

ANNO DI PROVA E DI FORMAZIONE 2015/2016

**EBOOK GRATUITO
(CON LE NOVITÀ CONTENUTE NELLA LEGGE N. 107/2015)**

**A CURA DELLA REDAZIONE DI ORIZZONTE SCUOLA
(*KATJUSCIA PITINO, PASQUALE FRATERNO, PAOLO PIZZO*)**

INDICE

1. Anno di prova e di formazione: tra novità e conferme (PAOLO PIZZO)	2
2. Anno di prova e di formazione e documentazione di rito (PASQUALE FRATERNO)	4
3. Anno di prova: periodi di servizio utili a raggiungere i 180 giorni (PAOLO PIZZO)	6
4. Anno di prova: quante volte è possibile rimandarlo se non si raggiungono i 180 gg. di servizio (PAOLO PIZZO)	7
5. Anno di prova: quante volte è possibile rimandarlo in caso di valutazione negativa (PAOLO PIZZO)	9
6. Periodo di prova e di formazione per il docente che ottiene passaggio di cattedra o di ruolo (PAOLO PIZZO)	9
7. Il comitato per la valutazione del servizio dei docenti (KATJUSCIA PITINO)	12
8. Membri comitato di valutazione e collaboratori del dirigente possono essere retribuiti (REDAZIONE)	17
9. Il nuovo percorso/modello sperimentale di formazione in ingresso (PAOLO PIZZO)	18

ANNO DI PROVA E DI FORMAZIONE: TRA NOVITÀ E CONFERME (PAOLO PIZZO)

- Il personale docente e direttivo della scuola e delle istituzioni educative è nominato in prova.
- La nomina decorre dalla data di inizio dell'anno scolastico. Il personale docente così nominato, è ammesso a un anno di formazione, che è valido come periodo di prova (art. n. 437 del D.L.vo 16.04.1994 n. 297).
- Il personale docente, all'atto dell'assunzione in ruolo, che avviene con la stipula del contratto di lavoro a tempo indeterminato, deve sostenere il periodo di prova allo scopo di ottenere la conferma in ruolo.
- La prova è dunque il periodo durante il quale questo personale deve prestare servizio. Il periodo di prova è considerato servizio di ruolo in tutti i sensi e dispiega, pertanto, effetti per il regime delle assenze, per la progressione dell'anzianità ai fini della carriera ecc.
- Solo dopo il superamento del periodo di prova, è possibile che il personale confermato in ruolo possa chiedere la ricostruzione di carriera, i cui effetti decorrono dal momento stesso della conferma (art. n. 490 del D.L.vo 16.04.1994 n. 297).
- Nell'anno scolastico in cui si è stati assunti a tempo indeterminato, la sede di servizio è provvisoria. Nel corso del medesimo anno, secondo la tempistica e le procedure dettate dal MIUR, il personale presenterà la domanda di trasferimento ed eventualmente, in un secondo momento, istanza di assegnazione/utilizzo (tali procedure, se confermate anche per il 2015/16, non sono vincolate al superamento dell'anno di prova).

La **legge 107/2015** all'art. 1 commi 116-119 ha disciplinato le procedure relative all'anno di prova dei docenti assunti a tempo indeterminato:

“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 ed 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 ad 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.”

La **novità** introdotta è quella che richiede, nell'ambito dei 180 giorni validi per il compimento del periodo di prova, che **almeno 120 siano stati prestati per le attività didattiche**.

Per il resto, nulla è innovato, pertanto rimangono in vigore, per quanto compatibili con le nuove norme, gli **articoli da 437 a 440 del T.U. 297/94**.

È altresì riconfermata la procedura di formazione, con il modello 2014–2015: 50 ore complessive, in presenza e a distanza, attività peer to peer e laboratori didattici coordinati dai tutor. Forse l'unica novità potrebbe essere rappresentata dalla volontà di far partire i corsi durante l'anno scolastico, e non alla fine.

ANNO DI PROVA E DI FORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE DI RITO (PASQUALE FRATERNO)

Il Personale Docente all'atto della nomina in ruolo - dopo aver sottoscritto il contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato - è tenuto ad espletare una serie di adempimenti e presentazione di documenti:

OBBLIGATORI che dimostrano i requisiti per l'accesso all'impiego, definiti anche documenti di rito - **FACOLTATIVI**, istanze da produrre per i propri interessi pensionistici, previdenziali e di carriera.

Documenti obbligatori | di rito

- devono dimostrare all'Amministrazione che il neo-immesso in ruolo possiede tutti i requisiti;
- devono essere presentati entro 30 giorni dall'immissione in ruolo;
- sono sostituibili con dichiarazioni sottoscritte dall'interessato e rese ai sensi del DPR 445/2000 e successive modificazioni.

[Dal 1 gennaio 2012 sono entrate in vigore le nuove disposizioni in materia di certificati e di dichiarazioni sostitutive di cui all'art.15 L.183/2011 sono esenti da bollo].

La Circolare n. 65 del 29/07/2003, al punto "C" definisce i **DOCUMENTI DI RITO** in:

Documenti di carattere generale: come il certificato di idoneità fisica all'impiego che non è più obbligatorio presentare. In merito si evidenzia

la Nota MIUR 1878 del 30/8/13 che pone fine a tale obbligo dall'anno scolastico 2013-14;

Documenti specifici: tra i documenti specifici, si segnala la Dichiarazione dei Servizi – è prevista dall'art. 145 del DPR N. 1092/1973:

- va resa anche negativa;
- può essere integrata entro 2 anni dalla presentazione;
- rappresenta un elenco di tutti i servizi di ruolo e non di ruolo prestati alle dipendenze:
 - ✓ Stato (compreso il servizio militare);
 - ✓ Enti Pubblici;
 - ✓ Privati;
 - ✓ Lavoro autonomo
 - ✓ Libero professionista.

Documenti facoltativi | non obbligatori ma di fondamentale importanza:

- **Domanda di ricostruzione di carriera.** Presentazione: dopo la conferma del ruolo.
- **Domanda adesione fondo esero.** Presentazione: qualsiasi momento.
- **Domanda di computo/riscatto ai fini della pensione/TFR.** Presentazione: qualsiasi momento.
- **Domanda di ricongiunzione/totalizzazione ai fini della pensione.** Presentazione: qualsiasi momento.

Domanda di ricostruzione di carriera

La ricostruzione di carriera è una procedura che determina la fascia stipendiale di riferimento del CCNL, in seguito alla valutazione del servizio pre-ruolo del personale Docente.

Si ricorda che la R.C. avviene solo “a domanda”:

- va presentata dopo il periodo di prova (concluso con esito positivo);

- la domanda va presentata al D.S. della scuola in cui è titolare il personale (DPR 275/99);
- sono previsti dei termini di prescrizione;
- va presentata al D.S. in carta libera, allegando la seguente documentazione:
 - ✓ Autocertificazione relativa ai servizi per i quali si richiede il riconoscimento.
 - ✓ Autocertificazione del titolo di studio.
 - ✓ Autocertificazione del certificato di abilitazione.
 - ✓ Autocertificazione del certificato di specializzazione.

[Con la Direttiva n. 14 del 22/12/2011 le Amministrazioni Pubbliche non possono più chiedere né rilasciare certificazioni utilizzabili nei rapporti tra Pubbliche Amministrazioni].

ANNO DI PROVA: PERIODI DI SERVIZIO UTILI A RAGGIUNGERE I 180 GIORNI (PAOLO PIZZO)

Nel conteggio dei 180 giorni vanno considerati, purché ricadenti in un periodo effettivo di servizio:

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

- il periodo di servizio oltre al 30 aprile, per docenti rientrati in servizio e impiegati in attività didattiche che rientrino nella classe di concorso di titolarità.
- la frequenza di corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'amministrazione scolastica, compresi quelli organizzati a livello di istituto il periodo prestato in qualità di dirigente incaricato.
- il servizio prestato in qualità di componente le commissioni giudicatrici dei concorsi a cattedre.
- il periodo compreso tra l'anticipato termine delle lezioni a causa di elezioni politiche e la data prevista dal calendario scolastico (C.M. 180 dell'1 1.7.1979).
- i periodi di aspettativa per mandato parlamentare.

Nel conteggio dei giorni non vanno considerati:

- i giorni di ferie, di assenza per malattia (compreso l'infortunio) e di aspettativa per ragioni familiari o altre aspettative (a meno che la legge che le regola non preveda esplicitamente che sono considerate nel periodo di prova).
- le vacanze estive.
- I periodi di congedo di maternità/interdizione dal lavoro (escluso il primo mese), di congedo parentale o di malattia del bambino, anche se retribuiti, previsti dal T.U. 151/2001.
- i permessi retribuiti e non retribuiti (es. congedo matrimoniale, permessi per motivi personali, per lutto, legge 104/92 ecc.).

ANNO DI PROVA: QUANTE VOLTE È POSSIBILE RIMANDARLO SE NON SI RAGGIUNGONO I 180 GG. DI SERVIZIO (PAOLO PIZZO)

Esiste una differenza sostanziale tra il **non superamento dell'anno di prova (esito sfavorevole della prova)** e il **non raggiungimento dei 180**

giorni previsti che costituiscono il minimo di servizio che deve essere prestato.

Per quest'ultimo punto l'art. 438 comma 5 del Dlgs 297/94 prevede che qualora nell'anno scolastico **non siano stati prestati 180 giorni di effettivo servizio**, la prova è prorogata di un anno scolastico, con **provvedimento motivato, dall'organo competente per la conferma in ruolo.**

Per dare luogo al provvedimento di proroga è sufficiente il semplice accertamento – al quale la motivazione del provvedimento deve richiamarsi – della mancata prestazione del servizio per almeno 180 giorni nell'anno scolastico.

Pertanto la prova è prorogata, qualora non siano stati prestati almeno 180 giorni di servizio, anche per i successivi anni scolastici in relazione a periodi di congedo o aspettative a qualunque titolo concessi, ivi compresi i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro a norma dell'art. 4 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulle lavoratrici madri (congedo per maternità), salve restando, ovviamente, le disposizioni di Legge che considerano valutabili anche ai fini della prova determinati periodi diversi dall'insegnamento.

È chiaro quindi che il periodo di prova **può essere rimandato senza limiti di anni** qualora non si raggiungano i 180 gg. di servizio richiesti (è possibile, infatti, che il docente, anche per più anni scolastici, si assenti a causa della fruizione di aspettative per motivi di famiglia, malattia, congedi per maternità ecc. tali da non permettere per ogni anno scolastico di riferimento il raggiungimento dei 180 gg. effettivi di servizio).

ANNO DI PROVA: QUANTE VOLTE È POSSIBILE RIMANDARLO IN CASO DI VALUTAZIONE NEGATIVA (PAOLO PIZZO)

L'art. 1 comma 119 della legge 107/2015 prevede che 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.

In realtà già l'art. 439 del Dlgs 297/94 prevedeva che in caso di esito sfavorevole della prova, il provveditore agli studi, sentito il consiglio scolastico provinciale, se trattasi di personale docente della scuola materna, elementare e media o sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, se trattasi di personale docente degli istituti o scuole di istruzione secondaria superiore, ovvero, il diretto e generale o capo del servizio centrale competente, sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, se trattasi di altro personale appartenente a ruoli nazionali, provvede: alla dispensa dal servizio o, se il personale proviene da altro ruolo docente o direttivo, alla restituzione al ruolo di provenienza, nel quale il personale interessato assume la posizione giuridica ed economica che gli sarebbe derivata dalla permanenza nel ruolo stesso; ovvero, a concedere la proroga di un altro anno scolastico al fine di acquisire maggiori elementi di valutazione.

PERIODO DI PROVA E DI FORMAZIONE PER IL DOCENTE CHE OTTIENE PASSAGGIO DI CATTEDRA O DI RUOLO (PAOLO PIZZO)

Il docente che ha ottenuto il passaggio di ruolo o di cattedra è sottoposto a un nuovo periodo di prova e di formazione?

Il passaggio di cattedra permette al docente in possesso della specifica abilitazione alla classe di concorso richiesta di essere trasferito da una

classe di concorso ad un'altra, all'interno dello stesso ordine di scuola (es. passaggio dalla A036 alla A037 scuola di II grado).

Il **passaggio di ruolo**, invece, permette al docente in possesso della specifica abilitazione per il passaggio al ruolo richiesto di essere trasferito da una classe di concorso ad un'altra, di diverso ordine di scuola (es. passaggio dalla A043, scuola di I grado, alla A050, scuola di II grado oppure dalla primaria all'infanzia e viceversa).

La **Circolare Ministeriale 27 marzo 1980, n. 88** avente come oggetto la *“Ripetizione del periodo di prova in casi di passaggi di cattedra e di presidenza di cui all'art. 75 del D.P.R. 31 maggio 1974, n. 417”*, ha disposto che bisogna attenersi al parere del Consiglio di Stato, sez.II del 12 luglio 1978 n. 583/78 secondo cui:

“anche per i passaggi previsti dall'art. 75 del D.P.R. n. 417/74 debba essere prestato un nuovo periodo di prova quando il passaggio comporti anche il trasferimento di ruolo.

Nel caso, invece, in cui il passaggio non integri anche trasferimento di ruolo il periodo di prova non deve essere ripetuto. Si cita, ad esempio, come passaggio di cattedra che comporta anche un passaggio da uno ad altro ruolo, quello relativo al passaggio dalla classe di concorso XXX (educazione musicale nella scuola media) alla classe di concorso XXIX (educazione musicale negli istituti di istruzione secondaria di II grado). Costituisce passaggio di ruolo anche quello relativo, ad esempio, al passaggio dal ruolo dei presidi di istituti d'arte a quello dei presidi di liceo artistico e viceversa (art. 120 del D.P.R. n. 417/74 cit.).”

Nella **C.M. 196/2006** e nella **nota Prot. n. AOODGPER 3699/2008** aventi sempre per oggetto l'anno di formazione dei docenti, il Ministero afferma **che chi ha ottenuto il passaggio di ruolo o di cattedra di cui all'art 10 commi 1 e 5 del CCNL 23 luglio 2003, non è tenuto a frequentare l'anno di formazione, di cui all'articolo 440 del Decreto**

legislativo n.297/94, e che lo stesso anno di formazione va effettuato una sola volta nel corso della carriera.

Stando quindi al dettato degli artt. 437-440 del Dlgs 297/94 (**non modificati in tal senso dalla legge 107/2015**) e delle circolari/nota ministeriali sopra riportate:

- **La discussione della relazione finale** col comitato di valutazione è esclusivamente riferita all'anno/corso di formazione ma non al periodo di prova (quest'ultimo, ricordiamo, come detta l'art. 438, consta unicamente di 180 giorni di servizio);
- **L'anno di formazione**, quindi, che comprenderà la nomina di un tutor, la stesura della relazione fino allo svolgimento di attività seminariali e relativa discussione della relazione davanti al comitato di valutazione, deve essere svolto dal docente una sola volta nella carriera;

In sintesi:

- Chi ottiene il **SOLO PASSAGGIO DI CATTEDRA**, che non implica quindi il passaggio in ruolo, non è tenuto ad effettuare nulla, né formazione ma neanche la prova dei 180 giorni di servizio (Circolare del 27 marzo 1980, n. 88: *“Nel caso in cui il passaggio non integri anche trasferimento di ruolo il periodo di prova non deve essere ripetuto”*);
- Chi, invece, ottiene **IL PASSAGGIO DI RUOLO**, dovrà solo effettuare la prova (i180 giorni di servizio) ma non anche la formazione con tutto ciò che essa comporta. **In questo caso, infatti, si deve sostenere il solo periodo di prova, non essendo previste le attività di formazione. Non è prevista la nomina di un tutor e la stesura di una relazione.**

IL COMITATO PER LA VALUTAZIONE DEL SERVIZIO DEI DOCENTI (KATJUSCIA PITINO)

Lo status del vecchio Comitato per la valutazione del servizio dei docenti, rubricato adesso “Comitato per la valutazione dei docenti” ex art.11 del D.Lgs. 297 del 1994 è stato novellato dal comma 129 dell’art.1 della Legge n.107 del 13 luglio 2015, cosiddetta “legge buona scuola”.

A prescindere dal nuovo assetto normativo dato all’organo collegiale che si presenta modificato nella composizione e per certi versi nel ruolo, molte perplessità sorgono su come in effetti sarà gestito a breve il suo funzionamento all’interno delle istituzioni scolastiche. Allo stato dell’arte emergono infatti alcuni vuoti che potrebbero definirsi procedurali, ingenuamente trascurati dall’articolo novellato, ma che al contrario, se fossero stati colmati, avrebbero marcato i confini entro cui l’organo stesso dovrà in futuro operare.

Spiace così constatare che le regole mancanti al corretto funzionamento del neo organo collegiale, così come riformato dalla Legge 107, investito addirittura ad oggi di un ruolo di alta responsabilità e cioè il compito di individuare “i criteri per la valorizzazione dei docenti”, siano da ricercare in una cosiddetta zona franca dagli elettori che il Comitato stesso sono chiamati ad istituire ai sensi del comma 129 e successivamente dagli agenti dell’organo in parola ossia quelli cui il legislatore assegna specifici compiti. In tal senso ci si riferisce ai due organi collegiali che sono coinvolti nella costituzione del Comitato, Collegio dei docenti e Consiglio di istituto, e ai membri dello stesso.

Alla nuova mise dell’art.11 mancano tutte quelle indicazioni di incamminamento che sarebbero state quanto mai necessarie in fase di sua istituzione ed in seguito di corretto funzionamento, perlomeno alla luce di poter garantire una certa integrità nei lavori e magari

‘trasparenza’ ed ‘imparzialità’, giusto per poter citare le grandi assenti del comma 129.

Il neo organo è ad oggi rubricato: “Comitato per la valutazione dei docenti”, scompare quindi la vecchia denominazione “per la valutazione del servizio dei docenti”; il termine servizio sarà stato ritenuto troppo ristretto dal legislatore forse perché la nuova autonomia scolastica prospetta una funzione docente più allargata a diversi ambiti operativi della scuola e per il fatto che il nuovo organo collegiale sia stato investito, nella nuova fisionomia tracciata dal comma 129, anche di una valenza strumentale ovvero instradare verso l’applicazione della cosiddetta meritocrazia, volendo così la legge 107 quasi ostentare una lieve parvenza di garantismo.

Pur tuttavia sottolineando che il nuovo comitato, nell’ambito del merito non esprime alcun parere e non è sentito, ma solo individua i criteri. Allora su questo punto si viene delineando la fisionomia di un organo che nella definizione dei criteri opera nella collegialità, ma successivamente è privato di quel potere che gli permetterebbe di regolare e applicare in modo corretto quanto stabilito. La garanzia di tutto ciò è rimessa infatti solo alla discrezione del dirigente scolastico che agisce su un piano stralciato dalla collegialità.

È giusto allora esaminare ciò che il comma 129 stabilisce, ciò che elimina e che cosa sia necessario tenere presente in fase di istituzione dell’organo; trattasi di considerazioni che meritano di essere valutate in modo attento perlomeno da quelle parti della comunità scolastica coinvolte onde evitare spiacevoli sorprese strada facendo.

Ciò che stabilisce: il nuovo articolo 11 così come novellato dal comma 129 fissa:

(a) la composizione del comitato

il Comitato è istituito presso ogni istituzione scolastica ed educativa, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica; nessun compenso previsto per i membri;

- durerà in carica tre anni scolastici;
- sarà presieduto dal dirigente scolastico;
- i componenti dell'organo saranno: tre docenti dell'istituzione scolastica, di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno dal consiglio di istituto;
- a questi ultimi si aggiungono 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;
- un componente esterno individuato dall'ufficio scolastico regionale tra docenti, dirigenti scolastici e dirigenti tecnici.

(b) i compiti del comitato

individua i criteri per la valorizzazione dei docenti i quali dovranno essere desunti sulla base di quanto indicato nelle lettere a),b),e c) dell'art.11;

- il comma 130 stabilisce che al termine del triennio 2016/2018 sarà cura degli uffici scolastici regionali inviare al Ministero una relazione sui criteri adottati dalle istituzioni scolastiche per il riconoscimento del merito dei docenti e che sulla base delle relazioni ricevute, un apposito Comitato tecnico scientifico nominato dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, predisporrà le linee guida per la valutazione del merito dei docenti a livello nazionale.
- esprime il proprio parere sul superamento del periodo di formazione e di prova per il personale docente ed educativo. Per lo svolgimento di tale compito l'organo è composto dal dirigente scolastico, che lo presiede, dai docenti previsti nel comma 2 dell'art.11 e si integra con

la partecipazione del docente cui sono affidate le funzioni di tutor il quale dovrà presentare un'istruttoria;

- in ultimo il comitato valuta il servizio di cui all'art.448 (Valutazione del servizio del personale docente) su richiesta dell'interessato, previa relazione del dirigente scolastico, ed esercita le competenze per la riabilitazione del personale docente, di cui all'art.501 (Riabilitazione). Per queste due fattispecie il comitato opera con la presenza dei genitori e degli studenti, salvo che la valutazione del docente riguardi un membro del comitato che verrà sostituito dal consiglio di istituto.

Ciò che si elimina dal vecchio articolo 11:

- Scompaiono i membri supplenti salvo nel caso di valutazione del servizio di un docente componente del comitato che non partecipa ovviamente ai lavori e di cui il consiglio di istituto ora provvede all'individuazione di un suo sostituto;
- non è previsto un segretario all'interno del comitato quindi si deduce che i lavori dell'organo non saranno soggetti a verbalizzazione, come accade al contrario negli altri organi a livello di circolo o di istituto. E' stato infatti soppresso il comma 7 che così fissava "le funzioni di segretario del comitato sono attribuite dal presidente ad uno dei docenti membro del comitato stesso".

Come si darà contezza della volontà espressa dall'organo e quindi delle determinazioni adottate? Quale sarà la garanzia ai fini del diritto di accesso per la difesa di interessi?

come indicato nel nuovo comma 2 lett.a) i membri del Comitato non sono più eletti come in passato, ma 'scelti' rispettivamente dal collegio dei docenti e dal consiglio di istituto; prima stava così scritto: "i membri del comitato sono eletti dal collegio docenti nel suo seno", dicitura che

invogliava esplicitamente l'organo ad eleggere seguendo il dispositivo della votazione.

Ciò che resta nel dubbio:

come verranno scelti i docenti che andranno a far parte del comitato? La rosa dei docenti che dovrà essere scelta quali requisiti dovrà possedere oltre, si spera, all'imparzialità e all'indipendenza dagli influssi filo dirigenziali? Avrà luogo una candidatura di docenti? E i rappresentanti dei genitori e degli studenti? Da che cosa si partirà per la loro individuazione?

In seno al collegio dei docenti è quanto mai necessario una maggiore dose di consapevolezza; se nell'ambito di tale organo la partecipazione alla scelta potrà essere palesemente più democratica, nel Consiglio di istituto si potrebbe correre il rischio di avere già i nominativi pronti per l'uso: docente e rappresentanti dei genitori compresi.

A questo punto sorgono spontanee le seguenti domande:

- quali regole si daranno il collegio dei docenti e il consiglio di istituto nella scelta dei docenti, dei rappresentanti dei genitori e degli studenti?
- quale specifica funzione avrà all'interno dell'organo il membro esterno individuato dall'ufficio scolastico regionale?
- gli atti del comitato inerenti il comma 3 dell'art.11 saranno pubblicati all'albo dell'istituzione scolastica?
- una volta individuati i criteri sulla base delle lettere a),b),e c) dell'art.11 questi ultimi saranno inviati per conoscenza agli organi coinvolti nella scelta?
- la motivazione del bonus sul merito assegnato dal dirigente scolastico sarà reso pubblico?

MEMBRI COMITATO DI VALUTAZIONE E COLLABORATORI DEL DIRIGENTE POSSONO ESSERE RETRIBUITI (REDAZIONE)

Le scuole si apprestano a nominare i membri del comitato di valutazione e i dirigenti i propri collaboratori. Vediamo come possono essere retribuiti.

Il comitato di valutazione, ricordiamo, è composto dal dirigente scolastico, da due docenti scelti dal Collegio ed uno scelto dal Consiglio d'Istituto, due rappresentanti dei genitori (per le superiori da uno studente e da un genitore), scelti dal Consiglio d'Istituto.

A questi si aggiungerà un componente esterno individuato dall'USR tra docenti, dirigenti scolastici e dirigenti tecnici.

Il comitato è presieduto dal dirigente scolastico e si occuperà della valutazione del personale al termine del periodo di prova, dell'individuazione dei criteri per l'assegnazione del bonus ai docenti.

È di competenza esclusiva del dirigente, invece, la nomina dei collaboratori che può individuare, nell'ambito dell'organico dell'autonomia, fino al 10% di docenti. I compiti riguardano le attività di supporto organizzativo e didattico dell'istituzione scolastica.

Per entrambe le nomine, sia per il comitato di valutazione che per i collaboratori, non dovrà derivare maggiore onere a carico della finanza pubblica, recitano i commi corrispettivi.

Ciò, però, non vuol dire "volontariato", come si sta proponendo in alcune scuole della penisola. La retribuzione, infatti, potrà essere contemplata a livello di contrattazione d'istituto, utilizzando i fondi a disposizione delle scuole per le attività aggiuntive previste per la collaborazione col dirigente scolastico di cui all'art. 88, comma 2, lettera F.

IL NUOVO PERCORSO/MODELLO SPERIMENTALE DI FORMAZIONE IN INGRESSO (PAOLO PIZZO)

Se verrà, come sembra, confermato l'impianto dello scorso anno il percorso di formazione per i neo-assunti docenti per l'a.s. 2015/2016 sarà articolato in quattro fasi principali per un totale di 50 ore:

1. Incontri informativi e di accoglienza (5 ore);
2. Laboratori formativi dedicati (15 ore);
3. Peer to peer (10 ore);
4. Formazione online (20 ore).

L'amministrazione scolastica territoriale organizza almeno due incontri informativi e di accoglienza con i neo-immessi in ruolo, a livello provinciale e sub-provinciale.

Il primo incontro è finalizzato a:

- far conoscere le aspettative dell'amministrazione e della scuola nei confronti dei neo-assunti.
- Inoltre verranno illustrate le modalità del percorso formativo e le opportunità di sviluppo professionale del docente connesse all'anno di formazione.

Il secondo incontro è finalizzato alla:

- condivisione del lavoro svolto dai docenti e riflessione sui punti di forza dell'esperienza, sulle criticità e su eventuali proposte migliorative.

I LABORATORI FORMATIVI DEDICATI

- Fase di analisi: bilancio di competenze e bisogni della scuola (progetto di formazione del docente);
- Organizzazione di 4 laboratori formativi dedicati sul territorio;

- Un laboratorio formativo è dedicato a tutti i docenti neoassunti sulle problematiche generali connesse con l'integrazione scolastica dei disabili e con i bisogni educativi speciali.

Approfondimenti

- nuove tecnologie e loro impatto sulla didattica;
- gestione della classe e delle problematiche relazionali;
- sistema nazionale di valutazione;
- bisogni educativi speciali e disabilità;
- educazione all'affettività;
- dispersione scolastica;
- inclusione sociale ed aspetti interculturali; alternanza scuola-lavoro; orientamento;
- specifici approfondimenti disciplinari e didattici.

IL "PEER TO PEER"

Il docente neo-assunto, attraverso una pratica didattica accompagnata da un tutor accogliente all'interno della propria scuola, si eserciterà ad analizzare, con fini migliorativi e propositivi, gli aspetti culturali, didattici e metodologici della propria attività, attraverso forme di collaborazione e scambio tra colleghi.

In particolare, questa attività sarà svolta in forma di reciproca osservazione in classe:

- 3 ore di osservazione del neo assunto docente nella classe del tutor
- 3 ore di programmazione e sviluppo condiviso (neo-assunto e tutor)
- 3 ore di presenza del tutor nella classe del neo assunto
- 1 ora di valutazione dell'esperienza.

LA FORMAZIONE ON-LINE

In questa fase il docente organizza, in via sperimentale anche attraverso strumenti open source, un proprio spazio on-line dove raccogliere le sue esperienze e le competenze maturate anche a seguito della formazione, la documentazione utile alla propria attività di servizio correlata ai bisogni della scuola.

Il docente inoltre utilizzerà questo momento per: o primi contatti con le comunità di pratiche professionali on-line, o partecipazione a forum di discussione tematici o accesso a risorse didattiche e metodologiche disponibili in rete, utili per le proprie attività di servizio.

Il lavoro svolto sarà presentato e discusso alla fine dell'anno di prova con il Comitato di valutazione della scuola e comprenderà al suo interno la relazione finale in forma di documentazione didattica. Inoltre, ai docenti verrà sottoposto, in via sperimentale, un questionario di gradimento del percorso formativo.

LA PIATTAFORMA ON-LINE

La piattaforma on-line permetterà ai docenti di: documentare il loro modo di pensare e realizzare l'insegnamento in maniera fortemente connessa alla situazione in cui esso avviene; accompagnare il proprio sviluppo professionale.

Alcune funzionalità della piattaforma on-line:

- Curriculum del docente.
- Spazio per materiali didattici multimediali (video, immagini, testi, ecc.).
- Programma didattico del docente.
- Gruppi di discussione.
- Condivisione di: metodi didattici, esperienze, contenuti.