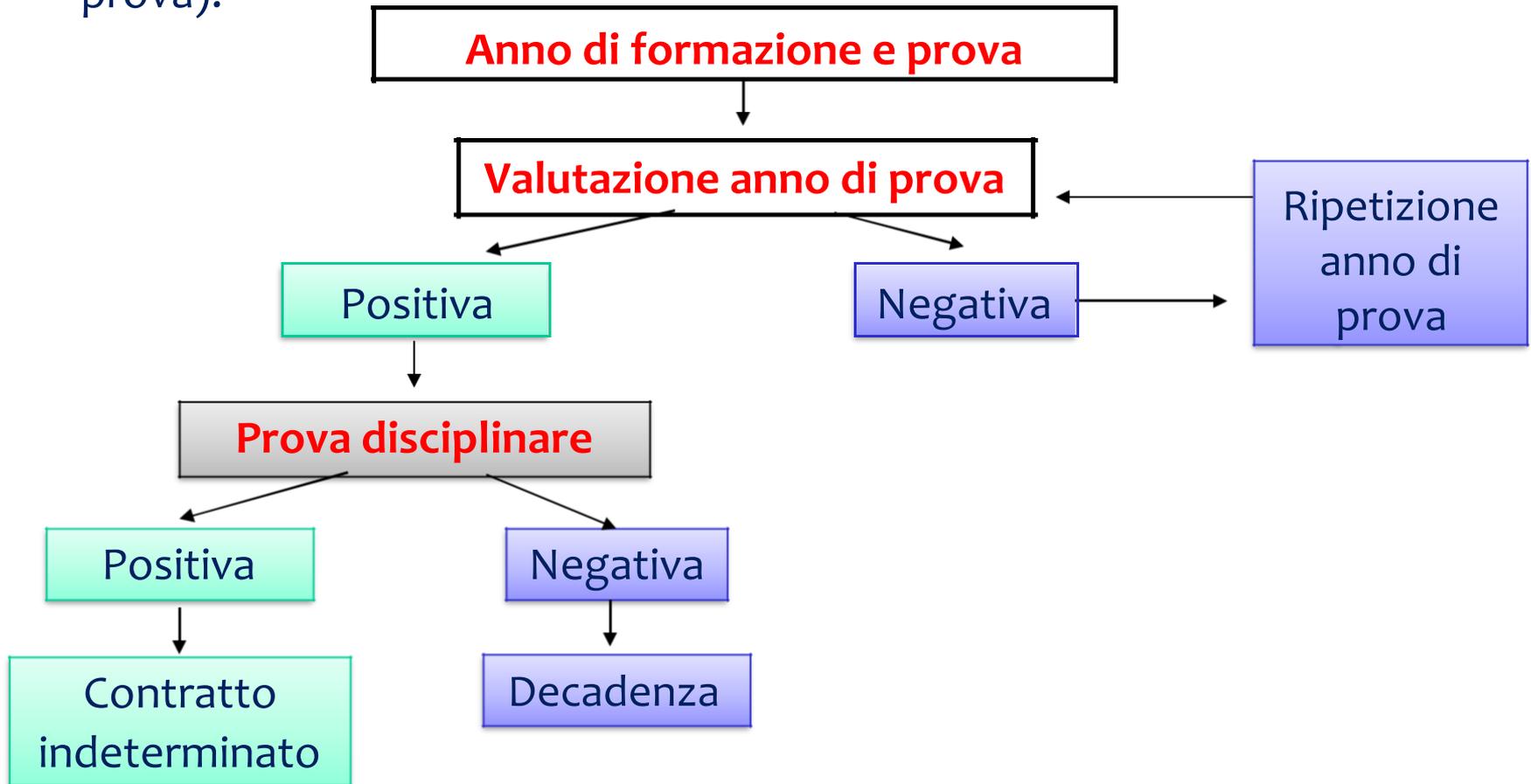


26 novembre 2021

***Il Dirigente scolastico
e l'anno di formazione e prova
dei docenti neoassunti***

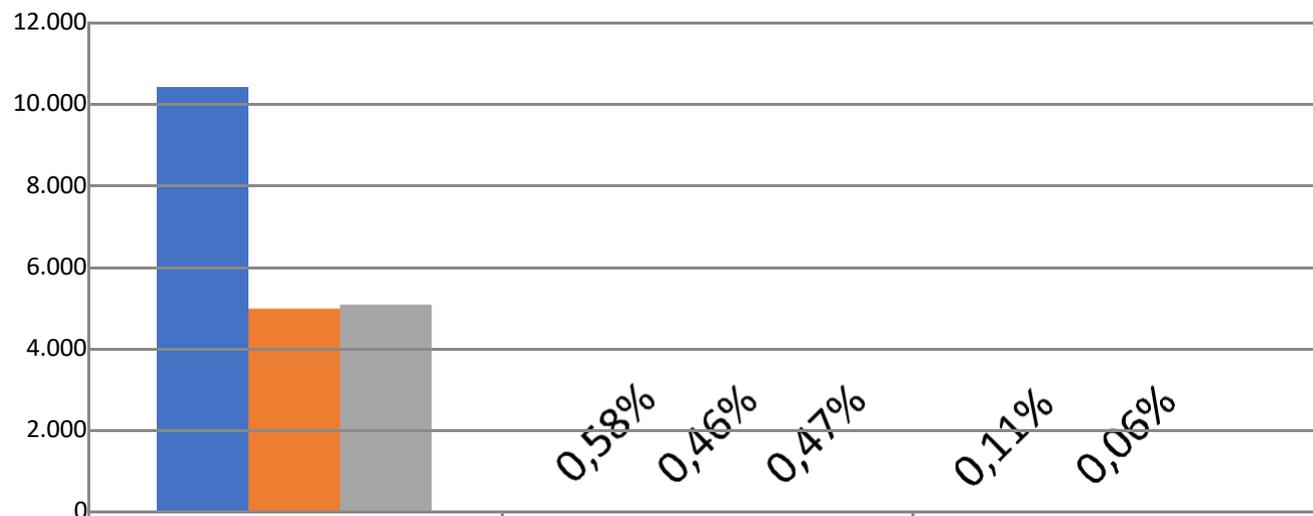
Quest'anno non ci sono particolari novità, se si eccettua l'art.59, c.4 del D.L.vo n.73 del 25/5/'21 (il 19% di 11.341 docenti in prova):



Il ruolo del DS nell'anno di formazione e prova dei docenti neoassunti

- Il DS ha, in tale procedura, **un ruolo centrale** – periodicamente ricordato dalla Nota MI annuale (quest'anno la n.30345 del 04/10/'21) –
- Soprattutto perché il periodo di formazione e prova è, e sempre più sarà nei prossimi anni, uno **snodo strategicamente determinante** per garantire un effettivo miglioramento della qualità del nostro sistema scolastico

La valutazione dei docenti neoassunti in Lombardia (2015/18)



■ a.s. 2015_2016	10.454	61	11
■ a.s. 2016_2017	5.014	23	3
■ a.s. 2017_2018	5.105	24	

L'anno di formazione e prova, prima e dopo la L.107/15

D.L.vo 297/94 (Testo Unico):

anno di prova (art.438) + **anno di formazione** (art.440)

Elemento essenziale per il superamento del periodo di prova era costituito **solo dalla durata minima del servizio prestato (180 giorni)** mentre le attività formative, pure obbligatorie, erano un elemento complementare (era infatti possibile superare il periodo di prova in assenza delle prescritte attività formative, per cause di forza maggiore, ma avendo effettuato i 180 giorni minimi ma non il contrario)

Il Comitato di valutazione esprimeva un parere per la conferma in ruolo sulla base di una **generica “relazione sulle attività”** svolte nonché di *“altri elementi di valutazione forniti dal Capo di istituto”*

Fino al 2015:

- a) **il focus dell'anno di prova era sul SERVIZIO prestato (in quantità, non in qualità) piuttosto che sulla FORMAZIONE**
- b) **non erano specificati i criteri sulla base dei quali il Comitato di valutazione confermava, o meno, in ruolo** (eventualità eccezionale: *“il Provveditore sentito il Consiglio scolastico provinciale o il CNPI”*)

L'anno di formazione e prova, prima e dopo la L.107/15

Legge 107/2015 (Buona scuola):

Periodo di formazione e di prova (comma 118)

Le attività formative sono parte integrante del periodo di prova che non può essere superato senza la loro **positiva** frequenza: i due concetti sono ora funzionalmente e giuridicamente interdipendenti.

Il Dirigente scolastico, sentito il Comitato di valutazione, sottopone a valutazione il docente sulla base di modalità e **criteri di valutazione definiti** con Decreto del Ministro (D.M. 850/15)

Dopo il 2015:

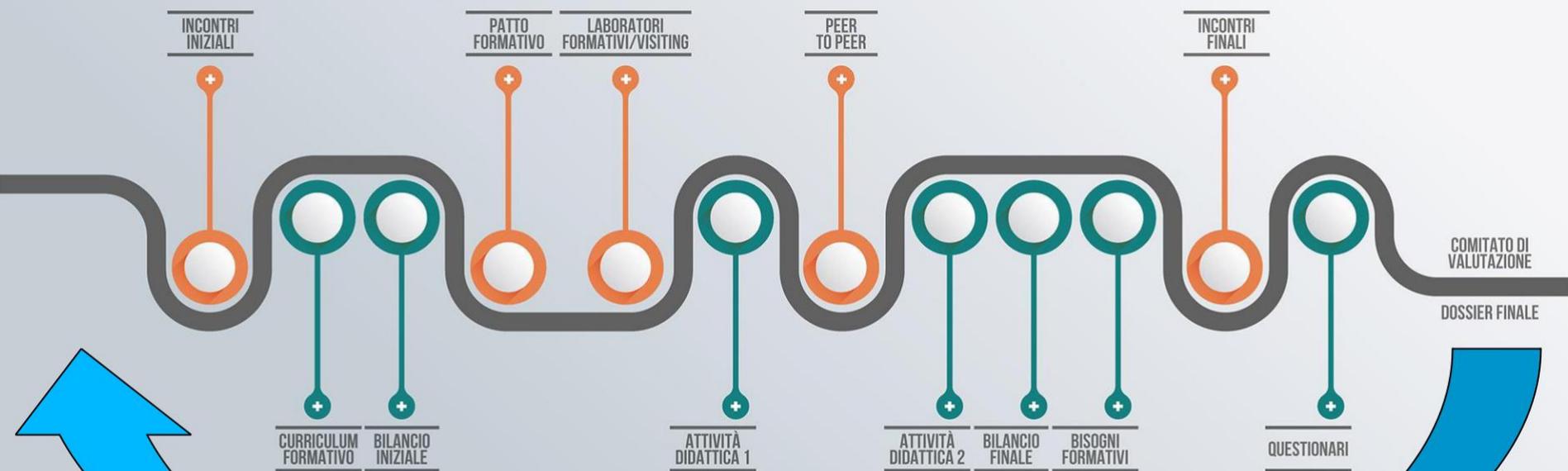
- a) **Le attività formative sono particolarmente valorizzate nel periodo che, non a caso, ora è “di formazione e prova”**
- b) **modalità e criteri di valutazione del periodo di formazione e prova sono ora individuati e specificati**

L'anno di prova e formazione non è più un mero adempimento formale e burocratico, dall'esito scontato e automatico, ma è uno strumento di sviluppo del capitale professionale nonché di ultima selezione.

Dalla Legge 107 al D.M. 850

Il ciclo dello sviluppo professionale trasparente, in controluce, nel percorso previsto dal D.M. 850 per il periodo di formazione e prova:

FORMAZIONE IN PRESENZA



FORMAZIONE

D.M. 850, art. 4: la padronanza degli standard professionali del docente come criterio di valutazione

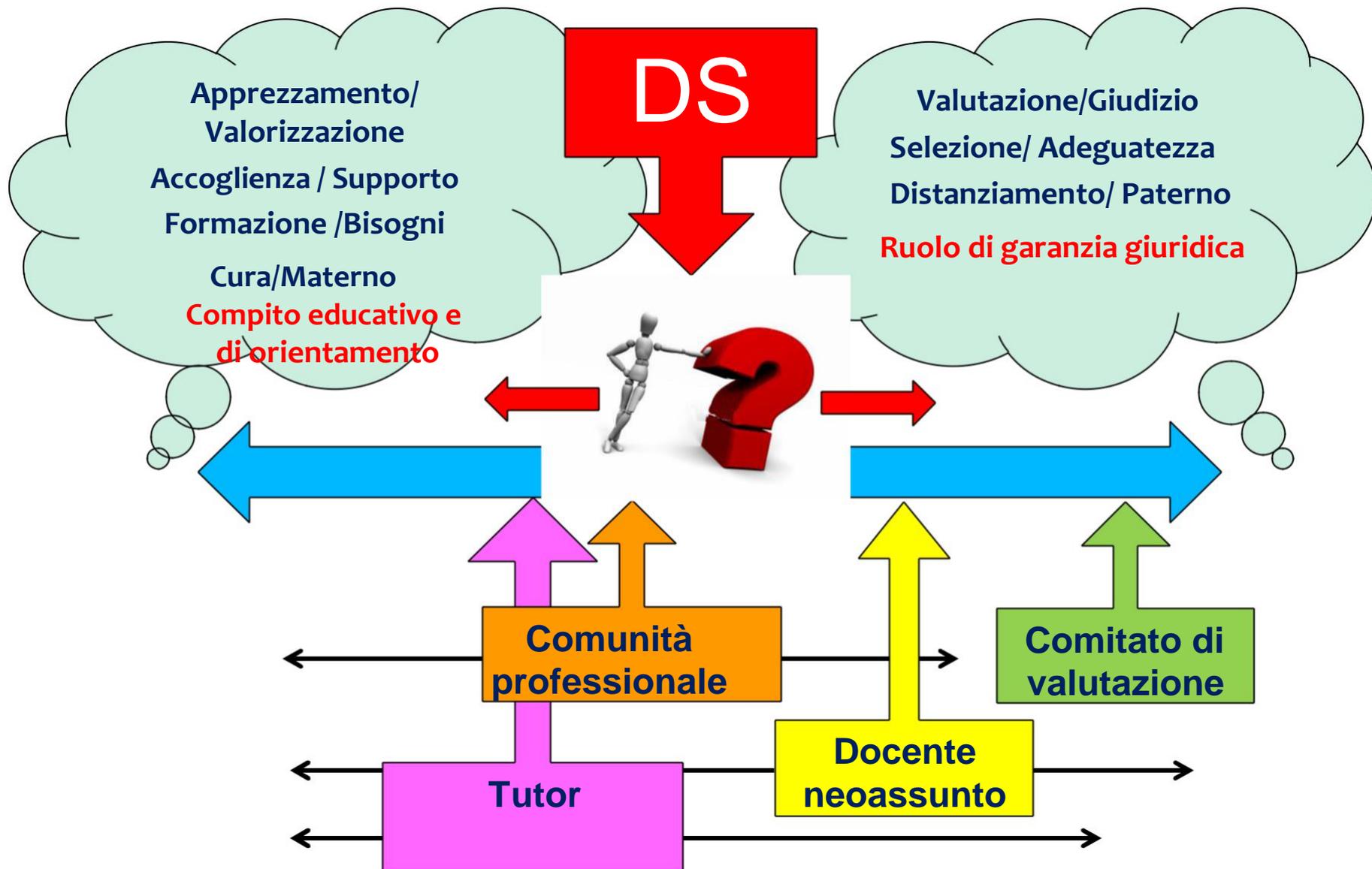
1. Il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a **verificare la padronanza degli standard professionali** da parte dei docenti neo-assunti con riferimento ai seguenti criteri:
 - a. corretto possesso ed esercizio delle **competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche**, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;
 - b. corretto possesso ed esercizio delle **competenze relazionali, organizzative e gestionali**;
 - c. **osservanza dei doveri** connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
 - d. partecipazione alle attività formative e **raggiungimento degli obiettivi** dalle stesse previsti.

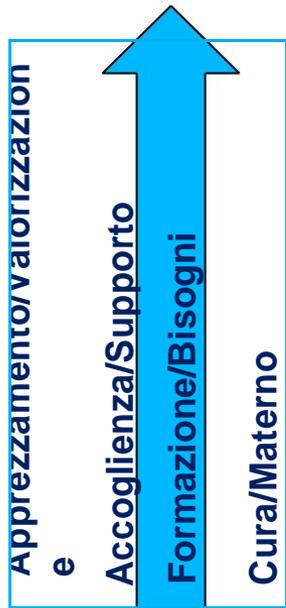
In sintesi ...

Il “periodo di formazione e prova” del D.M. 850 introduce almeno due importanti novità, culturali prima ancora che normative:

1. La **necessità e il bisogno di formazione** – e in fondo anche di prova, nel senso di mettersi professionalmente alla prova – non si esauriscono con l’immissione in ruolo ma devono diventare un **habitus professionale permanente**
2. Il **profilo di competenze professionali del docente** è assai più complesso che non in passato e coinvolge **diverse e nuove aree di sviluppo professionale** (cfr. Piano Triennale formazione docenti 2016/19):
 - *possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche in relazione ai traguardi di competenza ed agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti scolastici;*
 - *possesso ed esercizio delle competenze relazionali e organizzative in relazione alla migliore gestione dell’insegnamento e degli ambienti di apprendimento;*
 - *partecipazione responsabile all’organizzazione scolastica, al lavoro collaborativo in rete, anche assicurando funzioni di coordinamento e animazione;*
 - ***cura della propria formazione in forma di ricerca didattica, documentazione, riflessione sulle pratiche, diffusione di esperienze di eccellenza***

Il ruolo del DS





Quali azioni concrete del DS sono previste dal D.M.850?

1. Organizzazione dell'**onboarding** e dell'**induction** per i neoassunti
2. Individuazione e nomina del **Tutor** (e cura dei successivi rapporti con il/i tutor)
3. Formulazione condivisa del **Patto per lo sviluppo professionale**
4. **Osservazione** in classe
5. **Valutazione conclusiva** e azioni conseguenti [art.13 e 14]

1. Organizzare l'onboarding e l'induction per i neoassunti

art.15, c.5: “I dirigenti scolastici delle istituzioni in cui prestano servizio i docenti neo-assunti **organizzano le attività di accoglienza** [...]”

art.4, c.2: “[...] il dirigente scolastico **garantisce la disponibilità** per il docente neo-assunto **del piano dell’offerta formativa e della documentazione tecnico-didattica** relativa alle classi, ai corsi e agli insegnamenti di sua pertinenza, sulla cui base il docente neo-assunto redige la propria programmazione annuale [...]”

Importanza fondamentale della **fase di accoglienza dei neoassunti**, mediante l’attivazione di adeguate strategie finalizzate a:

- **Conoscere il contesto** organizzativo, professionale e valoriale in cui sono chiamati ad operare
- **Garantire il pieno accesso**, non solo formale, a tutta la documentazione e alle informazioni indispensabili
- Sviluppare forme di coinvolgimento al fine di **favorire l’integrazione sociale e culturale** nel nuovo contesto e la progressiva fidelizzazione
- **Valorizzare le nuove professionalità**, le caratteristiche e le potenzialità individuali, con finalità motivazionali oltre che per assegnare i docenti neoassunti alle classi in modo fondato e non casuale.

2. Individuare e nominare il Tutor (e curarne i successivi rapporti)

art.12, c.1: “All’inizio di ogni anno scolastico il dirigente scolastico, **sentito il parere del collegio dei docenti, designa** uno o più docenti con il compito di svolgere le **funzioni di tutor** per i docenti neo-assunti in servizio presso l’istituto”

art.12, c.3: “Sono **criteri prioritari** per la designazione dei docenti tutor il possesso di uno o più tra i titoli previsti all’allegato A, tabella 1 del decreto del MIUR 11/11/2011 e il possesso di **adeguate competenze culturali, esperienze didattiche, attitudine a svolgere funzioni di tutoraggio, counseling, supervisione professionale.**” ma anche (!?) art.12, c.2 (**stessa classe di concorso o abilitazione**)

Per scegliere, sostenere, coinvolgere e valorizzare efficacemente i Tutor:

- Scegliere **persone adatte e motivate** a ricoprire il ruolo a prescindere, per quanto possibile, dai vincoli organizzativi (contitolarità o classe concorso)
- Favorire il **coordinamento e il confronto con e tra i tutor**, individuando un supervisore che garantisca esperienza e continuità nel tempo
- Pianificare un **confronto periodico con i tutor** per monitorare l’andamento delle attività e la qualità del processo

3. Formulare con il docente il Patto per lo sviluppo professionale

art.5, c.3: “Il dirigente scolastico e il docente neo-assunto, **sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola,** stabiliscono, con un **apposito patto per lo sviluppo professionale,** gli **obiettivi di sviluppo delle competenze** di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale, **da raggiungere attraverso le attività formative** di cui all’articolo 6 e la partecipazione ad attività formative attivate dall’istituzione scolastica o da reti di scuole, nonché l’utilizzo eventuale delle risorse della Carta di cui all’articolo 1, comma 121, della Legge”

Il DS, condividendo con il docente il Patto per lo sviluppo professionale:

- promuove la **sintesi tra i bisogni formativi individuali e le necessità istituzionali della scuola**, tra le istanze di sviluppo professionale soggettive e gli obiettivi di miglioramento della scuola e della sua comunità professionale
- incentiva la **cultura e la pratica della programmazione dello sviluppo professionale e della formazione permanente continua**, promuove la prospettiva dell’autonomo sviluppo professionale continuo, di ciascun docente, ma coerente con i bisogni e le priorità del contesto specifico

4. Osservare il docente in classe

art.15, c.5: “I dirigenti scolastici delle istituzioni in cui prestano servizio i docenti neo-assunti organizzano [...], svolgono [...], oltre a **visitare le classi dei docenti neo-assunti almeno una volta** nel corso del periodo di formazione e di prova.”

Particolari attenzioni per l’osservazione in classe:

- Solo tramite **l’osservazione diretta del docente ‘in azione’**, nel contesto della classe, nella concretezza della pratica didattica è possibile per il DS apprezzare alcuni aspetti della professionalità - la gestione delle relazioni, l’efficacia comunicativa, la ‘temperatura’ emotiva – oltre, naturalmente, alla competenza disciplinare, all’utilizzo efficace delle tecnologie, alla cura del setting
- Può essere utile, successivamente all’osservazione, organizzare un **feedback** come contributo alla riflessione del docente sulle sue strategie e scelte didattiche

5. Valutare e decidere

Articolo 13 (Procedure per la valutazione del periodo di formazione e di prova)

1. Al termine dell'anno di formazione e 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 è convocato dal dirigente scolastico per procedere all'espressione del parere sul superamento del periodo di formazione e di prova.**
2. Ai fini di cui al comma 1, il docente sostiene un colloquio innanzi al Comitato; il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale, **consegnato preliminarmente al dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio. [...]**

5. Valutare ...

Articolo 13 (Procedure per la valutazione del periodo di formazione e di prova)

3. All'esito del colloquio, il Comitato si riunisce per l'espressione del parere. Il docente tutor presenta le risultanze emergenti dall'istruttoria compiuta [...]. **Il dirigente scolastico presenta una relazione per ogni docente comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di tutoring, e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere.**
4. Il parere del Comitato è obbligatorio, **ma non vincolante per il dirigente scolastico, che può discostarsene con atto motivato.**

In questa fase è importante:

- **Valorizzare l'esperienza del colloquio**, anche simbolicamente, come atto finale di un percorso impegnativo e come momento di passaggio professionale importante e non riducendolo ad una banale ritualità formale
- Dare spazio alla **riflessività professionale**; strutturare il colloquio come un **momento reciprocamente formativo**
- Valorizzare il Comitato nella sua funzione rappresentativa della Comunità professionale

5. ... e decidere, anche in caso di criticità

Articolo 14 (Valutazione del periodo di formazione e di prova)

1. [...]
2. In caso di giudizio favorevole sul periodo di formazione e di prova, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente neo-assunto.
3. In caso di **giudizio sfavorevole**, il dirigente scolastico **emette provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova**. Il provvedimento **indicherà altresì gli elementi di criticità emersi ed individuerà le forme di supporto formativo** e di **verifica del conseguimento degli standard** richiesti per la conferma in ruolo.

Nel corso del secondo periodo di formazione e di prova è obbligatoriamente disposta una verifica, affidata ad un dirigente tecnico, [...]

4. Nel caso del manifestarsi di gravi lacune di carattere culturale, metodologico-didattico e relazionale, **il dirigente scolastico richiede prontamente apposita visita ispettiva**.

I provvedimenti di cui al presente articolo sono adottati e comunicati all'interessato, a cura del dirigente scolastico, **entro il 31 agosto** dell'anno scolastico di riferimento. La mancata conclusione della procedura entro il termine prescritto o il suo erroneo svolgimento possono determinare profili di responsabilità.

Grazie per l'attenzione