

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida 2015-2016



Stefano Meloni – Valter Campana – Maria Elisabetta Cogotti – Martina Manieli - Maria Mascia – Rossana Montisci

Ufficio Scolastico Regionale per la Sardegna

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida 2015-2016

1. Premessa - Le finalità del periodo di formazione e prova per i docenti assunti a tempo indeterminato	1
A cosa serve la formazione in ingresso?	1
Il caso particolare del differimento della presa di servizio	9
3. Il modello formativo	9
Gli incontri in plenaria	10
I laboratori formativi	10
L'attività peer-to-peer	11
La formazione online	12
4. Chi fa cosa? Ruoli e competenze degli attori	13
Il docente in formazione	13
Il docente Tutor (art. 12 del DM 850/13)	16
Il Dirigente Scolastico	17
Il Dirigente Tecnico	18
La Direzione Generale per il Personale Scolastico	18
L'Ufficio Scolastico Regionale	18
INDIRE	19
5. I criteri per la valutazione del periodo di formazione e prova	20
6. Le norme di riferimento	22
7. La piattaforma social per i docenti in formazione in Sardegna	28
8. Link utili	29

1. Premessa - Le finalità del periodo di formazione e prova per i docenti assunti a tempo indeterminato

A cosa serve la formazione in ingresso?

Negli ultimi trent'anni il periodo di formazione e prova ha segnato un passaggio obbligatorio collocato all'ingresso della carriera professionale dei docenti, in concomitanza con l'immissione in ruolo ordinario. Si trattava di un momento formativo a sé stante, unico, irripetibile e obbligatorio, che finiva per essere percepito dal mondo della scuola più come un adempimento formale che come un'occasione concreta di scambio, confronto e crescita professionale.

La mutata sensibilità maturata nell'ambito della recente ricerca pedagogica ed educativa si è tradotta in una modifica sostanziale della normativa di riferimento nella quale "la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale".¹ La formazione in ingresso è stata, di conseguenza, oggetto di norma specifica, nella quale sono stati definiti "gli obiettivi, le modalità di valutazione e i criteri del grado di raggiungimento degli stessi, le attività formative e i criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova".²

L'intento dichiarato è di accompagnare la funzione docente di fronte ai cambiamenti epocali della cosiddetta *società della conoscenza* e alla conseguente trasformazione dei paradigmi dell'istruzione. Riconosciuta come fattore strategico dalla Commissione Europea e dall'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) e inserita negli obiettivi della strategia di Lisbona, UE 2020, la formazione degli insegnanti è oggi una priorità per lo sviluppo economico e sociale dei paesi.³

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

² Decreto Ministeriale n.850 del 27 ottobre 2015, art 1, comma 2

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.

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida

Criteria per la valutazione del personale docente nel periodo di formazione e di prova (art 4 del DM 850/2015)

Il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli standard professionali da parte dei docenti neoassunti con riferimento ai seguenti criteri:

- a. 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;*
- 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.*

La formazione in ingresso costituisce, pertanto, l'input essenziale per un progetto che intende coprire tutto l'arco della vita professionale dei docenti in servizio e un'importante occasione di scambio tra pari per la costruzione di una comunità professionale consapevole della complessità del proprio ruolo istituzionale e capace di offrire risposte adeguate alle sfide formative della contemporaneità. A tal fine, nel percorso strutturato delle 50 ore di formazione, si alterneranno momenti di riflessione individuale e occasioni di confronto con colleghi appartenenti

a tutti gli ordini di scuola e a diversi ambiti disciplinari. Tale impostazione nasce dalla consapevolezza che per costruire un progetto educativo organico e coerente che sia in grado di innalzare la qualità degli apprendimenti degli studenti, di recuperare le condizioni di svantaggio e di far fronte al fabbisogno formativo delle società complesse, è necessario prendere le distanze dalla dimensione individualistica della professione docente ereditata dalla tradizione. 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.

Come si può constatare nel riquadro a fianco, nell'ottica di una formazione continua in servizio così come prevista nella legge 107/15, la definizione del profilo del docente pone l'enfasi, oltre che sulle ineludibili competenze culturali e disciplinari acquisite nel bagaglio costruito nel percorso scolastico e in quello universitario, anche su quelle didattiche, metodologiche, relazionali, organizzative e gestionali, altrettanto necessarie al "mestiere" di insegnante.

L'intento è di rafforzare la cultura dell'autonomia, che a distanza di 15 anni dalla sua introduzione stenta ancora a decollare, attraverso la costruzione di una rinnovata professionalità degli operatori scolastici. Soltanto l'assimilazione di tale cultura può determinare il tanto auspicato passaggio nel sistema dell'istruzione dalla logica del *programma* alla logica del *progetto*. Ciò che è indispensabile è guidare la transizione dalla logica meramente *trasmissiva* del sapere a quella di una scuola che sia un laboratorio critico di progettualità didattica orientato non più alla semplice riproduzione passiva delle conoscenze ma allo sviluppo negli studenti di capacità critiche e metacognitive e alla costruzione di competenze.

È in questa prospettiva che vanno lette le recenti novità del Rapporto di Autovalutazione, del Piano di Miglioramento, del Piano Triennale dell'Offerta Formativa, la cui efficacia sarà correlata con la cultura progettuale e organizzativa che le istituzioni scolastiche saranno in grado di esprimere.

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

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

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida

Tale collaborazione non può prescindere dalle competenze metodologiche, organizzative, progettuali, relazionali e soprattutto dall'acquisizione di uno stile sperimentale nella progettazione del curricolo⁴.

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

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

- **organizzativa**, incentrata sulla capacità di gestire risorse per raggiungere obiettivi e di progettare in team nella consapevolezza della evoluzione delle politiche scolastiche e formative, sia in ambito nazionale che europeo;
- **relazionale**, fondata sulla capacità di porsi in ascolto degli altri riconoscendone bisogni, di saper dialogare instaurando un clima positivo ed esigente nella promozione di apprendimenti, di saper collaborare con i colleghi e aprirsi al mondo esterno alla scuola;
- **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.

È altresì vero che il percorso pregresso di ciascun docente neoassunto in ruolo a tempo indeterminato è stato differente. C'è chi si affaccia da neofita all'insegnamento, avendo superato un concorso ordinario senza aver maturato esperienza in aula e a scuola, c'è chi ha maturato una lunga esperienza sul campo perché per lungo tempo assunto a tempo determinato, altri ancora hanno seguito un percorso formativo centrato sugli aspetti pedagogici ed evolutivi del soggetto che apprende, o, viceversa, hanno costruito una solida ma esclusiva competenza disciplinare non orientata all'insegnamento. Tutti costoro sono però accomunati dal doversi cimentare in un'attività professionale che potrebbe sembrare naturale nella vita umana, *educare*, ma che si rivela all'atto pratico estremamente complessa e multidimensionale.

Educare è insegnare ciò che sappiamo, far crescere gli studenti, aprire loro delle finestre attraverso cui guardare il mondo, fornire strumenti critici di pensiero e di analisi, indicare possibili percorsi individuali, scoprire e far scoprire loro talenti e attitudini, far nascere e consolidare il desiderio della conoscenza. Tutti obiettivi di inaudita complessità da far tremare vene e polsi al migliore esperto in psicologia dell'età evolutiva, eppure sempre presenti nell'azione e nella pratica quotidiana di chi insegna.

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida

Allo stesso tempo, 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.

L'insegnante è chiamato a operare in uno spazio delineato da molteplici fattori, tutti rilevanti e determinanti per la propria professione: il quadro di riferimento normativo e pedagogico descritto nelle indicazioni nazionali e implementato nel curriculum, la dimensione didattica che necessita di padronanza e flessibilità nell'uso delle strategie più efficaci per l'apprendimento, la costruzione di chiari, trasparenti e condivisi criteri valutativi, la capacità di agire in situazione per diversificare il proprio operato ai fini inclusivi e, non ultima, la dimensione progettuale che deve tener conto di tempi, risorse e *setting* organizzativo della scuola in cui si opera.

Se questo è lo scenario in cui si è chiamati a operare, si può ben intuire che l'offerta formativa del percorso per docenti neoassunti deve essere intesa come l'inizio di un cammino professionale e personale e non come un punto di arrivo. In questo senso la legge citata deve essere interpretata nella direzione di un'azione di formazione e di aggiornamento che si estende potenzialmente lungo tutto l'arco della propria vita professionale e non come un evento unico e isolato come nella prassi lontana e recente. Inoltre è da evidenziare come il nuovo modello formativo per i neoassunti sia orientato allo sviluppo del lavoro collaborativo e di rete, della capacità di progettare in team e di motivare e documentare la propria attività, della riflessione condivisa sulle pratiche didattiche.

Non è più il tempo dell'insegnante che, coraggiosamente, si autoaggiorna 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 che l'azione personale di ciascuno venga sostenuta e accompagnata da una visione di insieme e di sistema.

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

- a. 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;*
- b. 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;*
- c. i docenti per i quali sia stato disposto il passaggio di ruolo.*

Se oggi si riconosce l'insegnante come un agente determinante per il successo degli apprendimenti scolastici, va pure detto che esso si colloca al centro di una stretta rete di connessioni, condizionato dalle caratteristiche del sistema di organizzazione proprio della scuola in cui si trova a operare[...]⁵.

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

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

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

2. Destinatari e servizi utili per il periodo di formazione e prova

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

Validità della supplenza

- 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;
- 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;
- per le classi di concorso la supplenza è valida sullo specifico grado di istruzione e in considerazione della corrispondenza degli insegnamenti impartiti con gli insegnamenti relativi alla classe di concorso di immissione in ruolo;
- la supplenza su posto di sostegno è valida ai fini dello svolgimento del periodo di prova anche su posto comune e viceversa, nel medesimo ordine e grado di scuola.

Fermo restando l'obbligo delle 50 ore di formazione previste, i centottanta giorni di servizio e i centoventi giorni di attività didattica sono proporzionalmente ridotti per i docenti neoassunti in servizio con prestazione o orario inferiore su cattedra o posto.

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

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

Il caso particolare del differimento della presa di servizio

Le assunzioni in ruolo nel corrente anno (le cosiddette fasi 0, A, B e C) hanno generato molteplici fattispecie di immissione in ruolo e situazioni del tutto particolari per ciò che concerne la formazione in ingresso. La C.M. n. 36167/15 descrive il da farsi in caso di differimento della presa di servizio.

Nello specifico, 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 una supplenza annuale o sino al termine delle attività didattiche, purché su medesimo posto o classe di concorso affine⁶, e anche, su richiesta dell'interessato, previa autorizzazione del dirigente dell'ambito territoriale dove il neoassunto docente presta servizio come supplente, nei casi illustrati nel riquadro a lato.

L'attività di formazione è comunque svolta con riferimento al posto o alla classe di concorso di immissione in ruolo.

In caso di valutazione negativa del periodo di formazione e di prova, il personale docente effettua un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile.

3. Il modello formativo

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

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

⁶ Per classi di concorso affini si devono intendere quelle comprese negli ambiti disciplinari di cui al D.M. n. 354/98 ove il servizio sia effettuato nello stesso grado d'istruzione della classe di concorso di immissione in ruolo come previsto dall'art. 3 comma 5 lettera c) del D.M. n. 850/2015.

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida

Gli incontri in plenaria

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

Il modello proposto consiste in un input di tipo frontale al quale segue un workshop a gruppi di tipo laboratoriale. La formazione dei gruppi sarà studiata in modo da favorire la conoscenza e lo scambio tra docenti appartenenti a ordini, gradi e ambiti disciplinari differenti. L'obiettivo è stimolare la condivisione di esperienze di studio e professionali affinché da contributi eterogenei si sviluppino riflessioni comuni e contributi originali con uno sguardo sulla scuola che sia in grado di abbracciare una prospettiva più ampia.

I laboratori formativi

I laboratori formativi avranno una durata complessiva 12 ore. Sono inseriti nel modello disegnato dal DM 850/15, che inizia con la stesura da parte di ogni docente del proprio bilancio di competenze e termina con la definizione del patto per lo sviluppo professionale (art.5) realizzato con la partecipazione del tutor e del Dirigente Scolastico della sede di servizio.

La redazione del bilancio delle competenze ha come obiettivo rilevare i bisogni formativi di ciascun docente; il patto per lo sviluppo professionale, invece, è un accordo tra le parti che mira a individuare alcuni elementi del bagaglio professionale su cui lavorare durante l'anno di prova. La sinergia tra attività di laboratorio formativo e online e la relazione con il tutor dovrebbe essere in grado di fornire una prima risposta a tali bisogni e colmare qualche lacuna personale o di approfondire particolari *expertise* ritenute fondamentali. È questo il presupposto secondo il quale il decreto ministeriale vincola almeno uno degli incontri di laboratorio formativo al tema dell'inclusione.

Le dodici ore di laboratorio saranno articolate in 3 momenti di 4 ore ciascuno e verteranno sui seguenti temi scelti:

1. Inclusione;
2. Innovazione digitale;
3. Progettazione per competenze

Le attività saranno caratterizzate dall'adozione di metodologie laboratoriali di scambio professionale, di *ricerca-azione*, di rielaborazione e produzione di sequenze didattiche e dai contenuti strettamente attinenti all'insegnamento. È inoltre prevista l'elaborazione di documentazione e attività di ricerca, validata dal docente coordinatore del laboratorio. Tale documentazione sarà inserita dal docente neoassunto nel portfolio professionale da realizzare a fine percorso e da presentare al comitato di valutazione della propria sede di servizio.

L'attività peer-to-peer

Come già accennato, dopo aver steso un preliminare bilancio di competenze (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.

Per questa azione tra pari (cfr. l'art. 9 del DM) è prevista un'attività di osservazione reciproca in classe finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento, allo scambio di esperienze pregresse, alla progettazione comune e alla messa in atto di strategie didattiche condivise. Si tratta dunque di un'occasione di confronto e di crescita comune della quale anche il tutor potrà avvantaggiarsi nel confronto col docente neo assunto e con la sua eventuale esperienza come docente a TD, col quale progettare insieme e avviare una pratica professionale tra pari di cui molti manifestano il bisogno. Insomma, una grande occasione di riflessione congiunta difficilmente ripetibile nel prosieguo della carriera scolastica.

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida

Le attività svolte sono, in conclusione, riportate su una specifica relazione da inserire nel proprio portfolio professionale.

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

La formazione online

Attività da svolgere sulla piattaforma online

- 1. analisi e riflessioni sul proprio percorso formativo a partire dal bilancio di competenze;*
- 2. 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;*
- 3. compilazione di questionari per il monitoraggio delle diverse fasi del percorso formativo;*
- 4. ricerca di materiali di studio, risorse didattiche, siti dedicati, messi a disposizione durante il percorso formativo.*

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 attivata nel mese di Gennaio 2016.

La formazione online avrà la durata complessiva di 20 ore.

La piattaforma avrà una sezione specifica per la compilazione del bilancio di competenze e un'altra dedicata alla scrittura del portfolio professionale.

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.

Cosa deve fare il docente in formazione	
1	Primo bilancio di competenze in piattaforma INDIRE
2	Piano di sviluppo professionale
3	Formazione in plenaria, nei laboratori e online
4	Secondo bilancio di competenze
5	Stesura portfolio professionale nel format online
6	Colloquio di valutazione finale

1. 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 va costruito sulla base di un modello messo a disposizione nella piattaforma INDIRE entro il mese di Gennaio 2016. In attesa della pubblicazione del modello online, l'USR ha trasmesso a tutte le scuole una bozza per consentire ai docenti di iniziare a riflettere sul bilancio di competenze e stendere le proprie considerazioni. Tale materiale dovrà essere necessariamente riversato sul modello pubblicato sulla piattaforma INDIRE.

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida

2. 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. Il docente in formazione partecipa alle attività proposte (plenarie, nei laboratori e online). È ammessa un'assenza massima complessiva di 4 ore nelle attività in presenza, plenarie e laboratoriali. Per tutte le altre attività non sono previste ore di assenza.

4. 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 di 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 L107/2015.

5. L'attività di formazione in presenza e quella in piattaforma online si concludono con la stesura del portfolio professionale nel format reso disponibile sulla piattaforma INDIRE. Questo portfolio professionale è l'unico documento ufficiale che deve essere prodotto per il colloquio finale e dovrà essere consegnato al Dirigente Scolastico, in formato pdf, in tempo utile per il colloquio con il Comitato di Valutazione ed.

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

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida

6. L'ultimo atto dell'anno di formazione e prova consisterà nel colloquio davanti al Comitato di Valutazione che esprimerà un parere motivato, sulla base del quale il Dirigente Scolastico emetterà il provvedimento di conferma in ruolo.

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida

● Il docente Tutor (art. 12 del DM 850/13)

	Cosa deve fare il tutor
1	È designato dal DS, sentito il Collegio dei Docenti.
2	Accoglie il docente e lo inserisce nel contesto scuola
3	Collabora alla stesura del primo bilancio di competenze e del Piano di sviluppo professionale.
4	Svolge l'attività di reciproca osservazione con il docente in formazione, dopo una progettazione comune.
5	Collabora alla stesura del secondo bilancio di competenze.
6	Esprime parere sull'azione professionale del docente in formazione.
7	Partecipa al colloquio di valutazione finale.

I docenti che svolgono la funzione di tutor:

1. sono designati all'inizio dell'anno scolastico dal DS, sentito il Collegio dei Docenti, per tutti i docenti neoassunti nell' istituto scolastico. I tutor devono possedere adeguate competenze culturali, comprovate esperienze didattiche, e l'attitudine a svolgere funzioni di tutoraggio, *counseling* e supervisione professionale.
2. accolgono nella comunità professionale il docente neo assunto favorendone la partecipazione alle attività collegiali;

3. collaborano 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;

4. offrono la propria disponibilità all'ascolto, alla consulenza e alla reciproca osservazione in classe. Il momento dell'osservazione in classe è da intendersi come un'occasione in cui il docente in formazione partecipa al momento dell'aula dal punto di vista particolare di chi può cogliere le dinamiche docente-studenti, il clima di classe, l'efficacia della dimensione organizzativa, senza averne una diretta responsabilità. È uno spazio privilegiato che può consentire, per esempio, di rilevare eventuali criticità nell'ambiente di apprendimento in situazione. Allo stesso tempo, la partecipazione del tutor alle "lezioni" in classe del docente neoassunto, assume una dimensione pienamente collaborativa nella quale possono trovare spazio suggerimenti, indicazioni, rilievi, utili a "irrobustirne" la pratica didattica.

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

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

● Il Dirigente Scolastico

All'inizio dell'anno scolastico, sentito il Collegio dei Docenti, il DS designa i tutor. Di seguito partecipa alla definizione del piano di sviluppo professionale per ciascun docente neoassunto, a cui fornisce il POF e la documentazione necessaria alla conoscenza dell'istituzione scolastica che dirige. Redige un attestato formale dello svolgimento delle attività *peer-to-peer*.

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida

È tenuto a visitare la 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 stesso⁷.

● **Il Dirigente Tecnico**

Il Dirigente Tecnico è chiamato dal DS a svolgere una visita ispettiva nel caso in cui si manifestino gravi lacune di carattere culturale, metodologico-didattiche e relazionali.

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

● **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 e assegna le risorse necessarie sulla base di standard di costo.

Predisporre gli strumenti operativi avvalendosi della collaborazione dell'INDIRE e del gruppo di coordinamento nazionale.

● **L'Ufficio Scolastico Regionale**

Stabilito il contingente in formazione, l'USR, tramite un apposito staff regionale, coordina le azioni formative a livello regionale (incontri in presenza, laboratori formativi...) e fornisce strumenti utili allo sviluppo delle attività. Attraverso gli uffici di ambito territoriale progetta e gestisce le attività formative a livello terri-

⁷ 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 ad un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile.

toriale, avvalendosi delle scuole polo selezionate, una per provincia. Svolge azioni di monitoraggio e verifica e promuove attività di documentazione e ricerca.

● **INDIRE**

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

Il sito dedicato è rintracciabile al link

<http://www.indire.it/progetto/formazione-docenti-neoassunti-20152016/>

All'avvio di ciascun anno scolastico l'INDIRE avvia la predisposizione e la gestione delle risorse digitali, fornendo il modello online per la compilazione del bilancio iniziale delle competenze. Nel corso dell'anno di formazione mette a disposizione la piattaforma digitale per costruire passo dopo passo il portfolio professionale e fornisce risorse didattiche digitali per lo studio e l'approfondimento personale.

5. 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, per quanto concerne il comma 1, già richiamato nel riquadro a pag. 2 all'inizio di questo testo, si precisa che ai fini della verifica:

a) *del corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti*, il DS fornisce al docente neoassunto tutta la documentazione che gli è necessaria per redigere la propria programmazione annuale⁸. La programmazione sarà correlata ai traguardi di competenza, ai profili culturali, educativi e professionali, ai risultati e agli obiettivi specifici di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti e al piano dell'offerta formativa.

b) *del corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali*, saranno valutate l'attitudine collaborativa nei contesti didattici, progettuali, collegiali, l'interazione con le famiglie e con il personale scolastico, la capacità di affrontare situazioni relazionali complesse e dinamiche interculturali, nonché la partecipazione attiva e il sostegno ai piani di miglioramento dell'istituzione scolastica;

c) *dell'osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente*, si farà riferimento al D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, al DPR 16 aprile 2013, n. 62 (più avanti riportato in estratto) e al regolamento della istituzione scolastica.

⁸ Nella programmazione annuale il docente dovrà specificare, condividendoli con il tutor, gli esiti di apprendimento attesi, le metodologie didattiche, le strategie inclusive per alunni con bisogni educativi speciali e di sviluppo delle eccellenze, gli strumenti e i criteri di valutazione, che costituiscono complessivamente gli obiettivi dell'azione didattica (art. 4 comma 2).

d) *della partecipazione alle attività formative e del raggiungimento degli obiettivi previsti dalle stesse*, si farà riferimento alle attività progettate con il tutor e definite con il proprio DS (bilancio di competenze iniziale e finale, piano di sviluppo professionale) e alla stesura del portfolio professionale al termine del percorso.

6. Le norme di riferimento

In questa sezione si riportano alcuni estratti delle norme che definiscono ambiti, contenuti e strumenti operativi relativamente a ciò che concerne il profilo professionale docente oggi.

Nello specifico si è inteso riportare quanto si trova a proposito di istruzione nel dettato della Carta Costituzionale, allo scopo di tracciare e ribadire quali siano le linee, la direzione di marcia e di senso che la Repubblica Italiana dichiara e persegue. Gli articoli della Carta riportati definiscono perciò il quadro di riferimento politico, culturale ed etico che ogni insegnante deve conoscere e condividere.

Alla Costituzione segue un richiamo alla Raccomandazione del Parlamento Europeo a proposito delle *Key Competences*, le competenze chiave per l'apprendimento permanente.

Si riportano altresì alcuni passaggi che concorrono a disegnare il profilo professionale docente (il Contratto Collettivo del Comparto Scuola 2006/2009 Art. 26 e 27, tuttora vigente; l'art. 2 del DM 249/10 sulla Formazione Iniziale dei docenti). Infine si è inteso segnalare, con il DPR 62/13 (*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*) che l'insegnante, pur nella sua specificità, è un dipendente nei ruoli dello Stato e per questo tenuto a osservare quanto normato dal DPR citato a proposito dei profili di correttezza e buona condotta nell'assolvimento del proprio incarico professionale. A seguire sono riportati i commi della L107/2015 che hanno ridefinito la collocazione della formazione in ingresso e introdotto molte novità relativamente alla dimensione professionale dell'insegnante.

Queste indicazioni, negli estratti per la parte di interesse, sono riportate integralmente e senza commenti.

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

(G.U. 27/12/47, n. 298).

Art. 3.

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art. 9.

La Repubblica promuove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica.

Tutela il paesaggio e il patrimonio storico e artistico della Nazione.

Art. 30.

È dovere e diritto dei genitori mantenere, istruire ed educare i figli, anche se nati fuori del matrimonio. Nei casi di incapacità dei genitori, la legge provvede a che siano assolti i loro compiti.

La legge assicura ai figli nati fuori del matrimonio ogni tutela giuridica e sociale, compatibile con i diritti dei membri della famiglia legittima. La legge detta le norme e i limiti per la ricerca della paternità.

Art. 33.

L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento.

La Repubblica detta le norme generali sull'istruzione e istituisce scuole statali per tutti gli ordini e gradi. Enti e privati hanno il diritto di istituire scuole e istituti di educazione, senza oneri per lo Stato. La legge, nel fissare i diritti e gli obblighi delle scuole non statali che chiedono la parità, deve assicurare a esse piena libertà e ai loro alunni un trattamento scolastico equipollente a quello degli alunni di scuole statali. È prescritto un esame di Stato per l'ammissione ai vari ordini e gradi di scuole o per la conclusione di essi e per l'abilitazione all'esercizio professionale.

Le istituzioni di alta cultura, università e accademie, hanno il diritto di darsi ordinamenti autonomi nei limiti stabiliti dalle leggi dello Stato.

Art. 34.

La scuola è aperta a tutti.

L'istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita.

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida

I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie e altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso.

RACCOMANDAZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO 18 dicembre 2006 (2006/962/CE)

Le competenze chiave per l'apprendimento permanente

Competenze chiave

Le competenze sono definite in questa sede alla stregua di una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate al contesto. Le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione.

Il quadro di riferimento delinea otto competenze chiave:

- 1) comunicazione nella madrelingua;
- 2) comunicazione nelle lingue straniere;
- 3) competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;
- 4) competenza digitale;
- 5) imparare a imparare;
- 6) competenze sociali e civiche;
- 7) spirito di iniziativa e imprenditorialità; e
- 8) consapevolezza ed espressione culturale.

Le competenze chiave sono considerate ugualmente importanti, poiché ciascuna di esse può contribuire a una vita positiva nella società della conoscenza. Molte delle competenze si sovrappongono e sono correlate tra loro: aspetti essenziali a un ambito favoriscono la competenza in un altro. La competenza nelle abilità fondamentali del linguaggio, della lettura, della scrittura e del calcolo e nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) è una pietra angolare per l'apprendimento, e il fatto di imparare a imparare è utile per tutte le attività di apprendimento. Vi sono diverse tematiche che si applicano nel quadro di riferimento: pensiero critico, creatività, iniziativa, capacità di risolvere i problemi, valutazione del rischio, assunzione di decisioni e capacità di gestione costruttiva dei sentimenti svolgono un ruolo importante per tutte e otto le competenze chiave

CONTRATTO COLLETTIVO COMPARTO SCUOLA 2006/2009

(art. 26 e 27)

Art. 26 – Funzione docente

La funzione docente realizza il processo di insegnamento/apprendimento volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni.

La funzione docente si fonda sull'autonomia culturale e professionale dei docenti; essa si esplica nelle attività individuali e collegiali e nella partecipazione alle attività di aggiornamento e formazione in servizio.

In attuazione dell'autonomia scolastica i docenti, nelle attività collegiali, attraverso processi di confronto ritenuti più utili e idonei, elaborano, attuano e verificano, per gli aspetti pedagogico-didattici, il piano dell'offerta formativa.

Art. 27 – Profilo professionale docente

Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate e 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 personale 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”.

DECRETO MINISTERIALE 10 settembre 2010, n. 249

Definizione della disciplina dei requisiti e delle modalità della formazione iniziale degli insegnanti della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado.

Art. 2 - Obiettivi della formazione iniziale degli insegnanti.

1. La formazione iniziale degli insegnanti è finalizzata a qualificare e valorizzare la funzione docente attraverso l'acquisizione di competenze disciplinari, psico-pedagogiche, metodologico-didattiche, organizzative e relazionali necessarie a far raggiungere agli allievi i risultati di apprendimento previsti dall'ordinamento vigente.

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida

2. E' parte integrante della formazione iniziale dei docenti l'acquisizione delle competenze necessarie allo sviluppo e al sostegno dell'autonomia delle istituzioni scolastiche secondo i principi definiti dal Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275.
3. Le competenze di cui ai commi 1 e 2 costituiscono il fondamento dell'unitarietà della funzione docente.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Premessa

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

Art. 3

Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

LEGGE 13 luglio 2015, n. 107 Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti. (GU Serie Generale n. 162 del 15-7-2015)

- 115.** Il personale docente ed educativo è sottoposto al periodo di formazione e di prova, il cui positivo superamento determina l'effettiva immissione in ruolo.

116. 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.

117. Il personale docente e educativo in periodo di formazione e di prova è sottoposto a valutazione da parte del dirigente scolastico, sentito il comitato per la valutazione istituito ai sensi dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dal comma 129 del presente articolo, sulla base dell'istruttoria di un docente al quale sono affidate dal dirigente scolastico le funzioni di tutor.

118. Con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca sono individuati 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.

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.

120. Continuano ad applicarsi, in quanto compatibili con i commi da 115 a 119 del presente articolo, gli articoli da 437 a 440 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

129. Dall'inizio dell'anno scolastico successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, l'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, è sostituito dal seguente:

«Art. 11 (Comitato per la valutazione dei docenti).

1. Presso ogni istituzione scolastica ed educativa è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il comitato per la valutazione dei docenti.

2. Il comitato ha durata di tre anni scolastici, è presieduto dal dirigente scolastico ed è costituito dai seguenti componenti:

a) tre docenti dell'istituzione scolastica, di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno dal consiglio di istituto;

b) due rappresentanti dei genitori per la scuola dell'infanzia e per il primo ciclo di istruzione; un rappresentante degli studenti e un rappresentante dei genitori per il secondo ciclo di istruzione, scelti dal consiglio di istituto;

La formazione dei docenti neoassunti

Vademecum e linee guida

- c) un componente esterno individuato dall'ufficio scolastico regionale tra docenti, dirigenti scolastici e dirigenti tecnici.
3. Il comitato individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base:
- a) della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;
 - b) dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche;
 - c) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.
4. Il comitato esprime altresì il proprio parere sul superamento del periodo di formazione e di prova per il personale docente ed educativo. A tal fine il comitato è composto dal dirigente scolastico, che lo presiede, dai docenti di cui al comma 2, lettera a), ed è integrato dal docente a cui sono affidate le funzioni di tutor.
5. Il comitato valuta il servizio di cui all'articolo 448, su richiesta dell'interessato, previa relazione del dirigente scolastico; nel caso di valutazione del servizio di un docente componente del comitato, ai lavori non partecipa l'interessato e il consiglio di istituto provvede all'individuazione di un sostituto. Il comitato esercita altresì le competenze per la riabilitazione del personale docente, di cui all'articolo 501».

7. La piattaforma social per i docenti in formazione in Sardegna

Quest'anno lo staff dell'USR riproporrà la piattaforma social *online* dedicata alla comunità dei docenti in formazione.

La piattaforma, per la quale saranno fornite indicazioni in seguito, sarà a uso esclusivo dei docenti neoassunti ai quali sarà fornito accesso riservato. All'interno saranno disponibili materiali dedicati, *news* e un forum attraverso il quale sarà possibile scambiare informazioni e contatti con i colleghi in tutto il territorio regionale, in un'ottica di community professionale.

8. Link utili

Costituzione Italiana

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

Raccomandazione EU *key competences*

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

CCNL comparto scuola 2006/2009-

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

DM 249/10

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

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

Sito USR Sardegna <http://www.sardegna.istruzione.it>