



Istituto Comprensivo «Renato Moro» Taranto  
Scuola Polo per la Provincia di Taranto

**INDIRE** ISTITUTO NAZIONALE DOCUMENTAZIONE INNOVAZIONE RICERCA EDUCATIVA

**INDIRE** **DG PERSONALE SCOLASTICO**

## Ambiente di supporto all'anno di formazione e prova

Anno scolastico 2016/17

### Docenti neoassunti e docenti con passaggio di ruolo

**NOTIZIE E AVVISI**

**VAI ALL'ARCHIVIO**

<b>PUBBLICATO IL 05/12/2016</b> Apri la formazione online a.s. 2016/17	<b>PUBBLICATO IL 29/11/2016</b> Ultimo appuntamento a Napoli con le Giornate nazionali per i referenti	<b>PUBBLICATO IL 23/11/2016</b> A Milano la seconda Giornata nazionale per i referenti
---	---	---

# Formazione neoassunti a.s. 2016-2017

\* I docenti in periodo di formazione e prova ammontano nel corso dell'anno scolastico a circa

**24.000**

\* **Puglia** circa 1400

\* **Taranto** circa 216

- Anche quest'anno, dopo molti anni, l'applicazione della legge della «Buona Scuola» (L.107/2015) ha determinato un numero di docenti che supera quello strettamente necessario delle classi

- si tratta di numeri importanti dietro ai quali ci sono le vostre personali competenze ed esperienze
- età media intorno ai 45 anni con situazioni **molto diverse** e bisogno di interventi più attenti e personalizzati



Verticalità,  
continuità e  
gradualità dei  
traguardi

Approccio basato  
sulle competenze

Autonomia  
delle scuole

## Aspetti innovativi del sistema scolastico italiano Secondo ciclo

- ❑ Dir. M. 65/10 Linee guida per Istituti Professionali
- ❑ Dir. M. 57/10 Linee guida per Istituti Tecnici
- ❑ Schema di D.I. 211/10 Indicazioni Nazionali per i Licei

## Primo ciclo

- ❑ D.M. 254/2012 Indicazioni nazionali per il curriculum della scuola dell'infanzia e del primo ciclo

❑ L. 107/2015

Centralità  
dello  
studente

Lavoro in  
gruppo dei  
docenti

Metodologie  
innovative:  
utilizzo di nuove  
tecnologie

Ridefinizione  
degli ambienti di  
apprendimento

# Aspettative dell'Amministrazione

Obiettivo

**RINNOVARE IL PROFILO PROFESSIONALE DEL DOCENTE**

orientandolo maggiormente a



- *lavoro in piccoli gruppi*
- *interventi di didattica inclusiva e antidispersione*
- *attività di tipo laboratoriale*



Per un insegnamento non basato sulla semplice “trasmissione”  
di conoscenze

ma

sulla costruzione attiva dell'apprendimento da parte  
dell'alunno

**Si tratta di un impegno complesso**  
**per questo potreste essere anche voi a far valere nei**  
**collegi docenti - con umiltà e capacità di ascolto -**



- *la preparazione di cui siete portatori*
- *la capacità di progettare e riprogettarvi, di mettervi in gioco direttamente*
- **..... non LIMITANDOVİ AD ATTENDERE CHE QUALCUNO VI DICA COSA DOVETE FARE...**

**Alla transizione derivante dall'applicazione della L. 107/2015, si aggiungono anche tanti pensieri legati alla situazione storica europea/mondiale che stiamo vivendo**

**La realtà scolastica di oggi deve necessariamente interrogarsi:**

- *sul nostro modo di fare scuola*
- *su come accompagnare i ragazzi in questo cammino critico di crescita*
- *sulle modalità “concrete” di inclusione nel rispetto reciproco di giovani con culture, ma soprattutto con sensibilità e vissuti personali molto diversi*



# Ecco perché l'Amministrazione si pone interrogativi su come impostare la Formazione dei Neoassunti in anno di prova e formazione.

Quest'anno ancora di più, perché gli insegnanti nominati appartengono a 3 categorie abbastanza diverse:

- ❖ Docenti che non sono affatto “nuovi”, con numerosi anni di servizio, di “gavetta”, essendo stati assunti numerose volte a t.d.
- ❖ Provenienti da ruoli diversi
- ❖ Gli ultimi vincitori dei concorsi ordinari, spesso ai primi passi nella carriera docente e/o provenienti da esperienze lavorative completamente distanti dal mondo della scuola



# Da qui l'importanza della continuità degli strumenti normativi già attuati lo scorso a.s.

(D.M. 850/2015 – C.M. del 5.11.2015)

## Strumenti per :

- l'autovalutazione dei docenti
- una migliore conoscenza da parte dei Dirigenti e dei colleghi
- la costruzione di un proprio profilo
- innestare un percorso «personale» di formazione che dovrà prolungarsi nel tempo e andare oltre il periodo di prova (*life long learning*)



# Le ricerche sui **BISOGNI FORMATIVI** degli **INSEGNANTI NEOASSUNTI** hanno evidenziato come priorità

- *la conoscenza degli strumenti per gestire la classe (relazioni educative, aspetti motivazionali, motivazione, comportamento disciplinare degli alunni, ...)*
- *La “pesantezza”/complessità dei rapporti con i genitori (oggi sicuramente uno dei maggiori punti di faticosità del “mestiere”)*



A Trento, si è realizzata negli ultimi anni una *sperimentazione sull'analisi del proprio profilo professionale* (non solo per i neoassunti, ma per tutti i docenti) su TRE dimensioni 

- le **CONOSCENZE PSICO-PEDAGOGICHE** (conoscere e cogliere gli stili cognitivi diversi degli alunni e come porsi nei loro confronti)
- le **COMPETENZE DIDATTICO-DISCIPLINARI** (quindi, l'utilizzo dell'ampia cassetta degli attrezzi per un fare scuola autentico: progettare per competenze, valutazione autentica, ...)
- le **CONOSCENZE PROFESSIONALI** (come incrementare le competenze digitali, relazionali, organizzative, ...)

**GLI ESITI di QUESTA AUTOANALISI hanno determinato una sorta di EGOGRAMMA**



**che ha consentito ai vari docenti, coinvolti nella sperimentazione, di SCEGLIERE IL PERSONALE PERCORSO DI APPROFONDIMENTO SU CUI PERFEZIONARE LA PROPRIA PREPARAZIONE**

**IL MODELLO NAZIONALE segue, già dallo scorso anno, questa impostazione per i neoassunti**

## **\*BILANCIO DELLE COMPETENZE INIZIALE**

Lo schema del MIUR-INDIRE è comprensivo delle diverse sfaccettature che emergono dalle disposizioni normative:

- ✓ T.U. 297/94 (art. 448 comma 3)
- ✓ CCNL 2006/2009
- ✓ I commi della L. 107/2015 (art.1 commi da 116 a 119)

**coniugate**

**con la ricerca internazionale sulle competenze dei docenti in particolare di area francofona (*Perrenoud, 2002*)**

# Dieci nuove competenze per insegnare

(Perrenoud, 2002)

- *Organizzare e animare le situazioni di apprendimento*
- *Gestire la progressione dell'apprendimento*
- *Osservare e valutare gli studenti nelle situazioni di apprendimento, secondo un approccio formativo*
- *Coinvolgere gli studenti nel loro apprendimento e nel loro lavoro*
- *Lavorare in gruppo*
- *Partecipare alla gestione della scuola*
- *Informare e coinvolgere i genitori*
- *Servirsi delle nuove tecnologie*
- *Affrontare i doveri e i problemi etici della professione*
- *Curare la propria formazione continua*



**... che possiamo riassumere nelle 3  
principali AREE DI COMPETENZA**

**-L.107/art.1 comma 129**

- ☐ AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALL'INSEGNAMENTO (*DIDATTICA*)**
- ☐ AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PARTECIPAZIONE SCOLASTICA (*ORGANIZZAZIONE*)**
- ☐ AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PROPRIA FORMAZIONE (*EMPOWERMENT PROFESSIONALE*)**

# Lo schema del bilancio delle competenze

Fonte: INDIRE-MIUR, *Bilancio di Competenze*, 2016.

## I. Area delle competenze relative all'insegnamento (Didattica)

- a) Organizzare le situazioni di apprendimento
- b) Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo
- c) Coinvolgere gli studenti nel loro apprendimento e nel loro lavoro



## II. Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (Organizzazione)

- d) Lavorare in gruppo tra insegnanti
- e) Partecipare alla gestione della scuola
- f) Informare e coinvolgere i genitori



## III. Area delle competenze relative alla propria formazione (Professionalità)

- g) Affrontare i doveri e i problemi etici della professione
- h) Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative
- i) Curare la propria formazione continua



# PORTFOLIO DEL DOCENTE

## (D.M. 797 del 3 ottobre 2016

### AREE «STRATEGICHE»

#### Area della didattica

- Progettazione e organizzazione di ambienti di apprendimento;
- Personalizzazione, individualizzazione e strategie inclusive;
- Osservazioni, verifiche e valutazioni dell'apprendimento e per l'apprendimento;
- Valutazione dell'efficacia dell'azione di docenza.

#### Area dell'organizzazione

- Lavoro di gruppo tra pari nella prospettiva della peer review;
- Partecipazione alla gestione della scuola in collaborazione con il dirigente e con la comunità professionale;
- Coinvolgimento dei genitori;
- Contributo al benessere degli studenti.

#### Area della professionalità

- Etica della professione;
- Cura della propria formazione continua;
- Partecipazione a percorsi di ricerca per l'innovazione;
- Cura della documentazione e della diffusione di materiali e prodotti.



# Un buon bilancio iniziale aiuta a ...

- precisare gli elementi su cui far convergere l'attenzione del tutor e del neo nella fase della *PEER TO PEER* o *PEER REVIEW*
- pianificare, integrare, curvare il percorso formativo al fine di individuare i cambiamenti necessari a migliorare il proprio agire professionale
- predisporre una *documentazione didattica chiara*, pertinente da inserire nel *portfolio digitale*
- Preparare la *fase istruttoria* curata dal tutor di fronte al Comitato di valutazione (art. 13 D.M. 850/2015)

# **I FONDAMENTI NORMATIVI dell' "essere docenti"**

**oltre alla riflessioni di NATURA PEDAGOGICA-DIDATTICA-  
DISCIPLINARE-SOCIOLOGICA-PSICOLOGICA**

**E' necessario ricordare e tener presenti anche i fondamenti  
normativi collegati al VOSTRO ESSERE PUBBLICI DIPENDENTI:**

- T.U. 297/94
- D.Lgs. 165/2001
- CCNL 2006-2009
- Costituzione (artt. 28-54-97-98)
- D.P.R. 62/2013 (Codice di comportamento)

**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**

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

## ASPETTI INNOVATIVI del PERIODO DI FORMAZIONE E PROVA

- La L. 107/2015
  - Il D.M. 850/2015
  - La C.M. del 5 novembre 2015
- hanno rimodulato *obiettivi e finalità***



# Principali disposizioni normative introdotte

*durata, natura, ripetibilità del PERIODO DI FORMAZIONE E PROVA*

*sia il periodo di formazione - 50 h*

E' UNICO

*sia il periodo effettivamente prestato*

*180 gg. servizio effettivo (di cui 120 gg. attività didattiche)*

Sono inquadrati quali **MOMENTI INSCINDIBILI** all'atto dell'ingresso  
in modo "stabile" nella scuola

- **dall'anno scolastico 2015-2016 i 2 "momenti", un tempo scindibili, assumono pari rilevanza ai fini della conferma nei ruoli e concorrono simultaneamente a determinare la conferma o no nei ruoli a t.i.**
- **in caso di valutazione negativa del periodo di formazione e prova, il personale neoassunto è sottoposto ad un secondo periodo di formazione e prova NON RINNOVABILE**

# Quindi, la **FORMAZIONE DEI NEOASSUNTI** procede con il piede giusto!

Il **MODELLO FORMATIVO** (risalente al 2001, diventato una routine, a volte inconsistente e pesante) si è trasformato grazie ad importanti segnali:

Il 1° segnale è nella L. 107/2015 che dedica alla “formazione in ingresso e periodo di prova” ben 6 commi (115-120) con particolare attenzione:

- alle *attività formative*: con D.M. 850/2015 sono individuati obiettivi/modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi obiettivi, le attività formative, i criteri per la valutazione (comma 118)
- all'*accompagnamento*: ruolo del tutor, “insegnante esperto” designato dal dirigente scolastico (c. 117)
- alla *valutazione*: valutazione del dirigente scolastico, sentito il Comitato e tenuto conto dei criteri (c. 117)
- alle *competenze*: necessarie per essere un buon insegnante.

In caso di valutazione negativa, il neoassunto è sottoposto a un secondo periodo di prova **NON RINNOVABILE** (c. 119)

**Il 2° segnale ci viene offerto dall'Amministrazione stessa :**

- **D.M. 850/2015** che ha provveduto a fornire le indicazioni giuste già dallo scorso anno
- **C.M. del 5.11.2015** che in maniera chiara ha sottolineato tutti i passaggi, evidenziando gli impegni e le responsabilità dei vari attori (MIUR, USR, SCUOLE, DIRIGENTE SCOLASTICO, TUTOR, ecc.)
- **Nota n. 35 del 7.01.2016** che ha fornito le indicazioni e gli orientamenti per la definizione della formazione nel PTOF.

**Il 3° segnale è il più significativo:**



**Si consolidano le modalità formative più articolate risalenti alla prima esperienza formativa dei neoassunti (anno scolastico 2014-2015) e ulteriormente rafforzate dall'adozione del Piano Formativo Triennale. (DM 797 del 03 ottobre 2016)**

**Il legislatore ha deciso giustamente di modificare il vecchio modello formativo e sulla scia positiva dell'esperienza formativa già messa alla prova, ha definito azioni e passaggi più articolati destinati ad avere una maggiore efficacia.**

Uno degli elementi di criticità del modello passato era proprio nello scollamento tra saperi su cui i neoassunti erano chiamati a riflettere e la realtà con cui erano costretti a fare i conti tutti i giorni

## **ACCOGLIENZA E FUNZIONI DI TUTORSHIP (artt. 9 e 12, D.M. 850/2015)**

**- “induzione naturale” alla professione**

**- incoraggiamento/confronto**

**- osservazioni tra pari (*peer to peer*)**

**- aiuto a mettersi in discussione (*peer review*)**

**- autosservazione e riflessione cognitiva (*debriefing*)**

**[strumenti: check list – progettazione di incontri - registrazione ....]**



- **BILANCIO DELLE COMPETENZE** (contenuti professionali in entrata e uscita)
- **PATTO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE**
- ↓  
- **PIATTAFORMA INDIRE**
- **LABORATORI FORMATIVI**
- **ELABORAZIONE DEL PORTFOLIO**
- **RUOLO DEL DIRIGENTE SCOLASTICO**

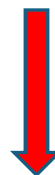




# **RUOLO DEL DIRIGENTE SCOLASTICO**

**Il nuovo quadro normativo conferma le COMPETENZE DEL Dirigente scolastico nelle procedure di valutazione nell'anno di formazione e prova**

- La conferma o no in ruolo era già attribuita al dirigente scolastico dal T.U. 297/94 anche in veste di presidente del Comitato di valutazione del servizio**
- Ora tali prerogative vengono rafforzate con la precisazione che il PARERE DEL COMITATO E' OBBLIGATORIO, MA NON VINCOLANTE**
- Il DS è COINVOLTO NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE (sottoscrive con il neoassunto il "Patto per lo sviluppo professionale")**
- Il DS interagisce con i tutor predisponendo le MIGLIORI CONDIZIONI affinché possano esercitare le loro funzioni**
- E' tenuto a VISITARE LA CLASSE DEL DOCENTE almeno una volta nel corso dell'anno scolastico**
- L'INGRESSO IN CLASSE DEL DS DIVENTA UN PASSAGGIO FISIOLOGICO e si inserisce nel percorso di accompagnamento alla conferma nei ruoli.**



- l'osservazione in classe da parte del dirigente scolastico si affianca a quella del tutor (che assume un più spiccato significato formativo di mutuo confronto sullo stile di insegnamento)

Ma si focalizza sulla registrazione delle "regolarità" che ci si aspetta da un insegnante in classe, ossia

## Padronanza dei "fondamenti"

Nella relazione educativa

Nella chiarezza espositiva

nella strutturazione dell'insegnamento

nella capacità di saper coinvolgere gli alunni

**LE TRE  
AREE**

**COMPETENZA DIDATTICA (disciplinare e metodologica)**

**COMPETENZA ORGANIZZATIVA**

**COMPETENZA FORMATIVA-PROFESSIONALE**

# IN CONCLUSIONE

Tenendo conto di tutte le novità illustrate e previste nell'anno di formazione e prova, quali:

- prerogative del DS che si rafforzano
- composizione del Comitato di valutazione che si modifica
- ruolo del docente tutor accogliente meglio delineato  
(la “Buona Scuola” 2014 parlava di “mentor”, uno dei passaggi significativi della valorizzazione della professione docente)
- obiettivi di sviluppo professionale e di miglioramento definiti in modo puntuale
- i criteri per la valutazione puntualmente fissati

***SI COGLIE sì un “INDURIMENTO” DELLE PROCEDURE VALUTATIVE, ma lo stesso è compensato da un aiuto sostanzioso offerto al neoassunto proprio attraverso un percorso formativo più articolato e guidato da un collega esperto con funzioni di tutoraggio.***

# Il modello di governance del piano di formazione

Per «accompagnare»  
il complesso  
percorso di  
attuazione è stato  
delineato un  
**modello di  
governance**

**Gruppo di coordinamento  
MIUR**

azioni di coordinamento, accompagnamento e monitoraggio, individuazione di modelli innovativi a supporto delle iniziative formative

**USR Puglia**

coordinamento delle attività a livello regionale in funzione delle esigenze territoriali e del proprio assetto organizzativo e raccolta delle rendicontazioni amministrative e didattiche

**UST VII Taranto - Scuola  
polo provinciale IC Moro**

organizzazione incontri e attività amministrativo-contabili  
Coordinamento laboratori formativi in rete con altre scuole del territorio

**Scuole di servizio dei  
neoassunti docenti**

attività di tutoring e del peer to peer dei docenti neoassunti in servizio