



*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*

**Ufficio Scolastico Regionale per la BASILICATA**



**Incontro con i dirigenti scolastici e i docenti tutor  
docenti neoassunti a.s. 2015/2016**

**Potenza 29/01/2016**

**Aula Magna di Ateneo dell'Università degli Studi di Basilicata**



# Caratteristiche

Le caratteristiche del periodo di prova e formazione sono riassunte nel DM 27-10-2015, n. 850 e nella successiva nota Miur n. 36167 del 5-11-2015 che contengono una pianificazione di massima delle operazioni necessarie per lo svolgimento delle diverse azioni formative:

- scansione dei diversi moduli formativi (incontri informativi, laboratori formativi, *peer review*, attività on line);
- novità del modello (a partire dalla elaborazione di un Bilancio iniziale di competenze, su apposito format nazionale messo a disposizione da INDIRE);



# Caratteristiche

- ruolo potenziato del tutor, in relazione alla stesura condivisa del Bilancio di competenza, e del dirigente scolastico, in relazione alla sottoscrizione di un Patto formativo con il neoassunto;
- la conferma dei momenti *peer to peer* (osservazione reciproca tra neoassunto e tutor) e la novità dell'osservazione in classe curata dal dirigente scolastico;
- la conferma della parte on line in forma di elaborazione del portfolio digitale che è sostitutivo della relazione finale;
- la procedura di conclusione del periodo di prova, con una diversa composizione del Comitato di valutazione.



# CONTENUTI

## **1. Oggetto, finalità e destinatari**

Finalità dell'anno di prova

Fonti normative

Rapporto tra anno di prova e anno di formazione

L'integrazione dei percorsi

Destinatari dell'anno di prova e dell'anno di formazione

Durata e servizi utili ai fini del periodo di formazione e di prova

Differimento della presa di servizio

Particolari situazioni di servizio



## CONTENUTI

### **2. Aspetti didattici, organizzativi e amministrativi**

Criteri per la valutazione del docente in periodo di formazione e di prova

Bilancio delle competenze, analisi dei bisogni e obiettivi della formazione

Le quattro fasi del percorso formativo

Il docente Tutor

Il portfolio professionale

Procedure per la valutazione del periodo di formazione e di prova

La conferma in ruolo



## Oggetto, finalità e destinatari





## Finalità dell'anno di formazione e prova

Il periodo iniziale di servizio del docente, che coincide con l'anno di prova e di formazione, ha una duplice valenza:

- da un lato **si consolidano le basi formative previste dal profilo docente;**

- dall'altro si **verificano le competenze professionali del docente**, osservate nell'azione didattica e nelle attività ad essa preordinate e ad essa strumentali, nonché nell'ambito delle dinamiche organizzative dell'istituzione scolastica, al fine di **conseguire gli standard professionali richiesti.**



## Fonti normative



LEGGE N. 270/1982

art. 440 D.Lgs.vo n. 297/1994



Istituzione corso di formazione  
per i docenti neoassunti

*“L'anno di formazione ha inizio con l'anno scolastico dal quale decorrono le nomine e termina con la fine delle lezioni; per la sua validità è richiesto un **servizio minimo di 180 giorni**.*

*Ai fini della conferma in ruolo i docenti, al termine dell'anno di formazione, discutono con il **Comitato per la valutazione del servizio una relazione sulle esperienze e sulle attività svolte**. Sulla base di essa e degli altri **elementi di valutazione** forniti dal Capo d'istituto, il **Comitato per la valutazione del servizio** esprime il **parere per la conferma in ruolo**”.*





## C. C.N.L. Comparto Scuola 2006/2009



*ART. 27 “Il profilo professionale dei docenti è costituito da **competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo - relazionali** e di **ricerca, documentazione e valutazione** tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell’esperienza didattica, l’attività di studio e di **sistematizzazione della pratica didattica**. I contenuti della prestazione professionale del docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell’offerta formativa della scuola”.*

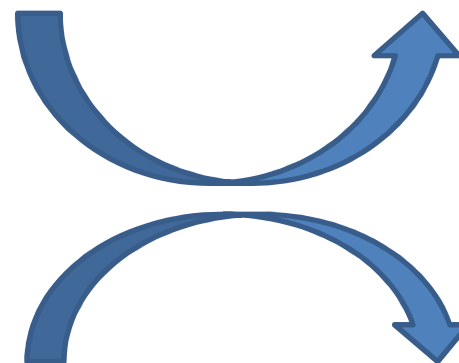


*ART. 68 “Per i docenti a tempo indeterminato, di nuova assunzione, l’anno di formazione trova realizzazione attraverso **specifici progetti contestualizzati**, anche con la collaborazione di reti e/o consorzi di scuole”.*

Legge n. 107/2015  
"Riforma del sistema nazionale  
di istruzione e formazione e delega per  
il riordino delle disposizioni legislative vigenti"



*La legge n. 107/2015  
introduce significativi  
cambiamenti in materia di  
**anno di prova e anno di  
formazione**. I commi dal **115  
al 120** trattano della materia,  
specificando che, dopo la  
nomina in ruolo, il personale  
docente effettua un anno di  
formazione e prova ai fini  
della conferma in ruolo.*





Decreto Ministeriale n. 850 del 27.10.2015

*Il decreto individua gli obiettivi,  
le modalità di valutazione del  
grado di raggiungimento degli  
stessi,  
le attività formative e i criteri  
per la valutazione del personale  
docente  
ed educativo in periodo di  
formazione e di prova.*



emanato ai sensi dell'articolo 1,  
comma 118 della legge 13 luglio 2015, n. 107.



## Rapporto tra anno di prova e anno di formazione

L'obbligo contrattuale del neoassunto comprende 2 percorsi:

- **Anno di Prova**
- **Anno di Formazione**
- I termini “prova” e “formazione” sono talvolta utilizzati, erroneamente, come sinonimi, sebbene sottendano istituti che hanno presupposti differenti:
- l'anno di prova assolve ad un **interesse meramente amministrativo**;
- L'anno di formazione rispecchia la necessità di **preparare, aggiornare**, dal punto di vista educativo – didattico - metodologico, il docente immesso in ruolo.



## L'integrazione dei percorsi

- La legge 107/2015 prevede che il periodo di formazione e di prova si possa effettuare presso l'istituzione scolastica in cui viene prestato il servizio, considerata la stretta connessione tra formazione, attività didattica, supervisione del tutor e del dirigente.
- I due percorsi (anno di prova – anno di formazione) si integrano ed è necessario il superamento di entrambi ai fini della conferma in ruolo.
- Al termine del periodo di prova e di formazione il docente sostiene un colloquio innanzi al **Comitato di valutazione** della scuola in cui effettua l'anno di prova.



La legge n. 107/2015 introduce significativi cambiamenti riguardo all'anno di formazione e di prova.

I commi dal **115 al 120** trattano la materia , specificando che, dopo la nomina in ruolo, il personale docente effettua un anno di formazione e prova ai fini della conferma in ruolo.

«In ogni caso, la **ripetizione del periodo di prova comporta la partecipazione alle connesse attività di formazione**, che sono da considerarsi parte integrante dello stesso servizio di prova». (art. 2 D.M. 850/2015).





## Destinatari del periodo di formazione e di prova

L'obbligo ad effettuare il periodo di formazione e di prova riguarda:

1. i docenti **neoassunti con incarico a tempo indeterminato** che aspirino alla conferma in ruolo;
2. 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;
3. i docenti per i quali sia stato disposto il **passaggio di ruolo**;
4. i docenti per i quali sia stata espressa **valutazione negativa** del periodo di formazione e di prova. In tale ultimo caso è previsto un secondo periodo di formazione e di prova non rinnovabile.



## Durata e servizi utili ai fini del periodo di formazione e di prova



Il superamento del periodo di formazione e prova è subordinato allo svolgimento di servizio effettivamente prestato per almeno **180 giorni** nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno **120 per le attività didattiche.** (art. 3 D.M. 850/2015)





Nei **180 giorni vanno considerati**:

- ➡ le attività connesse al servizio scolastico,
- ➡ i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche,
- ➡ gli esami e gli scrutini ed ogni altro impegno di servizio,
- ➡ il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza.

Nei **180 giorni non vanno considerati** i giorni:

- ➡ di congedo ordinario e straordinario
- ➡ di aspettativa a qualunque titolo fruiti.



- Nei **120 giorni** di attività didattica **vanno compresi:**

➡ i giorni effettivi di insegnamento;

➡ 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

(art. 3 DM 850/2015).



## Differimento della presa di servizio

- In caso di differimento della presa di servizio, il periodo di formazione e prova può essere svolto nell'anno scolastico di decorrenza giuridica della nomina anche presso l'istituzione scolastica statale ove è svolta l'eventuale supplenza annuale o sino al termine del servizio, purché sul **medesimo posto o classe di concorso affine**.
- **In tale caso la formazione è effettuata con riferimento al posto o alla classe di concorso di immissione in ruolo.**



## Particolari situazioni di servizio

- Il docente che presta servizio in qualità di supplente può svolgere, **su richiesta** e a seguito di **autorizzazione del Dirigente dell'Ambito Territoriale** competente, il periodo di prova e formazione nella scuola di servizio, nel rispetto dei seguenti criteri:
- a) la supplenza su posto di sostegno per la scuola dell'infanzia e per la scuola primaria è valida indifferentemente ai fini dello svolgimento del periodo di prova su posto di sostegno per la scuola dell'infanzia o primaria;
- b) la supplenza su posto di sostegno per la scuola secondaria di primo e di secondo grado è valida indifferentemente ai fini dello svolgimento del periodo di prova su posto di sostegno per la scuola secondaria di primo e di secondo grado;
- c) per le classi di concorso, la supplenza è valida sullo specifico grado di istruzione e in considerazione della corrispondenza degli insegnamenti impartiti con quelli relativi alla classe di concorso di immissione in ruolo.



## **Aspetti didattici, organizzativi e amministrativi**





## Criteri per la valutazione del docente in periodo di formazione e di prova

Il periodo di prova e di formazione dei docenti e degli educatori neo assunti ha l'obiettivo di verificare:

- ➔ a. il **corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche** con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi, ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti (I.N. e Linee guida);
- ➔ b. il **corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali**;
- ➔ c. **l'osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente**;
- ➔ d. la **partecipazione alle attività formative e il raggiungimento degli obiettivi** dalle stesse previsti.

## criterio a)



Per dette finalità il Dirigente Scolastico mette a disposizione del docente:

- il Piano dell'Offerta Formativa,
- la documentazione tecnico-didattica delle classi di pertinenza del docente neo immesso in ruolo.



Sulla base di tali documenti il docente predispone la programmazione annuale:

- sugli **esiti di apprendimento** attesi,
- sulle **metodologie didattiche** da utilizzare,
- sulle **strategie inclusive** per gli alunni BES e per le eccellenze,
- sugli **strumenti e sui criteri di valutazione** degli alunni.

(art. 4 D.M. 850/2015)

## criterio b)



**Ai fini della verifica del criterio b) sono valutate**

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





## criterio c)



**Ai fini della verifica del criterio c)** costituiscono parametri di riferimento:

- Il D.lgs. n. 297/1994 (T.U. delle disposizioni legislative in materia di istruzione);
- Il D. Lgs. n. 165/2001 (norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- Il DPR n. 62/2013 (Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici);
- Il regolamento dell'istituzione scolastica.

## criterio d)



### **Ai fini della verifica del criterio d)**

occorre tenere in considerazione quanto specificato nelle seguenti diapositive dedicate al bilancio delle competenze, ai bisogni formativi e agli obiettivi della formazione.



## Bilancio di competenze, bisogni formativi e obiettivi della formazione

Il Docente neo immesso in ruolo, entro il secondo mese di attività, deve predisporre, con la collaborazione del docente tutor, un **primo bilancio in forma di autovalutazione strutturata** sulle proprie competenze, in modo da far emergere i punti da potenziare, per elaborare un **progetto personalizzato di formazione in servizio**.

Primo bilancio delle competenze



Progetto personalizzato di formazione in servizio



Il Dirigente Scolastico assieme al docente neo immesso in ruolo, sentito il docente tutor, in relazione ai bisogni della scuola stabiliscono, con un apposito **patto per lo sviluppo professionale**, gli obiettivi di sviluppo delle competenze culturali, disciplinari, didattico-metodologiche e relazionali da raggiungere o migliorare attraverso:

- le **attività formative previste nell'anno di prova**;
- la **partecipazione alle attività formative attivate dall'istituzione scolastica**;
- l'**eventuale utilizzo della carta elettronica per l'aggiornamento**.



Al termine del periodo di prova il docente neo immesso in ruolo, con la supervisione del tutor, traccia un nuovo bilancio di competenze per registrare i progressi professionali e gli eventuali nuovi sviluppi da ipotizzare.

Secondo bilancio delle competenze





## Il «*Peer to peer*»

- Il docente neoassunto sperimenta la metodologia del *peer to peer*, ossia un tutoraggio/osservazione svolto da un collega “esperto” di comprovata esperienza (docente tutor delle scuole accoglienti di servizio).
- L'attività dovrebbe essere svolta in forma di osservazione reciproca in situazione (*peer review*) per creare interrelazione fra aspetti culturali, didattici e metodologici centrati sulla concreta pratica didattica.



## il «*Peer to Peer*»

- La pratica didattica assistita consente di sviluppare ed approfondire la partecipazione a situazioni didattiche, simulazioni, role-playing, *project-work*, progetti didattici innovativi a livello di scuola; di questa attività il neoassunto darà conto nel proprio portfolio digitale, che sarà disponibile in apposito spazio web, all'interno della piattaforma INDIRE.
- L'attività *peer to peer* viene validata dal docente tutor e attestata per il suo svolgimento dal dirigente scolastico della sede di servizio.



## Formazione on line e portfolio

- Le caratteristiche della formazione on line saranno comunicate a breve da INDIRE, che è responsabile di tale area di intervento.
- Nelle more dell'apertura della piattaforma digitale, su cui sarà possibile operare con semplice iscrizione curata direttamente dai docenti interessati, è possibile prendere visione del format di Bilancio di competenze iniziale, che rappresenta il passaggio preliminare delle successive azioni formative.





## Formazione on line e portfolio

L'attività on line comprende:

- l'elaborazione del portfolio digitale (un agile formato che consente di registrare situazioni significative di progettazione, documentazione delle attività didattiche, verifica delle stesse);
- la compilazione dei Bilanci di competenze iniziali e finali;
- la compilazione di questionari in itinere per il monitoraggio del percorso.

E' possibile, inoltre, accedere liberamente alle risorse didattiche digitali messe a disposizione da INDIRE.

## Incontro di accoglienza e laboratori di Formazione

Sono da programmarsi:

- incontri propedeutici di accoglienza da effettuarsi, entro la prima decade di marzo) presso non meno di 13 punti di erogazione (9 provincia di Potenza e 4 in provincia di Matera),
- incontri di “laboratori formativi” per piccoli gruppi di docenti (circa 30) possibilmente sulla base di scelte *on demand* dei corsisti. Essi comportano un impegno complessivo di 12 ore e verranno strutturati in moduli autonomi della durata di 3 ore ciascuno
- incontri di restituzione

## Laboratori di formazione

- Un laboratorio dovrà essere dedicato ai **temi dell'inclusione**.
- Un secondo laboratorio potrebbe essere destinato ai temi dell'innovazione digitale.
- In ogni caso i laboratori dovranno assumere un carattere nettamente operativo ed essere affidati a “conduttori” di comprovata esperienza professionale, utilizzando le risorse disponibili in ogni territorio (è preferibile formulare agili avvisi pubblici per l'individuazione dei formatori).
- Per la scelta dei temi, indicati dal DM 850/2015, è inoltre consigliabile attivare forme di interpello degli interessati, anche utilizzando format telematici per raccogliere indicazioni di preferenza, così come sperimentato in alcuni territori.



## Le quattro fasi del percorso formativo

Incontri propedeutici e di restituzione finale	Laboratori formativi dedicati	Peer to peer e osservazione in classe	Formazione on line	TOTALE
6 ORE	12 ORE	12 ORE	20 ORE	50 ORE





## Il Docente Tutor



- Il Piano di formazione prevede un monte ore svolto in collaborazione con **il tutor di scuola** e dedicato a momenti di tutoraggio e di osservazione reciproca, di affiancamento nel lavoro didattico, di riflessione e di documentazione.
- Questa modalità innovativa è stata pensata nell'intento di curvare il periodo di prova verso una dimensione di concreta esperienza sul campo, comprendendo momenti di reciproca osservazione, valorizzando le professionalità e le competenze dei docenti più esperti.

Sono criteri prioritari per la designazione del docente tutor il possesso di uno o più tra i titoli previsti dall'allegato A, tabella 1 del D.M. 11.11.2011





## Il Docente Tutor



Fermo restando che in ambito scolastico, la valutazione finale dei docenti e l'emanazione del provvedimento di conferma in ruolo spetta al dirigente scolastico, sulla base di un'istruttoria compiuta dal docente tutor e del parere espresso dal Comitato per la valutazione dei docenti, ex art.11 del D.lgs.297/1994 (novellato dalla Legge 107/2015), i docenti neo immessi saranno seguiti, durante l'anno di formazione e di prova, dai tutor assegnati, dai dirigenti scolastici.





## Compiti del docente tutor



Il docente tutor svolge i seguenti compiti fondamentali:

- **accoglie** il neoassunto nella comunità professionale;
- **favorisce la sua partecipazione** ai diversi momenti della vita collegiale della scuola;
- **esercita ogni utile forma di ascolto, consulenza e collaborazione** per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento;
- **predispone momenti di reciproca osservazione** (*peer to peer*).



## ***Il patto per lo sviluppo professionale***

Attraverso la redazione di un primo **bilancio di competenze**, in forma di autovalutazione strutturata, con la collaborazione del docente tutor; questo adempimento, secondo quanto prescritto nel decreto n.850, dovrà realizzarsi entro il secondo mese dalla presa di servizio, servirà a *“compiere una analisi critica delle competenze possedute, di delineare i punti da potenziare e di elaborare un progetto di formazione in servizio coerente con la diagnosi compiuta”* (comma 2 art.5).





# Il portfolio professionale

Nel corso del periodo di formazione il docente neoassunto cura la predisposizione di un proprio portfolio professionale.

Il portfolio è suddiviso in 4 parti:

- a) descrizione del curriculum professionale del docente;
- b) elaborazione di un bilancio di competenze, all'inizio del percorso formativo;
- c) documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività svolte e delle verifiche intraprese;
- d) realizzazione di un bilancio conclusivo e previsione di un piano di sviluppo professionale.





## Procedure per la valutazione del periodo di formazione e di prova

Al termine dell'anno di formazione e di prova, nel periodo intercorrente tra il termine delle attività didattiche, compresi gli esami di Qualifica e di Stato, e la conclusione dell'anno scolastico, il Comitato di valutazione è convocato dal Dirigente Scolastico per procedere all'espressione del parere sul superamento del periodo di formazione e di prova.



## Comitato di Valutazione



Nella nuova regia del comitato, ai fini del **superamento del periodo di formazione e di prova** per il personale docente ed educativo, l'organo collegiale è chiamato ad esprimere il proprio parere con una **componente ridotta**, ossia senza genitori, studenti e membro esterno, ma con la presenza del Dirigente scolastico, che lo presiede, con la rappresentanza dei docenti e del docente cui sono affidate le funzioni di tutor, il quale dovrà presentare le risultanze emergenti dall'istruttoria compiuta in merito alle attività formative e alle esperienze di insegnamento del docente neo-assunto.

Il Dirigente Scolastico



Il Dirigente Scolastico procede alla valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova sulla base dell'istruttoria compiuta.

Il parere del Comitato è obbligatorio, ma non vincolante per il Dirigente Scolastico che può discostarsene con atto motivato.



## La conferma in ruolo



In caso di giudizio favorevole, il Dirigente Scolastico emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente neoassunto, ai sensi dell'art. **14 del DPR n. 275 del 8/3/99.**



In caso di giudizio sfavorevole, il D.S. emette provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova. Tale provvedimento dovrà indicare gli elementi di criticità emersi e le forme di supporto formativo e di verifica del conseguimento degli standard richiesti ai fini della conferma in ruolo.