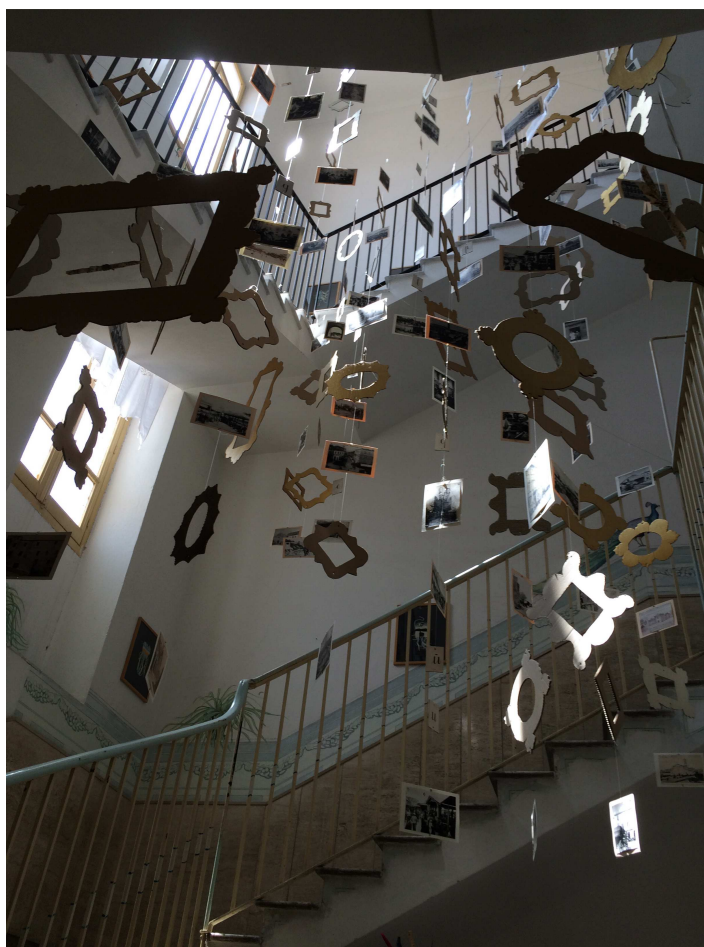

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida 2016-2017



Ufficio Scolastico Regionale per la Sardegna

A cura di Giuseppina Fanti, Martina Manieli, Stefano Meloni

SOMMARIO

1. Premessa - Le finalità del periodo di formazione e prova per i docenti assunti a tempo indeterminato	4
Perché la formazione in ingresso?	4
La formazione in ingresso secondo il modello vigente	4
Una dimensione collaborativa	5
Ribadire la cultura dell'autonomia: dal programma al progetto	6
Le competenze del profilo professionale docente	6
Ruolo dell'insegnante e commitment sociale	7
La traiettoria del percorso professionale	8
Lavorare in rete, progettare in team	8
Personale docente tenuto al periodo di formazione e di prova (art 2 del DM 850/2015)	9
2. Destinatari e servizi utili per il periodo di formazione e prova	10
3. Il modello formativo	11
Gli incontri in plenaria	12
I laboratori formativi	13
L'attività peer-to-peer	13
La formazione online	14
Attività da svolgere sulla piattaforma online	14
4. Chi fa cosa? Ruoli e competenze degli attori	15
Il docente in formazione	15
Il docente Tutor	16
Il Dirigente Scolastico	17
Il Dirigente Tecnico	18
La Direzione Generale per il Personale Scolastico	18
L'Ufficio Scolastico Regionale	18
INDIRE	18
5. I dispositivi formativi	20
6. I criteri per la valutazione del periodo di formazione e Prova	22
7. Conclusione dell'anno di prova con esito sfavorevole	24

1. PREMESSA - LE FINALITÀ DEL PERIODO DI FORMAZIONE E PROVA PER I DOCENTI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO

Perché la formazione in ingresso?

A partire dall'entrata in vigore della Legge 107/2015, che recepisce la mutata sensibilità maturata nell'ambito della recente ricerca pedagogica ed educativa, è stata introdotta una modifica sostanziale della normativa di riferimento, nella quale "la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale"¹.

Si tratta, a tutti gli effetti, di un cambiamento significativo che trasforma il periodo di formazione e prova da un momento formativo a sé stante, unico, irripetibile e obbligatorio, che finiva per essere percepito dal mondo della scuola più come un adempimento formale, in un'occasione concreta di scambio, confronto e crescita professionale.



AULA DELLA MEMORIA, DIREZIONE DIDATTICA SAN GIUSEPPE (SS)

¹ Legge 107 del 13 luglio 2015, art 1, comma 124

La formazione in ingresso secondo il modello vigente

La formazione in ingresso è, di conseguenza, oggetto di norma specifica², nella quale sono definiti gli obiettivi, le modalità, le attività formative e i criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova.

L'intento dichiarato è di accompagnare la funzione docente di fronte ai cambiamenti epocali della cosiddetta società della conoscenza e alla conseguente trasformazione dei paradigmi dell'istruzione. Riconosciuta come fattore strategico dalla Commissione Europea e dall'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) e inserita negli obiettivi della strategia di Lisbona, UE 2020, la formazione degli insegnanti è oggi una priorità per lo sviluppo economico e sociale dei paesi³.

La formazione in ingresso costituisce, pertanto, l'input essenziale per un progetto che intende coprire tutto l'arco della vita professionale dei docenti in servizio e un'importante occasione di scambio tra pari per la costruzione di una comunità professionale consapevole della complessità del proprio ruolo istituzionale e capace di offrire risposte adeguate alle sfide formative della contemporaneità.

A tal fine, nel percorso strutturato delle 50 ore di formazione, si alterneranno momenti di riflessione individuale e occasioni di confronto con colleghi appartenenti a tutti gli ordini di scuola e a diversi ambiti disciplinari. Tale impostazione nasce dalla consapevolezza che per costruire un progetto educativo organico e coerente che sia in grado di innalzare la qualità degli apprendimenti degli studenti, di recuperare le condizioni di svantaggio e di far fronte al fabbisogno formativo delle società complesse, è necessario prendere le distanze dalla dimensione individualistica della professione docente ereditata dalla tradizione.

Una dimensione collaborativa

Per raggiungere tale obiettivo occorre aprirsi a una dimensione collaborativa e progettuale del "fare scuola" che sia consapevole non solo delle dinamiche legate ai processi di insegnamento-apprendimento che si compiono nel contesto d'aula, ma anche della *mission* complessiva dell'organizzazione scolastica, dell'importanza della relazione con le famiglie e con tutti gli interlocutori e i portatori di interesse nel sistema di istruzione (*stakeholder*).

Il modello formativo, nella sua dimensione individuale e collettiva, vuole perciò provare a disegnare un'analogia con la comunità professionale che dovrà essere costruita giorno dopo giorno nella pratica quotidiana.

² Decreto Ministeriale n.850, 27/10/2015

³ "Il ruolo degli insegnanti è riconosciuto come rilevante per il benessere e l'avanzamento di una società, ed è anche facilmente rilevabile come, al di là delle politiche di reclutamento in cui ogni paese si impegna, dalla competenza dell'insegnante dipendano sensibili differenze nei risultati degli apprendimenti, riscontrabili da confronti compiuti all'interno di uno stesso contesto socioculturale." CALVANI Antonio - Come fare una lezione efficace, Carocci 2014, Roma, p.17.

Ribadire la cultura dell'autonomia: dal programma al progetto

L'intento è di rafforzare la cultura dell'autonomia, che a distanza di 15 anni dalla sua introduzione stenta ancora a decollare, attraverso la costruzione di una rinnovata professionalità degli operatori scolastici. Soltanto l'assimilazione di tale cultura può determinare il tanto auspicato passaggio nel sistema dell'istruzione dalla logica del *programma* alla logica del *progetto*. Ciò che è indispensabile è guidare la transizione dalla logica meramente *trasmissiva* del sapere a quella di una scuola che sia un laboratorio critico di progettualità didattica orientato non più alla semplice riproduzione passiva delle conoscenze ma allo sviluppo negli studenti di capacità critiche e metacognitive e alla costruzione di competenze. È in questa prospettiva che vanno lette le recenti novità del Rapporto di Autovalutazione, del Piano di Miglioramento, del Piano Triennale dell'Offerta Formativa, la cui efficacia sarà correlata con la cultura progettuale e organizzativa che le istituzioni scolastiche saranno in grado di esprimere.

E in questa direzione va interpretato il Piano Nazionale di Formazione dei docenti normato dal DM 797/16 per il triennio 2016-2019.

Nel modello di scuola che la riforma dell'autonomia ha disegnato e che la Legge 107 cerca di rimettere in moto, il profilo dell'insegnante conosce una trasformazione e un arricchimento rispetto a quello incardinato nel modello burocratico-verticistico della scuola tradizionale, in cui il ruolo docente si configurava in termini prevalentemente individualistici ed esecutivo-applicativi.

Nel modello dell'autonomia, rafforzato dalla più recente normativa, l'insegnante è chiamato a oltrepassare la tradizione di stampo individualista per aprirsi a una dimensione fondata sulla collaborazione e sulla progettazione condivisa dei percorsi formativi⁴.

Tale collaborazione non può prescindere dalle competenze metodologiche, organizzative, progettuali, relazionali e soprattutto dall'acquisizione di uno stile sperimentale nella progettazione del curriculum.

Le competenze del profilo professionale docente

Nell'ottica di una formazione continua in servizio così come prevista nella legge 107/15, la definizione del profilo del docente pone l'enfasi, oltre che sulle ineludibili competenze culturali e disciplinari acquisite nel bagaglio costruito nel percorso scolastico e in quello universitario, anche su quelle didattiche, metodologiche,

⁴ "L'insegnante della scuola dell'autonomia e del POF sarà un attore della organizzazione formativa, un progettatore (e non un programmatore tout court), un qualificatore dell'istruzione, la cui professionalità viene a mutare. L'insegnante sceglie modelli culturali e didattici, li organizza (scandendoli in un ordine programmatico, ma anche coordinandoli ai fini e ai mezzi dell'istruzione, a livello nazionale e locale), li verifica (nei loro esiti e nelle loro procedure), si fa produttore di formazione, e quindi si vincola a ripensare il suo ruolo nell'ottica, appunto, della formazione di un processo complesso che deve tener conto di fini e mezzi, di ottiche nazionali e locali, di condizioni di esercizio della propria progettazione (in quella classe con quegli allievi, in quell'habitat sociale) delle stesse variabili soggettive degli allievi[...]. Da qui la responsabilità che caratterizza questo nuovo ruolo dell'insegnante, responsabilità formativa, culturale e didattica, per la cui "gestione" è necessaria una forma mentis, una mentalità progettuale e dinamica, ma anche una culturalmente e pedagogicamente più ricca e consapevole, capace di costruire "programmi" di studio "ragionati" e ben fondati come pure formativamente organici, in relazione all'età dell'allievo e ai gradi di studio in cui si opera. Tutto ciò reclama un congedo dall'insegnante tradizionale (appunto: esecutore), che tra programmi, manuali e didattica ritualizzata (spiegazione, interrogazione, compito) qualificava la propria professionalità." AA.VV. (a cura di Franco Cambi) – La progettazione curricolare nella scuola contemporanea, Carocci, Roma, pp.80-81

relazionali, organizzative e gestionali, altrettanto necessarie al “mestiere” di insegnante.

Il profilo dell'insegnante che la scuola dei nostri tempi richiede si configura, dunque, come l'insieme integrato e armonico delle seguenti competenze:

1. culturale e disciplinare, basata sulla conoscenza e padronanza della struttura epistemologica della disciplina di insegnamento, del contenuto delle indicazioni nazionali e degli sviluppi della ricerca;

2. psico-pedagogica, fondata sulla conoscenza e padronanza dei principi e degli strumenti che orientano i curricoli disciplinari verso lo sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità cognitive e delle disposizioni affettive dei ragazzi per la formazione di cittadini responsabili capaci di orientarsi nella complessità economica, sociale, culturale del nostro tempo;

3. metodologico/didattica, legata alla padronanza di repertori di strategie diversificate e alla capacità di utilizzarle con successo in riferimento a specifici e altrettanto diversificati contesti;

4. organizzativa, incentrata sulla capacità di gestire risorse per raggiungere obiettivi e di progettare in team nella consapevolezza della evoluzione delle politiche scolastiche e formative, sia in ambito nazionale che europeo;

5. relazionale, fondata sulla capacità di porsi in ascolto degli altri riconoscendone i bisogni, di saper dialogare instaurando un clima positivo ed esigente nella promozione di apprendimenti, di saper collaborare con i colleghi e aprirsi al mondo esterno alla scuola;

6. riflessiva, intesa come capacità di autocritica e di autovalutazione.

È la combinazione di tutte queste competenze che definisce un profilo professionale all'altezza della sfida educativa che la società civile e il sistema di istruzione nel suo complesso devono saper sostenere.

Ruolo dell'insegnante e commitment sociale

L'insegnante è inserito in un contesto socioculturale che genera aspettative sul suo lavoro e gli affida il compito di trasporre didatticamente il “sapere esperto” - quello codificato dalla comunità scientifica e dal mondo della ricerca in un dato momento storico - un “sapere insegnato” e quindi idoneo a essere appreso dalle menti in formazione degli studenti, contraddistinte da una grande varietà di stili di apprendimento e di matrici cognitive.

L'insegnante è d'altro canto chiamato a operare in uno spazio delineato da molteplici fattori, tutti rilevanti e determinanti per la propria professione: il quadro di riferimento normativo e pedagogico descritto nelle indicazioni nazionali e implementato nel curriculum, la dimensione didattica che necessita di padronanza e flessibilità nell'uso delle strategie più efficaci per l'apprendimento, la costruzione di chiari, trasparenti e condivisi criteri valutativi, la capacità di agire in situazione per diversificare il proprio operato ai fini inclusivi e, non ultima, la dimensione

progettuale che deve tener conto di tempi, risorse e *setting* organizzativo della scuola in cui si opera.

La traiettoria del percorso professionale

Se questo è lo scenario in cui si è chiamati a operare, si può ben intuire che l'offerta formativa del percorso per docenti neoassunti deve essere intesa come l'inizio di un cammino professionale e personale e non come un punto di arrivo.

In questo senso la legge citata deve essere interpretata nella direzione di un'azione di formazione e di aggiornamento che si estende potenzialmente lungo tutto l'arco della propria vita professionale e non come un evento unico e isolato come nella prassi lontana e recente. In tal senso si orienta infatti l'azione del Piano di Formazione Nazionale che prende spunto e si sostanzia nell'applicare il modello formativo dei docenti neoassunti a tutti i docenti in servizio.

Lavorare in rete, progettare in team

È da evidenziare anche come il nuovo modello formativo per i neoassunti sia orientato allo sviluppo del lavoro collaborativo e di rete, della capacità di progettare in team e di motivare e documentare la propria attività, della riflessione condivisa sulle pratiche didattiche.

Non è più il tempo infatti dell'insegnante che si auto-aggiorna e migliora passo dopo passo la propria capacità di "stare" a scuola. Non è più accettabile né ragionevole l'idea di un professionista dell'educazione e dell'istruzione che sostiene individualmente la sfida educativa del nostro tempo in uno spazio didattico e valutativo autoreferenziale.

È necessario e auspicabile, piuttosto, che l'azione personale di ciascuno venga sostenuta e accompagnata da una visione di insieme e di sistema.

Se oggi si riconosce l'insegnante come un agente determinante per il successo degli apprendimenti scolastici, va pure detto che esso si colloca al centro di una stretta rete di connessioni, condizionato dalle caratteristiche del sistema di organizzazione proprio della scuola in cui si trova a operare⁵.

Pathos e professionalità da parte dei docenti, forte *commitment* sociale e istituzionale da parte della società civile e dello Stato, investimenti in risorse umane e materiali: questi sembrano essere gli elementi indispensabili per affrontare la sfida dell'educazione e dell'istruzione delle giovani generazioni che oggi frequentano la scuola italiana.

Per i docenti neoassunti, come per tutti gli operatori scolastici, è questo il grande impegno e la grande impresa da intraprendere.

⁵ "e ancora più dall'immagine del proprio ruolo sociale e dal sistema di aspettative che la società ripone nella scuola stessa. I paesi che ottengono significativi avanzamenti nei confronti internazionali, si distinguono per il fatto che gli insegnanti sono sempre tenuti in alta considerazione e vengono costantemente sollecitati ad affrontare con passione ed entusiasmo il loro compito". CALVANI Antonio, (2014), *Come fare una lezione efficace*, Carocci, Roma, p.8.

Personale docente tenuto al periodo di formazione e di prova (art 2 del DM 850/2015)

A norma del DM 850/15 il personale tenuto allo svolgimento del periodo di formazione e prova è composto da:

- *i docenti che si trovano al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato, a qualunque titolo conferito, e che aspirino alla conferma nel ruolo;*
- *i docenti per i quali sia stata richiesta la proroga del periodo di formazione e prova o che non abbiano potuto completarlo negli anni precedenti. In ogni caso la ripetizione del periodo comporta la partecipazione alle connesse attività di formazione, che sono da considerarsi parte integrante del servizio in anno di prova;*
- *i docenti per i quali sia stato disposto il passaggio di ruolo;*
- *i docenti che nello scorso anno scolastico non hanno superato positivamente l'anno di prova.*

2. DESTINATARI E SERVIZI UTILI PER IL PERIODO DI FORMAZIONE E PROVA

Il superamento del periodo di formazione e prova è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno centottanta giorni nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno centoventi per le attività didattiche.

Nei centottanta giorni sono computate tutte le attività connesse al servizio scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami e gli scrutini e ogni altro impegno di servizio, a esclusione dei giorni riferibili a ferie, assenze per malattia, congedi parentali, permessi retribuiti e aspettativa. Va computato anche il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza.

Per quanto riguarda le attività didattiche, l'art.3 del D.M. 850/15 prevede che nei centoventi giorni siano considerati sia i giorni effettivi di lezione sia i giorni impiegati presso la sede di servizio per ogni altra attività preordinata al migliore svolgimento dell'azione didattica, ivi comprese quelle valutative, progettuali, formative e collegiali, che si tengano nell'anno scolastico in corso.



ISTITUTO COMPRENSIVO SAN DONATO (SS)



ISTITUTO COMPRENSIVO LA MADDALENA (SS)

3. IL MODELLO FORMATIVO

Il MIUR, con nota 28515 del 4 ottobre 2016, ha pubblicato gli orientamenti preliminari per la progettazione dell'attività formativa per i docenti neoimmessi nell'anno scolastico 2016/2017.

L'impianto resta quello del DM 850/2015, cioè il modello utilizzato nel precedente anno scolastico che prevede come elementi fondanti la figura del *tutor*, i *laboratori formativi* e la *riflessione e la documentazione del proprio percorso professionale*.

Il modello formativo è costituito da quattro fasi, per una durata complessiva di **50 ore**, così suddivise:

- Incontri propedeutici e di restituzione finale (*a cura dell'USR - 6 h*);
- Laboratori formativi (*nelle sedi dislocate sul territorio regionale - 12 h*);
- Attività peer-to-peer (*nella propria sede di servizio - 12h*);
- Formazione online sulla piattaforma INDIRE (**20 h**).



ISTITUTO COMPRENSIVO PIRRI (CA)

Si può ipotizzare un cronoprogramma indicativo delle attività come di seguito.

Cronoprogramma delle attività		
Scadenza	Attività	Soggetti coinvolti
Indicativamente entro il secondo mese di servizio	Individuazione e nomina del tutor, sentito il parere del Collegio dei docenti	DS/Collegio docenti
Indicativamente entro il secondo mese di servizio	Informazione del DS su: obblighi di servizio e professionali connessi al periodo di prova; svolgimento e conclusione del percorso; il tutor	DS/docenti neoassunti
Da metà dicembre fino a fine gennaio	Bilancio delle proprie competenze professionali	Docente neoassunto/Tutor
Da metà dicembre fino a fine gennaio	Patto per lo sviluppo professionale del docente	DS/Docente neoassunto
A partire da febbraio	Primo incontro in plenaria a cura dell'USR	USR/docenti neoassunti
Da metà dicembre	Formazione on line	Docenti neoassunti
A partire da dicembre	Predisposizione e trasmissione delle linee guida sull'organizzazione del Peer to peer e del Portfolio del docente	MIUR/Indire
A partire da dicembre	Peer to peer	Docente neoassunto/Tutor
Da febbraio a aprile/maggio	Laboratori formativi	Docenti neoassunti/Formatori
Maggio	Bilancio delle competenze finale	Docente neoassunto
Maggio	Secondo incontro a cura dell'USR	USR/docenti neoassunti
Giugno	Valutazione del docente neoassunto	Comitato di valutazione

Gli incontri in plenaria

Come previsto dall'art.7 del DM 850/15 gli incontri dedicati alla riflessione sul profilo professionale docente saranno organizzati dallo staff dell'Ufficio Scolastico Regionale su sedi dislocate sul territorio. Ciascun incontro, della durata di tre ore, sarà strutturato secondo un format già sperimentato negli anni scolastici precedenti e che mira a favorire la partecipazione dei corsisti e lo scambio delle esperienze tra essi.

Il modello proposto consiste in un momento introduttivo di tipo frontale al quale segue un workshop per gruppi di tipo laboratoriale. L'obiettivo è stimolare la condivisione di esperienze di studio e professionali per sviluppare riflessioni comuni e contributi originali. L'esperienza e le professionalità già presenti nei docenti neoassunti saranno valorizzate appunto dal confronto con colleghi di altri ordini di scuola e di differenti ambiti disciplinari. La prospettiva con la quale guardare al percorso di studio formale e di apprendimento degli studenti, infatti, è quella di una progettazione curricolare che vede i vari segmenti formativi (ordini e gradi di istruzione) come passi di un'azione il più possibile unitaria e condivisa.

I laboratori formativi

I **laboratori formativi** (art. 8 del DM 850/15) hanno una durata complessiva di 12 ore.

Come qualsiasi attività laboratoriale, si propongono di offrire una formazione che non sia solo teorica e astratta ma piuttosto basata sul "fare" in situazione, con l'obiettivo di trasferire quanto appreso nei processi didattici quotidiani.

Le metodologie laboratoriali adottate saranno quelle dello scambio professionale, della ricerca-azione, di rielaborazione e produzione di azioni didattiche e avranno per oggetto contenuti strettamente attinenti all'insegnamento.

Le attività vengono progettate dall'Ufficio Scolastico Regionale con l'attenzione al rapporto tra le istanze individuali basate sui bisogni formativi dei docenti neoimmessi e le priorità di sistema indicate dalla direttiva ministeriale e precisate nel Piano Nazionale di Formazione dei docenti.

Le attività si articolano in 3 laboratori della durata di 4 ore ciascuno.

La documentazione prodotta e l'attività di ricerca svolta dai docenti neoassunti nel corso dello svolgimento delle attività laboratoriali, confluisce nel portfolio professionale del docente, previa validazione del docente coordinatore del laboratorio.

Tra le varie aree trasversali indagabili, in questa annualità di formazione i laboratori tratteranno i seguenti temi:

- Gestione della classe e problematiche relazionali;
- Progettazione per competenze;
- Strumenti per l'apprendimento efficace e il successo scolastico.

L'attività peer-to-peer

Come già accennato, dopo aver steso il bilancio di competenze iniziale (da compilare in forma compiuta sulla piattaforma INDIRE nella sezione dedicata), il docente, con la partecipazione del proprio tutor e del dirigente scolastico, stila un patto per lo sviluppo professionale.

L'attività *peer-to-peer* mira ad accompagnare il docente neoassunto durante tutto l'anno scolastico mediante una relazione collaborativa con un docente esperto, nominato dal DS, che dovrà avere le competenze adatte alla funzione di accoglienza, accompagnamento, tutoraggio e supervisione professionale.

Essa è finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche del docente neoassunto e alla riflessione con tutor e con i pari sugli aspetti caratterizzanti l'insegnamento: la conduzione della classe, l'adeguatezza delle attività di insegnamento, il sostegno alla motivazione degli allievi, la capacità di costruzione di clima positivo, la costruzione di adeguate esperienze di verifica degli apprendimenti.

Per favorire e rendere efficace questa azione tra pari (cfr. l'art. 9 del DM) è prevista un'attività di osservazione reciproca in classe finalizzata al miglioramento delle

pratiche didattiche, alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento, allo scambio di esperienze pregresse, alla progettazione comune e alla messa in atto di strategie didattiche condivise.

Si tratta dunque di un'occasione di confronto e di crescita comune della quale anche il tutor potrà avvantaggiarsi nel confronto col docente neoassunto e con la sua eventuale esperienza come docente a TD, col quale progettare insieme e avviare una pratica professionale tra pari di cui molti manifestano il bisogno. Insomma, una grande occasione di riflessione congiunta difficilmente ripetibile nel prosieguo della carriera scolastica.

Le attività svolte sono, in conclusione, riportate in piattaforma e inserite nel proprio portfolio professionale.

Si suggerisce di registrare nei modi più diversi e creativi quanto realizzato *in progress* e di allegare nello spazio online dedicato i materiali realizzati nelle attività.

La formazione online

La Direzione generale per il personale scolastico, avvalendosi dell'INDIRE, coordina le attività per la realizzazione e l'aggiornamento della piattaforma digitale che supporta i docenti neoassunti durante tutto il periodo di formazione.

La piattaforma è attiva dal mese di dicembre 2016. Per il compimento della formazione online verrà computato un monte ore forfettario di 20 ore.

Attività da svolgere sulla piattaforma online

- analisi e riflessioni sul proprio percorso formativo a partire dal bilancio di competenze;
- elaborazione di un portfolio professionale che documenta la progettazione, la realizzazione e la valutazione delle attività didattiche e che sarà consegnato al Comitato di Valutazione e al Dirigente Scolastico dell'istituto di appartenenza;
- compilazione di questionari per il monitoraggio delle diverse fasi del percorso formativo;
- ricerca di materiali di studio, risorse didattiche, siti dedicati, messi a disposizione durante il percorso formativo.

4. CHI FA COSA? RUOLI E COMPETENZE DEGLI ATTORI

Il docente in formazione

Il docente in formazione è tenuto a frequentare il percorso formativo *blended* (50 ore di cui 20 online) e a prestare servizio per almeno 180 giorni nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno 120 per le attività didattiche. Durante l'anno di formazione deve svolgere le seguenti attività:

1. **Bilancio di competenze iniziale.** Ai fini della personalizzazione delle attività di formazione, anche alla luce delle prime attività didattiche svolte, il docente neoassunto traccia un primo bilancio di competenze, in forma di autovalutazione strutturata, con la collaborazione del docente tutor. Questo bilancio di competenze è costruito sulla base del modello messo a disposizione nella piattaforma INDIRE: esso consentirà ai docenti di iniziare a riflettere sul proprio patrimonio di competenze e li aiuterà a stendere le proprie considerazioni sugli elementi del proprio profilo professionale che si ritiene debbano essere rafforzate e acquisite.
2. **Piano di sviluppo professionale.** Sulla base del bilancio delle competenze formalizzato, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, il Dirigente scolastico e il docente neoassunto stabiliscono, con un apposito patto per lo sviluppo professionale, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico- metodologica e relazionale, che sono ritenute rilevanti e raggiungibili attraverso le attività formative previste.
3. **Formazione in plenaria, nei laboratori e online.** Il docente in formazione partecipa alle attività proposte (nelle plenarie, nei laboratori e in piattaforma online). Nelle attività in presenza (che sommano a 18 ore) è ammessa un'assenza massima complessiva di 4 ore. Per tutte le altre attività non sono previste ore di assenza.
4. **Secondo bilancio di competenze.** Al termine del periodo di formazione e prova, il docente neoassunto, con la supervisione del docente tutor, traccia un nuovo bilancio di competenze per registrare i progressi nella professionalità, l'impatto delle azioni formative realizzate e gli sviluppi ulteriori da ipotizzare in un futuro percorso formativo nell'ambito del piano triennale per la formazione del personale, come previsto dai commi 121-125 della L.107/2015.
5. **Stesura portfolio professionale nel format online.** L'attività di formazione in presenza e quella in piattaforma online si concludono con la stesura del portfolio professionale nel format reso disponibile sulla piattaforma INDIRE. Questo portfolio professionale è l'unico documento ufficiale che deve essere prodotto per il colloquio finale e dovrà essere consegnato al Dirigente Scolastico, in formato pdf, in tempo utile per il colloquio con il Comitato di Valutazione.

È importante documentare tutto ciò che si progetta e si realizza durante il percorso formativo, il materiale didattico utilizzato, prodotto, sperimentato in classe e/o frutto di ricerca e studio personale. Tutta questa documentazione esplicherà il lavoro svolto nell'anno di formazione e prova e costituirà la base per una robusta e significativa

valutazione in merito alla professionalità docente dimostrata e resa manifesta dal docente neoassunto.

6. **Colloquio di valutazione finale.** L'ultimo atto dell'anno di formazione e prova consisterà nel colloquio davanti al Comitato di Valutazione che esprimerà un parere motivato sullo svolgimento dell'anno di prova e sulla professionalità manifestata dal docente neoassunto. Su questa base il Dirigente Scolastico della scuola di titolarità giuridica emetterà, in forma di decreto, il provvedimento di conferma in ruolo.



Il docente Tutor

Il docente che svolge la funzione di tutor è un insegnante di ruolo esperto che si rende disponibile ad accompagnare il collega neoassunto nell'anno di prova. Il supporto del docente tutor si articola in differenti opportunità di sostegno quali per esempio:

- offrire idee di progettazione, strategie didattiche, strumenti di lavoro di gruppo;
- collaborare alla progettazione delle lezioni;
- fornire risorse;
- individuare situazioni tipo o situazioni problema che possano essere oggetto di analisi e riflessione.

Il profilo professionale del tutor si ispira alle caratteristiche del tutor accogliente degli studenti universitari impegnati nei tirocini formativi attivi (cfr. DM 249/2010):

- è designato all'inizio dell'anno scolastico dal DS, sentito il Collegio dei Docenti, per ciascun docente neoassunto nell'istituto scolastico.
- deve possedere adeguate competenze culturali, comprovate esperienze didattiche, e l'attitudine a svolgere funzioni di tutoraggio, *counseling* e supervisione professionale. Esso funge infatti da connettore con il lavoro sul campo e si qualifica come "mentor" per gli insegnanti neoassunti, specie per coloro che si affacciano per la prima volta all'insegnamento.

- accoglie nella comunità professionale il docente neoassunto favorendone la partecipazione alle attività collegiali;
- collabora alla stesura del bilancio delle competenze e al successivo piano per lo sviluppo professionale, nel quale dovranno essere indicati esplicitamente gli obiettivi formativi che si intende perseguire;
- offre la propria disponibilità all'ascolto, alla consulenza e alla reciproca osservazione in classe. Il momento dell'osservazione in classe è da intendersi come un'occasione in cui il docente in formazione partecipa al momento dell'aula dal punto di vista particolare di chi può cogliere le dinamiche docente-studenti, il clima di classe, l'efficacia della dimensione organizzativa, senza averne una diretta responsabilità.

In questo quadro, l'attività *peer to peer* vuole essere uno spazio privilegiato per una relazione tra pari che può consentire una crescita professionale per entrambe le figure coinvolte.

È nella reciproca osservazione in classe, infatti, nella progettazione didattica condivisa, nella valutazione *ex-post* di quanto realizzato, che può crearsi una dinamica collaborativa e virtuosa che dà avvio a una pratica per la costruzione di una community permanente tra docenti di cui si sente indubbiamente la mancanza nel panorama scolastico nazionale.

Al termine dell'anno scolastico, il tutor esprime un parere motivato sulle caratteristiche dell'azione professionale svolta dal docente neoassunto e integra il Comitato di Valutazione durante il colloquio.

Il tutor riceve un attestato dell'attività svolta e un compenso economico nell'ambito delle risorse assegnate per il Miglioramento dell'offerta formative (MOF).

Il Dirigente Scolastico

All'inizio dell'anno scolastico, sentito il Collegio dei Docenti, il DS designa i tutor. Di seguito partecipa alla definizione del piano di sviluppo professionale per ciascun docente neoassunto, a cui fornisce il POF e la documentazione necessaria alla conoscenza dell'istituzione scolastica che dirige.

Redige un attestato formale dello svolgimento delle attività *peer-to-peer*.

È tenuto all'osservazione e alla visita alla classe del docente neoassunto almeno una volta durante le lezioni. Presenta una relazione per ogni neoassunto al Comitato di Valutazione, che presiede, ed emette in conclusione un provvedimento motivato di conferma in ruolo e di superamento del periodo di formazione e prova o di ripetizione dello stesso⁶.

⁶ Come precisato nella L. 107/15 al comma 119, in caso di valutazione negativa del periodo di formazione e di prova, il personale docente ed educativo è sottoposto a un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile.

Il Dirigente Tecnico

Nel caso in cui durante l'anno di prova si manifestino gravi lacune di carattere culturale, metodologico didattiche e relazionali, il Dirigente Scolastico può chiedere l'intervento di un Dirigente Tecnico per svolgere una visita ispettiva.

Si può presumere che il Dirigente Scolastico, nella cura e nell'attenzione che deve dedicare ai percorsi di formazione e prova dei docenti neoassunti nella propria istituzione scolastica, rilevi per tempo e documenterà gli elementi di criticità che dovessero emergere durante l'anno scolastico. È cura del DS, infatti, attestare questi elementi e chiedere al Dirigente Tecnico l'eventuale supporto all'osservazione della pratica e della deontologia professionale del docente in questione.

Al termine dell'anno scolastico, in caso di mancato superamento dell'anno di prova a seguito di un giudizio sfavorevole da parte del Comitato di Valutazione, il docente è rinviato all'anno scolastico successivo. In questo secondo periodo di prova è disposta obbligatoriamente una verifica affidata al Dirigente Tecnico perché assuma ogni elemento valido alla valutazione dell'idoneità. La relazione rilasciata dal Dirigente Tecnico integra la documentazione da esaminare in seconda istanza da parte del Comitato di Valutazione.

La Direzione Generale per il Personale Scolastico

- Definisce le linee generali del piano di formazione;
- pubblica on line un rapporto annuale entro il 30 settembre di ciascun anno;
- assegna le risorse necessarie sulla base di standard di costo;
- predispone gli strumenti operativi avvalendosi della collaborazione dell'INDIRE e del gruppo di coordinamento nazionale.

L'Ufficio Scolastico Regionale

Stabilito il contingente in formazione, l'USR, per mezzo un apposito staff regionale:

- coordina le azioni formative a livello regionale (incontri in presenza, laboratori formativi...);
- fornisce strumenti utili allo sviluppo delle attività;
- progetta e gestisce le attività formative a livello territoriale, avvalendosi delle scuole polo selezionate, una per provincia;
- svolge azioni di monitoraggio e verifica;
- promuove attività di documentazione e ricerca.

INDIRE

L'Istituto Nazionale di Documentazione Innovazione e Ricerca Educativa (INDIRE) si occupa della gestione delle attività di formazione online per i docenti neoassunti.

All'inizio di ciascun anno scolastico INDIRE avvia la predisposizione e la gestione delle risorse digitali, fornendo il modello online per la compilazione del bilancio iniziale delle competenze.

Nel corso dell'anno di formazione mette a disposizione la piattaforma digitale per costruire passo dopo passo il portfolio professionale e fornisce risorse didattiche digitali per lo studio e l'approfondimento personale.

PROCEDURA ISCRIZIONE ALL'AMBIENTE "DOCENTI NEOASSUNTI A.S. 2016/17"

Per accedere all'ambiente, è necessario registrarsi tramite il pulsante "Iscriviti" che si trova nella homepage del sito <http://neoassunti.indire.it/2017/>

Una volta completata la procedura di iscrizione si riceve via email un messaggio di conferma contenente:

- il nome utente, generalmente composto secondo la regola: COGNOME.NOME
- un link utile a impostare la password.

Con queste credenziali è possibile accedere all'ambiente tramite il pulsante "Accedi" che si trova nella homepage del sito <http://neoassunti.indire.it/2017/>

5. I DISPOSITIVI FORMATIVI

Alcuni strumenti connotano il modello formativo del percorso dei docenti neoassunti in ruolo. Questi strumenti (i dispositivi formativi) appaiono come elementi fondanti di un percorso di formazione e aggiornamento che, sperimentato positivamente nel percorso dei neoassunti, può essere applicato alla formazione dei docenti in servizio. Sostanzialmente si tratta di avviare una riflessione sul sé professionale del docente, invitandolo a ricostruire il proprio percorso individuale e, successivamente, a rilevare ed esplicitare i propri bisogni formativi. In una logica di sistema le istanze individuali da cui si parte dovranno trovare sintesi nella dimensione collegiale (che si ottiene aggregando le esigenze formative personali nell'ambito del proprio collegio, del dipartimento disciplinare, nella progettualità d'istituto) e collocazione all'interno delle priorità del sistema di istruzione nazionale, così come definite dal Piano di Formazione (DM 139/16) e dalla direttiva triennale ministeriale 2016/2019.



SOLIDI GEOMETRICI, DIREZIONE DIDATTICA SAN GIUSEPPE (SS), AULA DELLA MEMORIA

Il Portfolio

Il modello formativo del percorso proposto in questo anno di prova si fonda *sull'alternanza tra pratica in classe e riflessione*. Al docente è chiesto di riflettere su quanto esperito a scuola durante l'anno di prova compresi i momenti di formazione in presenza, e di utilizzare gli strumenti del Portfolio per esplicitare, tramite la scrittura, le riflessioni fatte.

Il Portfolio, dunque, si identifica come l'insieme degli strumenti messi a disposizione da INDIRE per *supportare il docente nella riflessione e nell'analisi delle seguenti dimensioni*: le esperienze che hanno influenzato la percezione del suo essere docente; lo stato presente della sua pratica professionale; le eventuali trasformazioni in corso dovute allo svolgersi della formazione; e, infine, le possibili traiettorie da

dare alla sua formazione professionale. Il Portfolio si compone di 6 strumenti (che chiamiamo sezioni nel contesto della descrizione della struttura dell'ambiente online).

Il Curriculum formativo

Consente al docente di ripercorrere le esperienze professionali e/o educative che hanno contribuito a definire il suo essere docente. Il fine è quello di esplicitare le competenze costruite negli anni, utile anche alla redazione del *Bilancio iniziale delle competenze*.

Il Bilancio iniziale delle competenze è una classificazione dell'insieme delle competenze che concorrono a definire la professionalità docente oggi in linea con la ricerca internazionale in materia. Il confronto con standard discussi in ambito nazionale e internazionale vuole essere un aiuto per supportare il docente nella riflessione dei suoi punti di forza e di debolezza, e permettergli di individuare azioni formative coerenti e in linea con le sue esigenze.

Il Patto formativo viene elaborato con il supporto del tutor e del dirigente scolastico su un modello che ogni scuola sceglie in autonomia: è lo spazio dove il docente potrà indicare i contenuti scelti per il percorso formativo dell'anno di prova.

Attività didattica 1 e Attività didattica 2

Si tratta di due sezioni incluse nel Portfolio per documentare l'attività in classe. È la pratica in classe con gli allievi, infatti, il luogo privilegiato per esplorare le dimensioni di conoscenza (pratica e teorica) proprie della professionalità docente. Ed è a questo fine che, nell'ambiente, sono state messe a disposizione dei docenti gli strumenti per *la riflessione e la documentazione guidata di 2 attività didattiche*. La documentazione delle due attività, idealmente svolte a distanza l'una dall'altra, vuole anche essere un modo per tracciare la possibile trasformazione della pratica professionale del docente per effetto del percorso formativo dell'anno di prova, in particolare per effetto della fase di *osservazione tra pari*: *se l'Attività 1, progettata in autonomia, dovrebbe risultare come una fotografia di dove si trovi il docente in quel momento, di quale sia la sua routine in classe; l'Attività 2, co-progettata con il tutor e svolta dopo la frequenza dei laboratori formativi, dovrebbe/potrebbe risultare strutturalmente diversa e la sua documentazione testimoniare una trasformazione della pratica professionale del docente.*

Bilancio finale delle competenze

Redatto al termine del percorso dal docente, il cui scopo è quello di richiamare i bisogni rilevati in fase di avvio (indicati nel Bilancio iniziale), e consentire un'autovalutazione del periodo di formazione.

Bisogni formativi futuri

Vengono presentati al docente i contenuti formativi individuati dal Piano per la Formazione dei docenti 2016-2019, chiedendogli di selezionare quelli di suo interesse.

6. I CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERIODO DI FORMAZIONE E PROVA

I criteri per la valutazione del periodo di prova sono definiti nell'art. 4 del DM 850/15.

Più precisamente, per consentire la verifica:

- *del 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*, sarà fornita dal DS al docente neoassunto tutta la documentazione che gli è necessaria per redigere la propria progettazione annuale⁷ e per collocarla coerentemente all'interno del curricolo e del piano dell'offerta formativa della scuola dove svolge il proprio servizio. La progettazione individuale sarà correlata ai traguardi di competenza, ai profili culturali, educativi e professionali, ai risultati e agli obiettivi specifici di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti per la propria disciplina e il proprio specifico ordine e grado di scuola.
- *del corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali*, saranno 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;
- *dell'osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente*, si farà riferimento al D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, al DPR 16 aprile 2013, n. 62 e al regolamento della istituzione scolastica.
- *della partecipazione alle attività formative e del raggiungimento degli obiettivi previsti dalle stesse*, si farà riferimento alle attività progettate con il tutor e definite con il proprio DS (bilancio di competenze iniziale e finale, piano di sviluppo professionale) e alla stesura del portfolio professionale al termine del percorso.

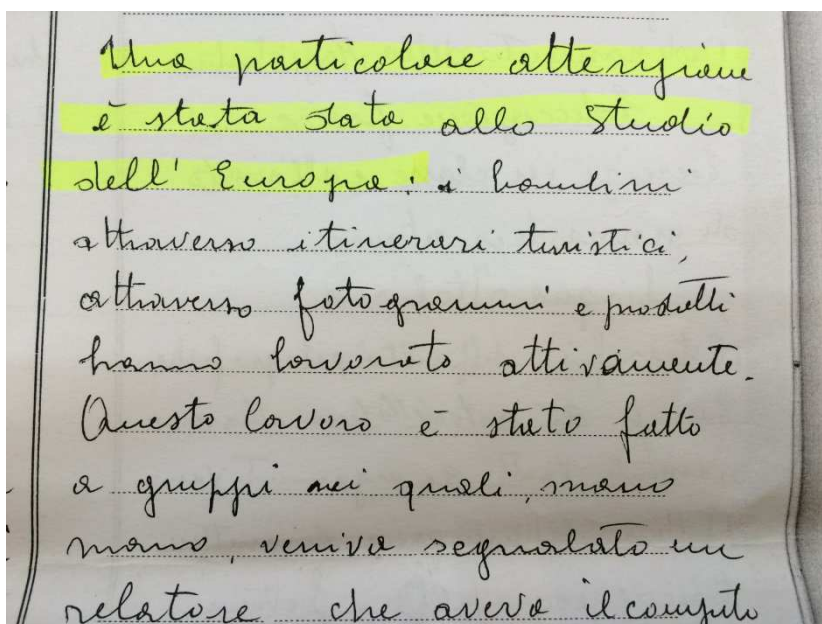
La valutazione conclusiva del periodo di formazione e prova è rilasciata dal comitato di valutazione della scuola di servizio corredata da un *giudizio favorevole* oppure *sfavorevole*.

In caso di giudizio favorevole il Dirigente dell'istituzione scolastica di titolarità giuridica emana entro il 31/8 dell'A.S. di riferimento *il decreto di conferma in ruolo*.

⁷ Nella progettazione annuale il docente dovrà specificare, condividendoli con il tutor, gli esiti di apprendimento attesi, le metodologie didattiche, le strategie inclusive per alunni con bisogni educativi speciali e di sviluppo delle eccellenze, gli strumenti e i criteri di valutazione, che costituiscono complessivamente gli obiettivi dell'azione didattica (art. 4 comma 2).

In caso di giudizio sfavorevole, il Dirigente scolastico emana un *provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e prova*.

Se il docente svolge il periodo di formazione e prova presso una sede di servizio in cui non è titolare giuridicamente, il DS di questa sede trasmette al DS della sede di titolarità giuridica il provvedimento di superamento o meno dell'anno di prova corredandolo con il verbale del comitato di valutazione. Il DS della sede di titolarità emana di conseguenza il decreto di conferma in ruolo (in caso di giudizio favorevole) o di rinvio all'anno successivo (in caso di giudizio negativo).



ESTRATTO PROGRAMMA V ELEMENTARE SCUOLA SATTA, CAGLIARI 1965
 MAESTRO ANTONIO VINELLI

7. CONCLUSIONE DELL'ANNO DI PROVA CON ESITO SFAVOREVOLE

La Legge n.107/2015 al comma 119 precisa: "In caso di valutazione negativa del periodo di formazione e di prova, il personale docente ed educativo è sottoposto a un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile"

I docenti che non hanno superato l'anno di prova ricevendo una valutazione negativa dal Comitato di Valutazione possono svolgerlo soltanto per una seconda volta. Si può desumere dall'interpretazione della norma citata che un secondo esito negativo determinerà in modo definitivo la non conferma in ruolo.

Nel caso di ripetizione dell'anno di prova, Il DM 850 all'art. 14, prevede che: "Nel 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 di Valutazione dei docenti al termine del secondo periodo di prova".

I docenti che ripetono l'anno di prova, dunque, sono sottoposti a una verifica da parte di un dirigente tecnico volta a rilevare tutti gli elementi utili per appurare l'idoneità del docente. Il dirigente tecnico, sulla base della citata verifica, stila una relazione che è parte integrante della documentazione vagliata dal Comitato di Valutazione al termine dell'anno di prova.

8. LINK UTILI

COSTITUZIONE ITALIANA

<http://www.quirinale.it/grnw/statico/costituzione/pdf/Costituzione.pdf>

RACCOMANDAZIONE EU *KEY COMPETENCES*

<http://www.competenzechiave.eu/index.html>

CCNL COMPARTO SCUOLA 2006/2009-

http://hubmiur.pubblica.istruzione.it/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/d897a8ab-9caa-41a6-9993-ee496b84b0c3/CCNL%20scuola%202006_2009.pdf

DM 249/10

http://www.miur.it/Documenti/universita/Offerta_formativa/Formazione_iniziale_insegnanti_corsi_uni/DM_10_092010_n.249.pdf

L 107/15 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/15/15G00122/sq>

DPR 62/13 [http://www.normattiva.it/uri-](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.del.presidente.della.repubblica:2013-04-16;62)

[res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.del.presidente.della.repubblica:2013-04-16;62](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.del.presidente.della.repubblica:2013-04-16;62)

DM 850/15 http://www.sardegna.istruzione.it/allegati/2015/DM_850_27_10_2015.pdf

CM 36167/15

<http://www.sardegna.istruzione.it/allegati/2015/MIUR%20AODRSA%20n.12961%20del%2006-11-2015.pdf>

SITO USR SARDEGNA <http://www.sardegna.istruzione.it>

CONTATTI

Stefano Meloni	- stefano.meloni@istruzione.it	- 070.65004291
Verter Bertoloni	- verter.bertoloni@istruzione.it	- 070.65004289
Giuseppina Fanti	- giuseppina.fanti@istruzione.it	- 070.65004284

Cagliari, 8 febbraio 2017