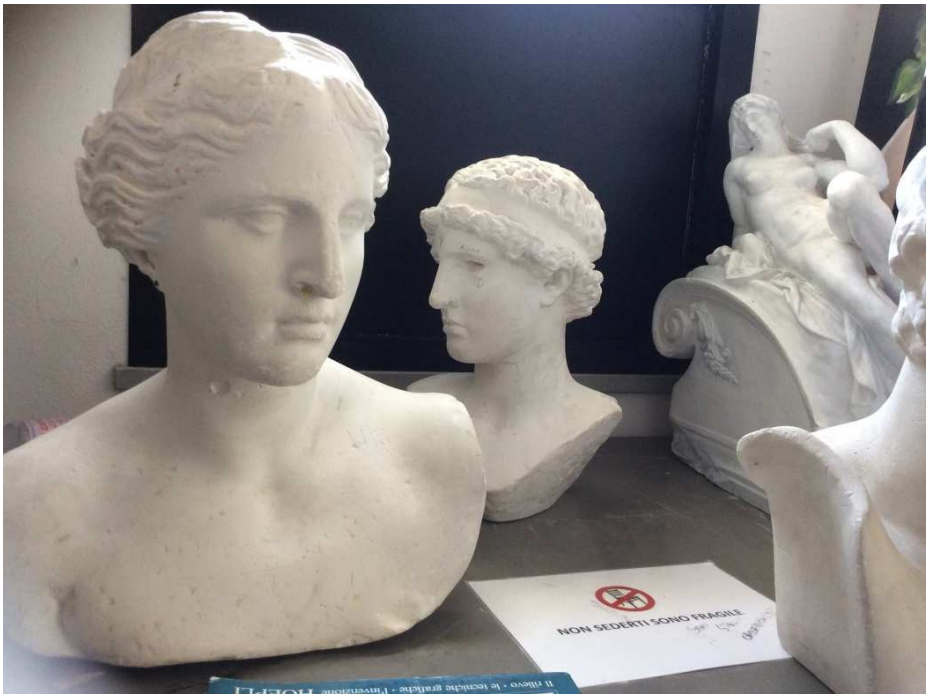
La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum



Versione per i docenti

SOMMARIO

1. Premessa - Le finalità del periodo di formazione e prova per i docenti assunti a tempo indeterminato 3
Perché la formazione in ingresso? 3
La formazione in ingresso secondo il modello vigente 3
Una dimensione collaborativa 4
Ribadire la cultura dell'autonomia: dal programma al progetto 4
Le competenze del profilo professionale docente 5
Ruolo dell'insegnante e *commitment* sociale 6
La traiettoria del percorso professionale 7
2. Destinatari e servizi utili per il periodo di formazione e prova 9
Personale docente tenuto al periodo di formazione e di prova 9
3. Il modello formativo 11
Gli incontri in plenaria 12
I laboratori formativi 13
Le visite in scuole innovative: visiting 2018-2019 14
L'attività peer-to-peer 15
La formazione online 16
Attività da svolgere sulla piattaforma online 16
4. Chi fa cosa? Ruoli e competenze degli attori 17
Il docente in formazione 17
Il docente Tutor 19
Il Dirigente Scolastico 20
Il Dirigente Tecnico 20
La Direzione Generale per il Personale Scolastico 21
L'Ufficio Scolastico Regionale 21
INDIRE 21
5. I dispositivi formativi 22
7. I criteri per la valutazione del periodo di formazione e Prova 24
Conclusione dell'anno di prova con esito sfavorevole 24
8. Link utili 26

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, secondo la quale *"la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale"* [1].

Si tratta di un cambiamento significativo che trasforma il periodo di formazione e prova in una fase strutturale del percorso di formazione professionale del docente. Pertanto non può essere considerato un mero adempimento formale; occorre invece valorizzarlo come un'occasione concreta di scambio, confronto e crescita professionale.

La formazione in ingresso secondo il modello vigente

La formazione in ingresso è oggetto di norma specifica[2], che definisce 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 considerata oggi una priorità per lo sviluppo economico e sociale dei paesi[3].

La formazione in ingresso costituisce, pertanto, l'input essenziale per un progetto che intenda 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

---

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

[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.

tutti gli ordini di scuola e ai 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 a favore di una dimensione collaborativa e professionale tra pari.

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.

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.

Ribadire la cultura dell'autonomia: dal programma al progetto

L'intento esplicito della formazione è di rafforzare la cultura dell'autonomia attraverso la costruzione di una rinnovata professionalità degli attori scolastici. Soltanto l'assimilazione di tale cultura può determinare l'auspicato passaggio nel sistema dell'istruzione dalla logica del *programma* alla logica del *progetto*. Ciò che è ormai indispensabile è guidare la transizione dalla logica di una scuola che trasmette il sapere a quella di 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 dipenderà dalla cultura progettuale e organizzativa che le istituzioni scolastiche saranno in grado di esprimere.

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 ha disegnato la riforma dell'autonomia e che la Legge 107 ha inteso rimettere in moto, il profilo dell'insegnante conosce una trasformazione e un arricchimento superando il modello burocratico-verticistico della scuola tradizionale a favore di una dimensione fondata sulla collaborazione e sulla progettazione condivisa dei percorsi formativi[4].

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

Le competenze del profilo professionale docente

Nell'ottica della formazione continua in servizio 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, 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 il più possibile 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;

---

[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 programmatorio, 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

2. psico-pedagogica, fondata sulla conoscenza e padronanza dei principi e degli strumenti che orientano i curricoli verso lo sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità cognitive e affettive dei ragazzi e delle ragazze 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 con uno sguardo attento all'evoluzione delle politiche scolastiche e formative, sia in ambito nazionale che europeo;

5. relazionale, fondata sulla capacità di porsi in ascolto degli altri riconoscendone bisogni, di saper dialogare instaurando un clima positivo 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 - in "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. È chiamato a operare in uno spazio delineato da molteplici fattori, tutti rilevanti e determinanti per la professione: il quadro di riferimento normativo e pedagogico descritto nelle indicazioni nazionali e implementato nel curriculo di scuola, 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.

Allo stesso tempo, in qualità di pubblico dipendente, è soggetto a norme che tratteggiano il profilo professionale del docente in qualità di dipendente pubblico:

- La **Carta Costituzionale,** che chiede a questa particolare e fondamentale categoria di dipendenti della pubblica amministrazione di svolgere i compiti affidati con responsabilità (art. 28), imparzialità (art. 97), disciplina e onore (art. 54), secondo il principio del servizio alla Nazione (art. 98).
- Il **Testo Unico** delle disposizioni legislative in materia di istruzione (D.lgs. 16 aprile 1994 n.297) e il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, coi successivi

provvedimenti modificativi e integrativi, contenenti le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

- Il **D.lgs. 165/2001** (art. 54), che prevede per i docenti, in quanto dipendenti delle pubbliche amministrazioni, un *Codice di comportamento*[5] con lo scopo di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice vigente, dal DPR. n. 62 del 16 aprile 2013. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento è fonte di responsabilità disciplinare ed è rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Va altresì ricordato che la **libertà di insegnamento** ha valenza costituzionale (art. 33: *"L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento"*) e il Testo Unico (parte I, artt. 1 e 2) precisa a cosa serve la libertà di insegnamento: ad assicurare che il docente possa scegliere la strada migliore per promuovere negli alunni il pieno sviluppo della personalità, contribuendo a formarli come persone atte a raggiungere il successo negli apprendimenti e capaci di vivere responsabilmente la cittadinanza sociale cui sono chiamati.

La traiettoria del percorso professionale

Considerato lo scenario in cui gli insegnanti sono chiamati a operare, è evidente 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.

Le leggi citate devono, quindi, essere interpretate nella direzione di un'azione di formazione e di aggiornamento che si estende lungo tutto l'arco della vita professionale. È in tal senso che si orienta l'azione del Piano di Formazione Nazionale che trae spunto dal modello formativo dei docenti neoassunti per disegnare la formazione di tutti i docenti in servizio.

È da evidenziare, infine, come il nuovo modello formativo per i neoassunti sia orientato allo sviluppo del lavoro collaborativo e di rete, della capacità di progettare in team motivando e documentando le 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.

---

[5] *Codice di comportamento:* *http://www.funzionepubblica.gov.it/media/1079951/dpr16apr2013_codice_comportamento.pdf*

Se oggi si riconosce che l'insegnante è un agente determinante per il successo degli apprendimenti scolastici, va altresì detto che questa professionalità si colloca al centro di una stretta rete di connessioni ed è condizionata dalle caratteristiche del sistema di organizzazione proprio della scuola in cui si trova a operare[6].
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.

[6] *"… 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.*

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

Personale docente tenuto al periodo di formazione e di prova

A norma dell'art.2 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.*

Periodi di servizio utili

L'art. 1 comma 116 della Legge 107/2015 dispone che il superamento del periodo di formazione e di prova è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per **almeno centottanta giorni, dei quali almeno centoventi per le attività didattiche.**

Nei **180 giorni** sono computate tutte le attività connesse al servizio scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami, gli scrutini e ogni altro impegno di servizio. Sono esclusi i giorni di ferie, assenze per malattia, congedi parentali, permessi retribuiti e aspettativa. Deve essere computato anche il primo mese del periodo di congedo dal servizio per maternità.

In particolare, devono essere considerati, purché ricadenti in un periodo effettivo di periodo effettivo servizio:

- tutte le domeniche, i giorni festivi e le festività soppresse, le vacanze pasquali e natalizie;
- il periodo fra il 1° settembre e l'inizio delle lezioni, se sono previste attività di programmazione didattica;
- i periodi di interruzione dell'attività didattica dovuti a ragioni di pubblico servizio (chiusura scuole, elezioni…);
- i giorni dedicati agli esami e scrutini, compresi gli esami di Stato, se il docente partecipa per la classe di concorso di insegnamento;
- il primo mese di congedo per maternità/interdizione dal lavoro per gravi complicanze;

- la frequenza di corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'amministrazione scolastica;
- il servizio prestato in qualità di componente le commissioni giudicatrici dei concorsi a cattedre.

Nel conteggio dei **180 giorni NON** sono da computare**:**

- I giorni di ferie, di assenza per malattia (compreso l'infortunio) e di aspettativa per ragioni familiari o altre aspettative (tranne quelle per le quali sia esplicitamente indicata nella legge che le istituisce la validità ai fini del periodo di prova);
- le vacanze estive;
- I periodi di congedo di maternità/interdizione dal lavoro (escluso il primo mese), di congedo parentale o di malattia del bambino, anche se retribuiti, previsti dal T.U. 151/2001;
- I permessi retribuiti e non retribuiti (es. congedo matrimoniale, permessi per motivi personali, per lutto, legge 104/92 ecc.).

Nei **120 giorni** sono 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.

Passaggio di cattedra, passaggio di ruolo

- **Il passaggio di cattedra** permette al docente in possesso della specifica abilitazione alla classe di concorso richiesta di essere trasferito da una classe di concorso a un'altra, all'interno dello stesso ordine di scuola. Il docente che ha ottenuto passaggio di cattedra NON è tenuto a svolgere l'anno di formazione e la prova.

- **Il passaggio di ruolo**, invece, permette al docente in possesso della specifica abilitazione di essere trasferito da una classe di concorso a un'altra, di diverso ordine di scuola. Il docente che si trovi in questa situazione è tenuto a effettuare nuovamente l'anno di formazione e la prova (C.M. Prot. N.36167 del 5/11/2015).

- Nel caso di rientro in un ruolo precedente per il quale si è già svolto l'anno di prova non è necessario ripetere l'anno di prova né la formazione.

3. IL MODELLO FORMATIVO

Con nota n. 35085 del 2 agosto 2018, il MIUR ha pubblicato gli orientamenti preliminari per la progettazione dell'attività formativa per i docenti neo immessi nell'anno scolastico 2018/2019. L'impianto normativo, rimasto invariato, si basa sulla Legge 107/2015 che recita *"la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale"* [7] e definisce il profilo professionale del docente.

Il modello utilizzato prevede come elementi fondanti la figura del *tutor*, i *laboratori formativi* (riducendo ulteriormente l'approccio frontale e trasmissivo, a favore della didattica laboratoriale) e la *riflessione e la documentazione del proprio percorso professionale* (mediante gli strumenti del "bilancio di competenze", del "portfolio professionale", del patto per lo sviluppo formativo).

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**).

[7] *Legge 107 del 13 luglio 2015, art 1, comma 124*

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

Cronoprogramma delle attività		
Scadenza	Attività	Soggetti coinvolti
Entro settembre	Individuazione e nomina del tutor, sentito il parere del Collegio dei docenti.	DS/Collegio docenti
Entro settembre	Informazione su: obblighi di servizio e professionali connessi al periodo di prova; svolgimento e conclusione del percorso; il rapporto con tutor	DS/docenti neoassunti
Nel mese di ottobre	Stesura del bilancio iniziale delle competenze professionali	Docente neoassunto/Tutor
A partire da ottobre	Primo incontro in plenaria a cura dell'USR	USR/docenti neoassunti
Entro metà novembre	Scrittura del Patto per lo sviluppo professionale del docente	DS/Docente neoassunto
20 novembre	Apertura della piattaforma per la formazione on line	INDIRE/Docenti neoassunti
20 novembre	Predisposizione e trasmissione delle linee guida sull'organizzazione del Peer to peer e del Portfolio del docente	INDIRE
A partire da dicembre	Attività Peer to peer	Docente neoassunto/Tutor
Da febbraio a marzo/aprile	Laboratori formativi	Docenti neoassunti/Formatori
Maggio	Stesura del Bilancio finale delle competenze	Docente neoassunto
Giugno	Valutazione del docente neoassunto	Dirigente Scolastico
Maggio	Secondo incontro in plenaria a cura dell'USR	USR/docenti neoassunti

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. Le due sessioni plenarie, della durata complessiva di 6 ore, saranno strutturate secondo un format che mira a favorire la partecipazione dei corsisti e lo scambio delle esperienze tra essi. Nel primo incontro a una comunicazione frontale introduttiva seguirà un laboratorio a gruppi (workshop), nel secondo e conclusivo incontro verrà dato spazio a una riflessione/dibattito a consuntivo delle attività svolte durante l'anno di prova.

I laboratori formativi

I **laboratori formativi** (art. 8 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 sono progettate dallo staff dell'Ufficio Scolastico Regionale con attenzione al rapporto tra le istanze individuali basate sui bisogni formativi dei docenti neo assunti 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.

Tra le varie aree trasversali indagabili, in questa annualità di formazione ogni docente frequenterà tre laboratori scegliendo tra i temi che verranno precisati in seguito con una nota apposita, inviata a tutti i docenti in formazione.

Le visite in scuole innovative: visiting 2018-2019:

Confermando la sperimentazione positiva dello scorso anno scolastico, a cura dell'USR saranno programmate visite di gruppi di docenti a scuole che si caratterizzano per una consolidata propensione all'innovazione organizzativa e didattica.

A domanda dei docenti interessati[8] e senza oneri ulteriori per l'amministrazione, per un massimo di 90 unità in formazione sarà possibile svolgere, in alternativa ai laboratori formativi, visite di studio e approfondimento caratterizzate da una *immersività* nella pratica quotidiana del *fare scuola*, in grado di consentire il dialogo, il confronto, il reciproco arricchimento professionale.

Le visite saranno organizzate dall'Ufficio scolastico regionale per piccoli gruppi, presso scuole accoglienti che saranno selezionate dall'USR sulla base delle candidature ricevute.

Questa attività potrà avere la durata massima di due giornate di *"full immersion"* nelle scuole accoglienti, ed è, come detto, considerata sostitutiva del monte-ore dedicato ai laboratori formativi (12 ore), per una durata massima di 6 ore nell'arco di ogni giornata. **PER I DOCENTI SELEZIONATI, QUESTA ATTIVITÀ SOSTITUIRÀ I LABORATORI.**

[8] I docenti potranno candidarsi tramite un modulo online che sarà reso pubblico attraverso una nota USR, il cui contenuto sarà anche pubblicato sul sito dedicato ai docenti neo assunti https://www.istruzione.sardegna.it/Formazione/

L'attività peer-to-peer

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.

Tale attività 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 generare e sostenere un clima positivo, la costruzione di adeguate esperienze di verifica degli apprendimenti, la capacità di implementare nella didattica ordinaria una progettazione che miri alla costruzione delle competenze degli studenti.

Per favorire e rendere efficace questa azione tra pari [9] 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 potrà progettare insieme e avviare una pratica professionale tra pari di cui molti manifestano il bisogno.

Le attività svolte saranno 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.

Allo stesso tempo, sarà necessario, ed è fortemente consigliato, documentare sistematicamente quanto viene svolto all'interno di questa attività, soprattutto ai fini della valutazione finale.

---

[9] *vedere art. 9 del DM 850/2015*

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 sarà attiva dal 20 novembre 2018. Per il completamento della formazione online al docente saranno assegnate forfettariamente 20 ore.

Attività da svolgere sulla piattaforma online

Nella piattaforma INDIRE (home del sito www.indire.it) si realizzeranno:

- analisi e riflessioni sul proprio percorso formativo a partire dal bilancio di competenze;
- l' 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;
- la compilazione di questionari per il monitoraggio delle diverse fasi del percorso formativo;
- la ricerca di materiali di studio, risorse didattiche, consultazione di 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. **Patto 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, il cui totale è pari a 18 ore, sono ammesse assenze per un massimo di 4 ore. Per tutte le altre attività non sono previste ore di assenza. Per il completamento della formazione online a ciascun docente saranno assegnate forfettariamente 20 ore. La partecipazione alle attività obbligatorie in presenza (plenarie e laboratori) sarà attestata con una nota riepilogativa a firma del Direttore Generale dell'USR Sardegna. Non verrà rilasciato, pertanto, un attestato nominativo individuale.

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 deve essere prodotto per il colloquio finale e dovrà essere consegnato al dirigente scolastico, unitamente ai bilanci per competenze e al documento che illustra i propri bisogni formativi, in tempo utile per il colloquio con il Comitato di Valutazione. Tutti questi documenti sono scaricabili, una volta compilati correttamente, dalla piattaforma INDIRE.

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 espliciterà 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. È possibile aggiungere altri documenti al dossier INDIRE (bilanci, bisogni formativi e portfolio) se lo si ritiene utile ai fini di una valutazione positiva.

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 presenterà una relazione e procederà alla valutazione, emettendo il decreto 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 e ne favorisce 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. L'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 comunità 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.

Al fine di riconoscere l'impegno del Tutor durante l'anno di prova e di formazione, le attività svolte (progettazione, osservazione, documentazione) potranno essere

attestate e riconosciute dal dirigente scolastico come iniziative di formazione previste dall'art.1 comma 124 della L.107/2015.

Il tutor riceve, oltre all'attestato dell'attività svolta, 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. Fornisce il PTOF e la documentazione necessaria alla conoscenza dell'istituzione scolastica che dirige a ciascun docente neoassunto e partecipa alla definizione del patto di sviluppo professionale.

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 stesso[10].

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 documenti gli elementi di criticità che dovessero emergere durante l'anno scolastico. È cura del dirigente scolastico, 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 dirigente scolastico, il docente è rinviato all'anno scolastico successivo. In questo secondo periodo di prova è disposta obbligatoriamente una verifica affidata a un 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.

[10] 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.

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

Lo *Staff regionale per la formazione dei docenti neoassunti* è deputato al coordinamento delle iniziative territoriali e al pieno raccordo con il Piano di formazione docenti 2016-2019 (DM 797/206).

Stabilito il contingente in formazione, l'USR, per mezzo dell'apposito Staff regionale:

- coordina le azioni formative a livello regionale (incontri in presenza, laboratori formativi);
- fornisce strumenti utili allo sviluppo delle attività (sito dedicato, vademecum per i docenti, linee guida per i dirigenti scolastici);
- seleziona con procedure di avviso pubblico gli esperti per la conduzione dei laboratori formativi;
- progetta e gestisce le attività formative a livello territoriale, avvalendosi delle scuole polo selezionate, una per ambito (visiting, seminari);
- svolge azioni di monitoraggio e verifica (tramite questionari);
- promuove attività di documentazione e ricerca (in collaborazione con Università e INDIRE).

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 e fornisce 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.

5. I DISPOSITIVI FORMATIVI

Il modello formativo è connotato da alcuni strumenti, detti dispositivi formativi, che appaiono come elementi fondanti di un percorso di formazione e aggiornamento. Tale percorso, si basa sull'avvio di 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 di partenza dovranno trovare sintesi tra la dimensione collegiale (ottenuta aggregando le esigenze formative personali nell'ambito del proprio collegio, del dipartimento disciplinare, nella progettualità d'istituto) e la 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.

Il portfolio Il modello formativo del percorso proposto nell' 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 in forma scritta 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 consapevolezza 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, anche ai fini della redazione del *Bilancio iniziale delle competenze*.

Il Bilancio iniziale delle competenze è una classificazione dell'insieme delle competenze che concorrono a definire la professionalità, 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 in cui il docente potrà indicare i contenuti scelti per il percorso formativo dell'anno di prova.

Le attività didattiche 1 e 2 sono 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 della situazione in cui si trovi il docente nella fase iniziale, 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 documentare la trasformazione della pratica professionale del docente.

Il Bilancio finale delle competenze è redatto al termine del percorso dal docente, con lo scopo di richiamare i bisogni rilevati in fase di avvio (indicati nel Bilancio iniziale) e consentire un'autovalutazione del periodo di formazione.

I Bisogni formativi futuri vengono presentati al docente i contenuti formativi del Piano per la Formazione dei docenti 2016-2019 e di selezionare quelli di suo interesse.

7. 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. Nello specifico devono essere verificati:

- il 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;
- il corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- l'osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
- la partecipazione alle attività formative e il raggiungimento degli obiettivi previsti dalle stesse.

La valutazione conclusiva del periodo di formazione e prova è rilasciata dal dirigente scolastico 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*.

Se il docente svolge il periodo di formazione e prova presso una sede di servizio in cui non è titolare giuridicamente, il dirigente scolastico di questa sede trasmette al dirigente scolastico della sede di titolarità giuridica il provvedimento di superamento o meno dell'anno di prova corredandolo con il verbale del comitato di valutazione. Il dirigente scolastico 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).

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 dirigente scolastico possono svolgerlo soltanto per una seconda volta. 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".*

LINK UTILI

COSTITUZIONE ITALIANA
http://www.quirinale.it/qrnw/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/sg

DPR 62/13 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%20AOODRSA%20n.12961%20del%2006-11-2015.pdf

NOTA MIUR DGPER PROT.33989/17
http://www.miur.gov.it/web/guest/news?p_p_id=1_WAR_miurmulticategoriesnavigator100SNAPSHOT&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_1_WAR_miurmulticategoriesnavigator100SNAPSHOT_categoryIds=20854%2C226526%2C20826