



NOVEMBRE 2015 | TECNICA DELLA SCUOLA

PERIODO DI PROVA DOCENTI: GUIDA AL D.M. 850/2015

A CURA DI SALVATORE PAPPALARDO

Come anticipato nella legge 107 al comma 118 il 27 ottobre 2015 è stato pubblicato il decreto ministeriale n. 850 relativo periodo di prova e formazione dei docenti.

Il decreto fissa gli obiettivi, le modalità, le attività formative e i criteri per la valutazione dei docenti e del personale educativo nell'anno di formazione e di prova.

Esso si pone come fine di accertare, consolidare e verificare, le competenze professionali dei docenti e degli educatori neo immessi in ruolo.

Il periodo di prova e formazione è obbligatorio per il personale docente ed educativo neoimpresso in ruolo o comunque al primo anno di servizio e per i docenti o educatori per i quali sia stata richiesta la proroga per i motivi più disparati.

A) IL PERIODO DI PROVA PREVEDE

Il periodo di prova è costituito da 180 giorni di servizio effettivo di cui almeno 120 destinati ad attività didattiche .

Nei 180 giorni vanno considerati:

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

Non vanno considerati i giorni a qualunque titolo fruiti:

- di congedo ordinario e straordinario
- di aspettativa.

Nei 120 giorni di attività didattica vanno compresi:

- i giorni effettivi di insegnamento
- valutazione, progettazione, formazione, collegio dei docenti, consigli di interclasse, consigli di classe, dipartimenti ecc.

Nel caso in cui il docente ricevesse una valutazione negativa, il periodo di prova e formazione può essere ripetuto una sola volta.

Il docente che presta servizio in qualità di supplente o incarico, in sede diversa di quella di titolarità può svolgere, su richiesta e dietro autorizzazione del direttore generale territoriale, il periodo di prova e formazione nella scuola di servizio purché detto servizio sia prestato nella stessa classe di concorso per la quale ha ottenuto l'immissione in ruolo e sul medesimo posto secondo i seguenti criteri:

- a) la supplenza su posto di sostegno per la scuola dell'infanzia e per la scuola primaria è valida indifferentemente ai fini dello svolgimento del periodo di prova su posto di sostegno per la scuola dell'infanzia o primaria;
- b) la supplenza su posto di sostegno per la scuola secondaria di primo e di secondo grado è valida indifferentemente ai fini dello svolgimento del periodo di prova su posto di sostegno per la scuola secondaria di primo e di secondo grado;
- c) per le classi di concorso, la supplenza è valida sullo specifico grado di istruzione e in considerazione della corrispondenza degli insegnamenti impartiti con quello relativi alla classe di concorso di immissione in ruolo.

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

1. la capacità di padroneggiare le competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche in relazione ai nuclei fondanti dei saperi, ai traguardi di competenza.
2. le competenze relazionali, organizzative e gestionali
3. la capacità di osservare i propri doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
4. disponibilità a partecipare alle attività formative e a raggiungere gli obiettivi previsti

Per detti fini il dirigente scolastico mette a disposizione del docente:

- il piano dell'offerta formativa,
- la documentazione tecnico-didattica delle classi di pertinenza del docente neo immesso in ruolo e su tali documenti egli predispone la programmazione annuale:
 - sugli esiti degli apprendimenti attesi,
 - sulle metodologie didattiche da utilizzare,
 - sulle strategie inclusive per gli alunni BES e per le eccellenze,
 - sugli strumenti e sui criteri di valutazione degli alunni.

Al momento finale dell'anno di prova il comitato per la valutazione verificherà:

1. La programmazione del docente, condivisa con il docente tutor, riferita:
 - ai traguardi delle competenze,
 - ai profili culturali, educativi e professionali,
 - ai risultati e agli obiettivi specifici di apprendimento.

2. L'attitudine collaborativa del docente:

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

3. Il rispetto dei propri doveri quale pubblico dipendente

4. La disponibilità a migliorare l'efficienza e l'efficacia del servizio pubblico

Il docente neo immesso in ruolo dopo il secondo mese di attività deve predisporre, con la collaborazione del docente tutor, un primo bilancio auto valutativo sulle proprie competenze, in modo da far emergere i punti di debolezza e i punti di forza così da elaborare un piano formativo personalizzato. Il dirigente scolastico assieme al docente neo immesso in ruolo, sentito il docente tutor, in relazione ai bisogni della scuola stabiliscono gli obiettivi di sviluppo professionale, di competenze culturali, disciplinari, didattico-metodologiche e relazionali da raggiungere o migliorare attraverso le attività formative, anche con l'utilizzo della carta elettronica per l'aggiornamento.

Al termine del periodo di prova il docente neo immesso in ruolo, con la supervisione del docente tutor predispone un ulteriore bilancio di competenze al fine di migliorare la funzione docente.

B) IL PERIODO DI FORMAZIONE PREVEDE QUATTRO FASI

- un periodo di formazione di 50 ore, suddiviso in quattro fasi su:

FASE B1:

- due incontri (organizzate dall'UST) per complessivi 6 ore.
Il *primo propedeutico* tratterà le modalità del percorso formativo, la funzione docente e le innovazioni introdotte nella scuola;
Il *secondo finale* servirà a valutare complessivamente l'azione formativa espletata

FASE B2:

Laboratori formativi, a scelta del docente neoimpresso in ruolo, per 12 ore con 4 incontri in presenza di 3 ore ciascuno, sui seguenti argomenti :

- nuove risorse digitali e loro impatto sulla didattica;
- gestione della classe e problematiche relazionali;
- valutazione didattica e valutazione di sistema (autovalutazione e miglioramento);
- bisogni educativi speciali;
- contrasto alla dispersione scolastica;
- inclusione sociale e dinamiche interculturali;
- orientamento e alternanza scuola-lavoro;
- buone pratiche di didattiche disciplinari.
- Altri temi potranno essere inseriti in base a bisogni formativi specifici dei diversi contesti territoriale e con riferimento alle diverse tipologie di insegnamento.

I laboratori saranno condotti da formatori provenienti dal mondo della scuola e comunque con competenze di tipo operativo e professionalizzante. Al termine dei laboratori formativi il docente in anno di prova elabora una documentazione e attività di ricerca, validata dal docente coordinatore del laboratorio. Tale documentazione è inserita nel portfolio professionale.

FASE B3:

“peer to peer” osservazione in classe per complessive 12 ore ;

- L'attività di osservazione in classe sarà rivolta al processo insegnamento apprendimento, al fine di migliorare le pratiche didattiche.
- Le sequenze di osservazione sono oggetto di progettazione preventiva e di successivo confronto e rielaborazione con il docente *tutor* e sono oggetto di specifica relazione del docente neo-assunto.
- possono essere programmati, a cura del dirigente scolastico, ulteriori momenti di osservazione in classe con altri docenti.

FASE B4:

formazione on-line, attraverso l'INDIRE, per la durata complessiva di 20 ore e consisterà nello svolgimento delle seguenti attività:

- analisi e riflessioni sul proprio percorso formativo;
- elaborazione di un proprio portfolio professionale che documenta la progettazione, realizzazione e valutazione delle attività didattiche;
- compilazione di questionari per il monitoraggio delle diverse fasi del percorso formativo;
- libera ricerca di materiali di studio, risorse didattiche, siti dedicati, messi a disposizione durante il percorso formativo.

Il docente neo immesso in ruolo nel corso del periodo di formazione curerà la predisposizione di un proprio portfolio professionale, in formato digitale, che dovrà contenere:

1. uno spazio per la descrizione del proprio curriculum professionale;
2. l'elaborazione di un bilancio di competenze, all'inizio del percorso formativo;
3. la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese;
4. la realizzazione di un bilancio conclusivo e la previsione di un piano di sviluppo professionale.

Detto portfolio professionale va presentato al dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio.

C) LA VALUTAZIONE DEL PERIODO DI FORMAZIONE

Il comitato per la valutazione del servizio è convocato dal dirigente scolastico, congiuntamente al docente tutor per procedere all'espressione del parere sul superamento del periodo di formazione e di prova.

Il comitato esprime il proprio parere sulla scorta:

- Dell'istruttoria prodotta dal tutor sul lavoro del docente neoimpresso in ruolo.
- Della relazione del dirigente scolastico su tutto ciò che il docente ha svolto e su tutto ciò che ritiene utile
- Del portfolio professionale prodotto dal docente neo immesso n ruolo

Il portfolio del docente, la relazione del tutor e la relazione del dirigente andranno a far parte del fascicolo personale del docente.

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

In caso di giudizio favorevole, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente neo-assunto. In caso di giudizio sfavorevole, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova, in qual caso è obbligatorio disporre una verifica, affidata ad un dirigente tecnico, per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del docente.

La conseguente valutazione potrà prevedere:

1. il riconoscimento di adeguatezza delle competenze professionali e la conseguente conferma in ruolo;
2. il mancato riconoscimento dell' adeguatezza delle competenze professionali e la conseguente non conferma nel ruolo ai sensi della normativa vigente.
3. Nel caso del manifestarsi di gravi lacune di carattere culturale, metodologico-didattico e relazionale, il dirigente scolastico richiede prontamente apposita visita ispettiva.

I provvedimenti sono adottati e comunicati all'interessato, a cura del dirigente scolastico, entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento.

Il comitato di valutazione è costituito dai seguenti componenti: tre docenti, due scelti dal collegio dei docenti e uno dal consiglio di istituto; 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.

Durante il periodo di prova e formazione il docente neo immesso in ruolo viene accompagnato da un docente tutor appartenente alla stessa classe di concorso o affine designato dal dirigente scolastico e che possieda adeguate competenze culturali, comprovate esperienze didattiche, attitudine a svolgere funzioni di tutoraggio, *counseling* e supervisione professionale.

Il docente tutor ha il compito di favorire l'inserimento e il sostegno al docente neo immesso in ruolo per tutto il periodo di prova e formazione.

Detta attività, riconosciuta con attestazione finale da inserire nel proprio curriculum, viene retribuita con il fondo d'istituto e può essere riconosciuta come criterio valutativo da parte del comitato per la valutazione dei docenti.

D) COMPITI SPECIFICI DEI DIVERSI SOGGETTI ISTITUZIONALI

I diversi soggetti istituzionali coinvolti nel procedimento dell'anno di prova e formazione hanno i seguenti compiti

La Direzione generale per il personale scolastico:

definisce le linee generali per l'attivazione del piano di formazione dei docenti neo-assunti; assegna le risorse necessarie per lo svolgimento del periodo di formazione e prova, sulla base di *standard* di costo; pubblica *on-line* un rapporto annuale nazionale sul periodo di formazione e di prova, entro il 30 settembre di ciascun anno.

Gli uffici scolastici regionali attraverso un apposito staff:

coordinano le azioni formative a livello regionale, forniscono strumenti utili allo sviluppo delle attività, svolgono azioni di monitoraggio e verifica della qualità delle iniziative, promuovono attività di documentazione e ricerca.

L'Indire:

assicura, all'avvio di ciascun anno scolastico, la predisposizione e la gestione delle risorse digitali e dei supporti telematici per la realizzazione della formazione on line dei docenti neo-assunti.

Gli uffici scolastici regionali, anche attraverso gli uffici di ambito territoriale:

progettano e gestiscono le iniziative formative a livello territoriale, assicurandone la rispondenza ai bisogni formativi dei docenti, avvalendosi anche dell'attività di scuole polo.

I dirigenti scolastici delle istituzioni in cui prestano servizio i docenti neo-assunti organizzano le attività:

di accoglienza, formazione, tutoraggio, supervisione professionale, avvalendosi della collaborazione dei docenti *tutor* e svolgono le attività per la valutazione del periodo di prova, oltre a visitare le classi dei docenti neo-assunti almeno una volta nel corso del periodo di formazione e di prova.