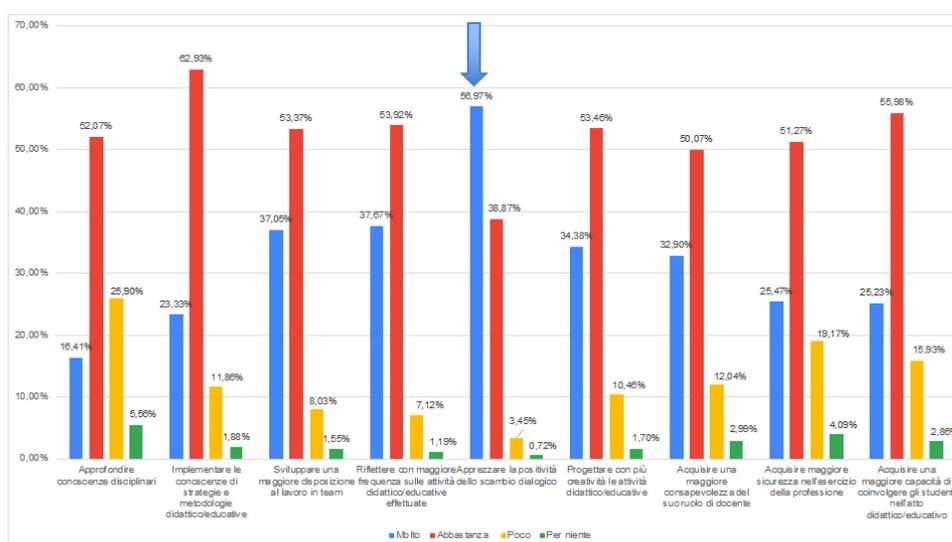


Graf. 2: Aree in cui i tutor hanno ritenuto di aver maggiormente modificato i propri comportamenti professionali analizzate rispetto agli anni di anzianità di servizio.



Graf. 3: Aree in cui i tutor hanno ritenuto di aver maggiormente modificato i propri comportamenti professionali analizzate rispetto all'ordine e grado di scuola in cui prestano servizio.

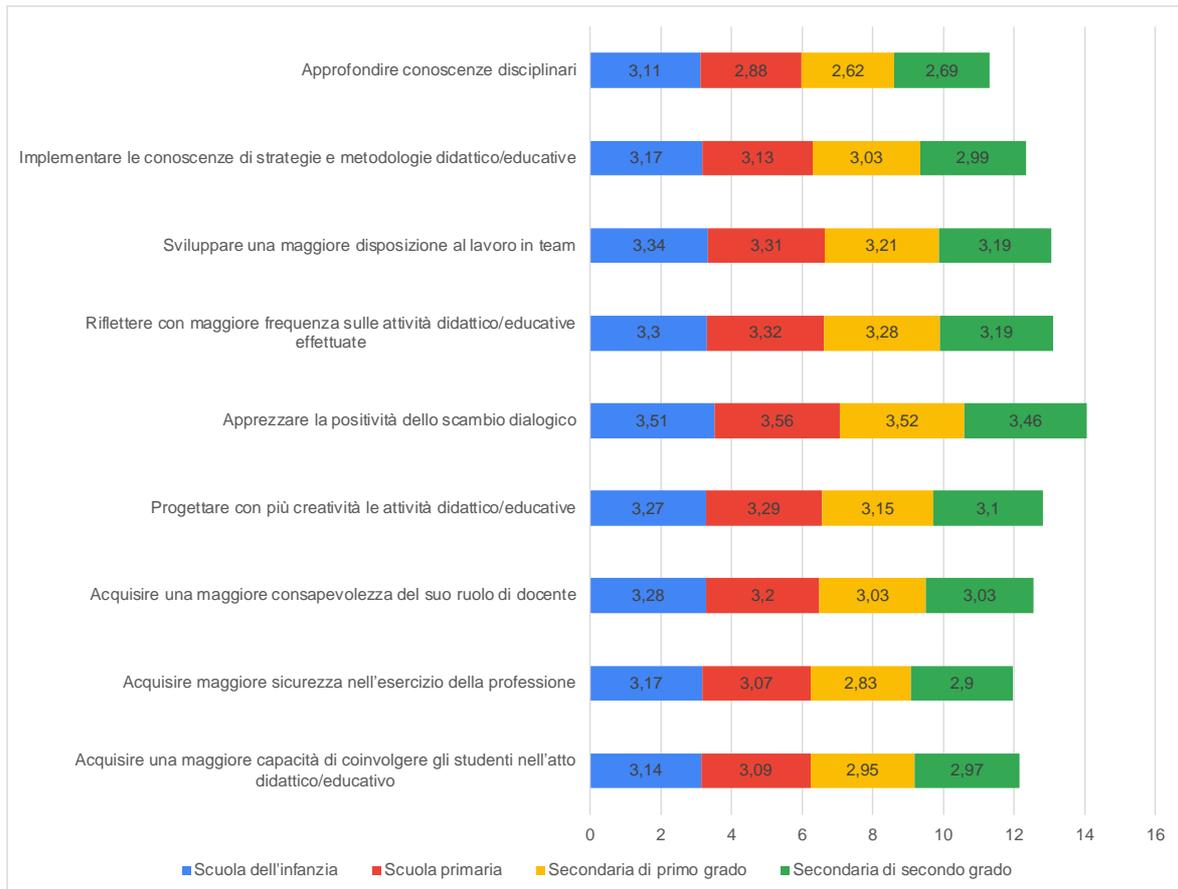
Nei grafici 2 e 3 è possibile osservare che la distribuzione percentuale delle risposte date dai sottogruppi dei tutor, determinati in base agli anni di anzianità di servizio e all'ordine e grado di scuola, rispecchia sostanzialmente la distribuzione percentuale delle risposte date dall'intero gruppo dei tutor coinvolti nel percorso formativo, senza rilevare differenze significative tra i sottogruppi riguardo all'impatto della formazione. Un aspetto che può essere comunque interessante notare nel Graf. 2 è che il sottogruppo dei tutor con meno di 5 anni di anzianità di servizio ha dato un maggior peso all'area metodologico-didattica e un minor peso alle aree psico-pedagogica e giuridico-amministrativa rispetto agli altri sottogruppi. Questo dato potrebbe indicare che, mentre nei primi anni di esperienza professionale in classe i docenti sentono maggiormente il bisogno di acquisire padronanza degli aspetti legati alla metodologia e alla didattica, con il passare degli anni i docenti cominciano a sentire maggiormente il bisogno di migliorare ulteriormente l'area giuridico-amministrativa della propria professione e l'area psico-pedagogica, per essere in grado di comprendere e gestire con maggiore efficacia le problematiche sempre più complesse manifestate dalle nuove generazioni di studenti. Nella seconda domanda oggetto di analisi del presente contributo si chiedeva ai tutor di indicare quanto ritenessero di aver sviluppato alcuni aspetti del proprio agire didattico e professionale mediante l'osservazione dei neoassunti e il confronto con loro durante l'attività di tutorato. Gli aspetti che i tutor hanno dovuto considerare sono: l'approfondimento delle conoscenze disciplinari, l'implementazione delle conoscenze di strategie e metodologie didattico/educative, lo sviluppo di una maggiore disposizione al lavoro in *team*, la riflessione sulle attività didattico/educative effettuate, l'apprezzamento della positività dello scambio dialogico, la maggiore creatività nella progettazione delle attività didattico/educative e l'acquisizione di una maggiore consapevolezza del proprio ruolo di docente, di una maggiore sicurezza nell'esercizio della professione e di una maggiore capacità di coinvolgere gli studenti nell'atto didattico/educativo. Per ognuno di questi aspetti, ai tutor è stato chiesto di indicare quanto ritenessero di averli sviluppati mediante l'attività di tutorato tra pari, scegliendo tra quattro indicatori di una scala Likert che prevedeva i quattro valori 'Per niente', 'Poco', 'Abbastanza' e 'Molto'. Nel Graf. 4 vengono rappresentati gli esiti di risposta a questa domanda.



Graf. 4: Aspetti dell'agire didattico e professionale che i tutor hanno ritenuto di aver sviluppato mediante l'osservazione dei neoassunti e il confronto reciproco (percentuali).

Analizzando i dati rilevati, emerge come il tutorato rappresenti una forma di apprendimento tra pari che, favorendo pratiche collaborative di osservazione e confronto reciproco, porta benefici non solo al *tutee*, ma anche al tutor. Dal Graf. 4 si può notare, infatti, che la somma delle risposte ‘Molto’ e ‘Abbastanza’ supera sempre la somma delle risposte ‘Poco’ e ‘Per niente’. L’aspetto che i tutor hanno dichiarato di aver maggiormente apprezzato nell’attività di tutorato è stato la positività dello scambio dialogico con il neoassunto. Come si evince dal grafico sopra, questo item, che ha registrato i valori più alti di risposte ‘Molto’ e ‘Abbastanza’ (96%), è anche l’unico item per il quale i tutor hanno scelto in maggioranza la risposta ‘Molto’ (57%). Questo esito indica quanto sia ritenuto importante dai tutor avere un confronto sereno e costruttivo con i neoassunti, impostando una relazione basata sulla reciproca fiducia ed evitando comportamenti guidati da logiche gerarchiche. Nel 92% dei casi, i tutor hanno poi sottolineato l’importanza di aver potuto incrementare, tramite l’attività di tutorato, i momenti di riflessione sulle attività didattico/educative effettuate; questo aspetto rende i docenti professionisti più consapevoli e impegnati, capaci di analizzare e migliorare continuamente la propria pratica didattica, adattandola a un contesto educativo in costante evoluzione. Altro aspetto che, nel 90% dei casi, i tutor hanno ritenuto di aver sviluppato avvalendosi dell’attività di tutorato è la propria disposizione al lavoro in *team*, riconoscendo l’efficacia di una collaborazione costruttiva tra pari, in cui tutte le figure sono ugualmente coinvolte, attive e responsabili. A seguire, i tutor hanno dichiarato di aver maggiormente implementato le proprie conoscenze di strategie e metodologie didattico/educative (86%) e di aver progettato con creatività e sistematicità le attività didattico/educative (87%). Questi dati possono essere interpretati come risultati dell’efficacia dell’attività di tutorato come strumento di *empowerment* di entrambi gli attori coinvolti, *tutee* e tutor, mettendo in atto una dinamica di apprendimento *peer to peer* attraverso un circolo virtuoso di scambio di strategie, metodologie e strumenti innovativi tra docente tutor e docente neoassunto. I tutor hanno inoltre riconosciuto il valore dell’attività di tutorato nel promuovere l’acquisizione di maggiore consapevolezza del proprio ruolo di docenti (83%), maggiore capacità di coinvolgere gli studenti nell’atto didattico/educativo e maggiore sicurezza nell’esercizio della professione (76%), evidenziando come l’esperienza professionale vissuta in qualità di tutor possa essere un momento di crescita formativa, della quale giovano indirettamente anche gli studenti. Infine, i tutor indicano con minore enfasi, ma comunque con una somma percentuale delle risposte ‘Molto’ e ‘Abbastanza’ pari al 68%, di aver avuto anche occasione di approfondire le proprie conoscenze disciplinari mediante l’attività di tutorato svolta.

I dati rilevati tramite la domanda sugli aspetti dell’agire didattico e professionale che i tutor hanno ritenuto di aver sviluppato mediante l’osservazione dei neoassunti e il confronto reciproco durante l’attività di tutorato sono stati successivamente analizzati considerando l’ordine e grado di scuola in cui prestano servizio, per vedere se ci fossero differenze significative tra i sottogruppi dei tutor determinati considerando tali dati ascrittivi. Nello specifico, per analizzare i dati, si sono sostituite le risposte ‘Per niente’, ‘Poco’, ‘Abbastanza’ e ‘Molto’ rispettivamente con i valori numerici ‘1’, ‘2’, ‘3’ e ‘4’ e si è calcolata la media delle risposte date dai tutor per ogni singolo aspetto dell’agire didattico e professionale considerato nella domanda. Dall’analisi dei dati in base all’ordine e grado di scuola in cui prestano servizio (Graf. 5) si può notare che essi confermano i dati rilevati rispetto all’intero gruppo dei tutor partecipanti, senza evidenziare differenze significative tra i sottogruppi di docenti individuati. Mediamente



Graf. 5: Analisi correlazionale tra il grado e ordine di scuola in cui i tutor prestano servizio e la loro percezione di sviluppo rispetto ad alcuni aspetti del proprio agire didattico e professionale a seguito dell'attività di tutorato (media).

Le ultime due domande del questionario, che sono oggetto di analisi nel presente contributo, hanno mirato a esplorare l'eventuale motivazione dei tutor ad avviare un percorso di Ricerca-Formazione con il gruppo di docenti del DSF, rilevando gli argomenti sui quali i tutor avrebbero preferito svolgere un approfondimento. Lo scopo delle due domande era quello di rilevare informazioni per valutare la possibilità di dare continuità al percorso formativo intrapreso, nella logica dell'apprendimento permanente. L'interesse manifestato da quasi la metà dei tutor (48,3%) verso la possibilità di avviare un percorso di Ricerca-Formazione testimonia che il percorso formativo e l'attività di tutorato svolti in qualità di tutor non siano considerati dai docenti come mero adempimento quanto piuttosto un'occasione di crescita professionale in cui è possibile consolidare il proprio profilo di docente riflessivo e di docente-ricercatore. Gli argomenti sui quali i tutor hanno indicato interesse di approfondimento nell'ambito di un eventuale percorso di Ricerca-Formazione sono: la conoscenza di strumenti operativi e di metodologie di supervisione professionale (criteri di osservazione in classe, *peer review*, documentazione didattica, *counseling* professionale) (32%), la conoscenza di strategie e dispositivi didattici dialogici e collaborativi (25,9%), la formazione tra pari (*peer to peer*) e la riflessione sulle pratiche professionali (20%), l'osservazione e l'osservazione tra pari nel contesto scolastico (13,1%) e, infine, il ruolo e i compiti dei tutor dei docenti in anno di prova (9%).

4. CONCLUSIONI

Gli esiti della indagine conoscitiva svolta nell'ambito del percorso di sviluppo professionale proposto durante l'a.s. 2023/2024 dal DSF dell'Università degli Studi Roma Tre contribuiscono a delineare il profilo dei docenti tutor, evidenziando gli aspetti di *empowerment* da loro percepiti nel proprio agire didattico e professionale a seguito del percorso formativo e dell'attività di tutorato svolti. L'indagine conferma il ruolo strategico del tutor nella formazione iniziale del docente neoassunto e i vantaggi derivanti dall'attività di tutorato tra pari sia per il neoassunto sia per il tutor, promuovendo una pratica didattica riflessiva e collaborativa e favorendo la costruzione di una identità professionale consapevole (Fiorucci & Moretti, 2022).

In particolare, dall'analisi dei dati raccolti tramite il questionario somministrato ai tutor al termine del percorso di sviluppo professionale proposto, emerge che la maggioranza ritiene di aver modificato i propri comportamenti professionali soprattutto nell'area relazionale e della comunicazione, mentre meno rilevante è stata la percezione di cambiamento per ciò che riguarda le aree metodologico-didattica, psico-pedagogica e giuridico-amministrativa. Questo dato, confrontato con i dati relativi al periodo pre-pandemico, suggerisce un cambiamento nella percezione delle priorità professionali dei docenti tutor. Infatti, mentre nel periodo pre-pandemia i tutor risultavano essere maggiormente attenti alle questioni relative all'area metodologico-didattica, indicandola come area maggiormente modificata dall'attività di tutorato svolta, nel periodo post-pandemico i tutor hanno cominciato a percepire come prioritaria la necessità di migliorare gli aspetti relazionali e comunicativi, dato probabilmente derivante dalla consapevolezza dell'importanza delle relazioni in ambito lavorativo cresciuta durante e dopo la pandemia.

Per quanto riguarda i benefici percepiti dai tutor nello svolgimento dell'attività di tutorato, l'aspetto più apprezzato riguarda la possibilità di avere uno scambio dialogico sereno e costruttivo con il neoassunto, sottolineando l'importanza di una relazione basata sulla fiducia e sul rispetto reciproco. I tutor hanno anche manifestato quanto l'attività di tutorato li abbia portati a riflettere maggiormente sulle attività didattico/educative effettuate, a sviluppare una maggiore predisposizione al lavoro in *team*, a implementare le proprie conoscenze metodologiche e strategiche, a progettare le attività didattiche con creatività e coinvolgendo gli studenti, ad acquisire maggiore consapevolezza del proprio ruolo. L'aspetto in cui i tutor hanno percepito un minore miglioramento, seppur non trascurabile, riguarda l'approfondimento delle proprie conoscenze disciplinari.

In conclusione, l'esperienza dell'attività di tutorato tra docente tutor e docente neoimpresso in ruolo e in anno di prova, attraverso uno scambio *peer to peer*, risulta efficace nel promuovere l'*empowerment* non solo del neoassunto, ma anche del tutor, dando vita a un circolo virtuoso di crescita professionale e qualificazione dell'insegnamento. Gli esiti della indagine evidenziano che l'attività di tutorato tra pari può favorire lo sviluppo di pratiche didattiche consapevoli, riflessive e collaborative, e nel contempo può anche contribuire a qualificare le relazioni e la comunicazione tra pari, aspetti questi sempre più riconosciuti come fondamentali nell'esercizio responsabile della professione docente.

Possibili sviluppi della ricerca potrebbero consistere in una indagine dei principali fattori che facilitano o ostacolano il successo dell'attività dei tutor nel supportare i docenti neoassunti oppure in uno studio comparativo tra il modello di formazione dei tutor proposto dal DSF dell'Università Roma Tre e i modelli formativi adottati in altre istituzioni educative, analizzandone i risultati in termini di *empowerment* e competenze professionali acquisite dai tutor, con lo scopo di identificare pratiche

efficaci e suggerire miglioramenti per i futuri percorsi di sviluppo professionale.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Ahrari, S., Roslan, S., Zaremohzzabieh, Z., Mohd Rasdi, R., & Abu Samah, A. (2021). Relationship between teacher empowerment and job satisfaction: A Meta-Analytic path analysis. *Cogent Education*, 8(1), 1898737.
- Asquini, G. (Ed.) (2018). *La Ricerca-Formazione: Temi, esperienze e prospettive*. Milano: FrancoAngeli.
- Balconi, B., Nigris, E., Reggiani, A., & Vannini, I. (2020). Il ruolo e le funzioni del tutor nella scuola. Valutare un corso di formazione attraverso sguardi qualitativi e quantitativi. *Lifelong Lifewide Learning*, 16(35), 215- 239.
- Bickmore, S.T., & Bickmore, D.L. (2010). Revealing the principal's role in the induction process: novice teachers telling their stories. *Journal of School Leadership*, 20(4), 445–469.
- Bleach, K., (2013). *Induction and mentoring of newly qualified teachers: A new deal for teachers*. David Fulton Publishers.
- DECRETO MINISTERIALE 850 DEL 27 OTTOBRE 2015 – “Periodo di prova e formazione personale docente” <https://m.flcgil.it/leggi-normative/documenti/decreti-ministeriali/decreto-ministeriale-850-del-27-ottobre-2015-periodo-di-prova-e-formazione-personale-docente.flc>
- Fiorucci, M., Moretti, G. (Eds.). (2019). *Il tutor dei docenti neoassunti*. Roma: Roma TrE-Press.
- Fiorucci, M., Moretti, G., (Eds.). (2022). *La formazione del tutor dei docenti neoassunti. Una prospettiva ecosistemica*. Roma: Roma TrE-Press.
- Heilbronn, R., Jones, C., Bubb, S., & Totterdell, M. (2002). School-based induction tutors - a challenging role. *School Leadership and Management*, 22(4), 371–388.
- Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and teacher education*, 25(1), 207-216.
- Hudson, P. (2004). Mentoring and tutoring in teacher education: An overview of research. *Australian Journal of Teacher Education*, 29(2), 1-10.
- Magnoler, P. (2012). *Ricerca e formazione. La professionalizzazione degli insegnanti*. Lecce: PensaMultimedia.
- Mangione, G. R., Pettenati, M. C., & Rosa, A. (2016). Anno di formazione e prova: analisi del modello italiano alla luce della letteratura scientifica e delle esperienze internazionali. *Form@re*, 16(2), 47-64.
- Mitchell, D., Keese, J., Banerjee, M., Huston, D., & Kwok, A. (2021). Induction experiences of novice teachers and their coaches. *Teacher Development*, 25(4), 411-431.
- Ridge, B. L., & Lavigne, A. L. (2020). Improving instructional practice through peer observation and feedback: A review of the literature. *Education Policy Analysis Archives*, 28(61).
- Smith, T.M., & Ingersoll, R.M. (2004). What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover. *American Educational Research Journal*, 41(3), 681–714.
- Trincherò, R., Calvani, A., Marzano, A., & Vivanet, G. (2020). Qualità degli insegnanti: formazione, reclutamento, avanzamento di carriera. Quale scenario? *Giornale Italiano della Ricerca Educativa/ Italian Journal of Educational Research*, 13(25), 22-34.
- USR LAZIO, STAFF FORMAZIONE (Ed.) (2017). Essere tutor dei docenti neoassunti, estratto da:

https://www.usrlazio.it/_file/documenti/2017/01/USRLazio_Testo_Docenti_Neoassunti_AnnoformazioneProva.pdf

Wilcoxon, C., Bell, J., & Steiner, A. (2020). Empowerment through induction: Supporting the well-being of beginning teachers. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 9(1), 52-70.

Copyright (©) 2025 Bianca Briceag, Piervito Giovane



This work is licensed under a Creative Commons Attribution NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

How to cite this paper: Briceag, B., Giovane, P. (2025). L'empowerment dei tutor dei docenti neoassunti in anno di prova: esiti di un'indagine esplorativa [The Empowerment of Tutors for Newly Hired Teachers in the Probationary Year: Outcomes of an Exploratory Study]. *QTimes webmagazine*, anno XVII, n. 1, 211-223.

https://doi.org/10.14668/QTimes_17116