

---

# INDICAZIONI e LINEE GUIDA

*per la formazione dei docenti neoassunti  
o in passaggio di ruolo*

**Ufficio Scolastico Regionale per la Sardegna**  
**A.S. 2020/21**

Edizione 2020-2021 a cura di  
Werther BERTOLONI – Fatima CARTA – Daniele CONCU

## SOMMARIO

1. Quadro normativo e pedagogico-didattico della formazione in ingresso	2
La formazione in ingresso secondo il modello vigente	2
Le competenze del profilo professionale docente	2
2. Destinatari e servizi utili per il periodo di formazione e prova	3
Personale docente tenuto al periodo di formazione e di prova	3
Periodi di servizio utili	4
Passaggio di cattedra e passaggio di ruolo	5
3. Il modello formativo	6
Gli incontri in plenaria	7
I laboratori formativi	7
L'attività PEER-TO-PEER	8
La formazione online	8
4. Chi fa cosa? Ruoli e competenze degli attori	9
Il docente in formazione	9
Il docente Tutor	10
Il Dirigente Scolastico	11
Il Dirigente Tecnico	11
La Direzione Generale per il Personale Scolastico	11
L'Ufficio Scolastico Regionale	12
INDIRE	12
5. I criteri per la valutazione del periodo di formazione e Prova	13
Conclusione dell'anno di prova con esito sfavorevole	13
6. Link utili e contatti	14

# 1. QUADRO NORMATIVO E PEDAGOGICO-DIDATTICO DELLA FORMAZIONE IN INGRESSO

A partire dall'entrata in vigore della Legge 107/2015, *“la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale”*<sup>1</sup>.

All'interno di questo nuovo quadro normativo, assume particolare rilevanza la formazione in ingresso, ovvero il periodo di formazione e prova dei docenti neoassunti, che trova collocazione piena nel percorso di formazione professionale del docente e costituisce un'occasione concreta di scambio, confronto e crescita professionale.

## La formazione in ingresso secondo il modello vigente

La formazione in ingresso è disciplinata da norma specifica<sup>2</sup>, che definisce gli obiettivi, le modalità, le attività formative e i criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova.

L'intento dichiarato è quello 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 UE, la formazione degli insegnanti è infatti considerata oggi una priorità per lo sviluppo economico e sociale dei Paesi, come evidenziato anche dalla recente ricerca pedagogica e didattica<sup>3</sup>.

A tal fine, nel percorso strutturato delle 50 ore di formazione, si alternano momenti di riflessione individuale e occasioni di confronto con colleghi appartenenti a tutti gli ordini di scuola e ai diversi ambiti disciplinari. Tale impostazione nasce dalla consapevolezza che è necessario abbandonare la dimensione individualistica della professione docente, ereditata dalla tradizione, a vantaggio di una dimensione collaborativa e professionale tra pari per costruire un progetto educativo organico e coerente, tale da innalzare la qualità degli apprendimenti, ridurre le condizioni di svantaggio e far fronte al fabbisogno formativo delle società complesse.

## Le competenze del profilo professionale docente

Nell'ottica della formazione continua in servizio prevista nella legge 107/15, la definizione del profilo del docente pone l'enfasi, oltre che sulle ineludibili competenze culturali e disciplinari, anche su quelle didattiche, metodologiche, relazionali, organizzative e gestionali, altrettanto necessarie alla professione docente.

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

---

<sup>1</sup> Legge 107 del 13 luglio 2015, art 1, comma 124

<sup>2</sup> Decreto Ministeriale n.850, 27/10/2015

<sup>3</sup> *“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 dipendono sensibili differenze nei risultati degli apprendimenti, riscontrabili da confronti compiuti all'interno di uno stesso contesto socioculturale.”* CALVANI ANTONIO, *Come fare una lezione efficace*, p.17, Roma 2014.

1. **culturale e disciplinare**, basata sulla conoscenza e sulla padronanza della struttura epistemologica della disciplina di insegnamento, del contenuto delle Indicazioni nazionali e degli sviluppi della ricerca;
2. **psico-pedagogica**, fondata sulla conoscenza e la padronanza dei principi e degli strumenti che orientano i curricula verso lo sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità cognitive e la costruzione delle competenze socio-emotive e affettive dei ragazzi e delle ragazze per la formazione di cittadini responsabili, capaci di orientarsi nella complessità economica, sociale, culturale del nostro tempo;
3. **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 sociali, familiari, culturali ed economici;
4. **organizzativa**, incentrata sulla capacità di gestire risorse e di attivare in team una progettualità sia orientata al futuro sia radicata al territorio;
5. **relazionale**, fondata sulla capacità di porsi in ascolto degli altri riconoscendone i bisogni, di saper dialogare instaurando un clima positivo nella promozione di apprendimenti, di saper collaborare con i colleghi e aprirsi al mondo esterno alla scuola;
6. **riflessiva**, intesa come capacità di autocritica e di autovalutazione del proprio operato e dell'attuazione del progetto di scuola.

## 2. DESTINATARI E SERVIZI UTILI PER IL PERIODO DI FORMAZIONE E PROVA

### Personale docente tenuto al periodo di formazione e di prova

Nel rispetto della norma disciplinata dall'art. 2 del DM 85/2015, la Circolare Ministeriale prot. n.28730 del 21/09/2020 precisa che il personale tenuto allo svolgimento del periodo di formazione e prova è composto da:

- docenti neoassunti a tempo indeterminato al primo anno di servizio;
- docenti neoassunti a tempo indeterminato negli anni precedenti per i quali sia stata richiesta la proroga del periodo di formazione e prova o che non abbiano potuto completarlo;
- docenti che, in caso di valutazione negativa, ripetano il periodo di formazione e prova;
- docenti che abbiano ottenuto il passaggio di ruolo.

La stessa nota specifica che **NON DEVONO SVOLGERE** l'anno di prova i docenti:

- che abbiano già svolto il periodo di formazione e prova o il percorso FIT ex DDG 85/2018 nello stesso ordine e grado di nuova immissione in ruolo;
- che abbiano ottenuto il rientro in un precedente ruolo nel quale abbiano già svolto il periodo di formazione e prova nello stesso ordine o grado, compreso il percorso FIT ex DDG 85/2018;
- già immessi in ruolo con riserva, che abbiano superato positivamente l'anno di formazione e di prova o il percorso FIT ex DDG 85/2018 e siano nuovamente assunti per il medesimo grado;
- che abbiano ottenuto il trasferimento da posto comune a sostegno o viceversa nell'ambito del medesimo grado.

## Periodi di servizio utili

L'art. 1 comma 116 della Legge 107/2015 dispone che il superamento del periodo di formazione e di prova sia subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per **ALMENO CENTOTTANTA GIORNI, DEI QUALI ALMENO CENTOVENTI PER LE ATTIVITA' DIDATTICHE.**

Nei 180 GIORNI sono computate tutte le attività connesse al servizio scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami, gli scrutini e ogni altro impegno di servizio. Sono esclusi i giorni di ferie, assenze per malattia, congedi parentali, permessi retribuiti e aspettativa. Deve essere computato anche il primo mese del periodo di congedo dal servizio per maternità. In particolare, devono essere considerati, purché ricadenti in un periodo effettivo di servizio:

- tutte le domeniche, i giorni festivi e le festività soppresse, le interruzioni delle attività didattiche per le festività natalizie e pasquali;
- il periodo fra il 1° settembre e l'inizio delle lezioni, se sono previste attività di programmazione didattica;
- i periodi di interruzione dell'attività didattica dovuti a ragioni di pubblico servizio per le quali viene disposta la chiusura della scuola;
- i giorni dedicati agli esami e scrutini, compresi gli Esami di Stato, se il docente partecipa per la classe di concorso di insegnamento;
- il primo mese di congedo per maternità/interdizione dal lavoro per gravi complicanze;
- la frequenza di corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'amministrazione scolastica;
- il servizio prestato in qualità di componente le commissioni giudicatrici dei concorsi a cattedre.

Nel conteggio dei 180 giorni **NON SONO DA COMPUTARE:**

- I giorni di ferie, di assenza per malattia (compreso l'infortunio) e di aspettativa per ragioni familiari o altre aspettative (tranne quelle per le quali sia esplicitamente indicata nella legge che le istituisce la validità ai fini del periodo di prova);
- 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 104/1992, etc.).

Nei 120 GIORNI sono 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.

Come indicato nella Nota prot. n.1585 dell'11/09/2020 del Dipartimento per il Sistema Educativo di Istruzione e Formazione del Ministero dell'Istruzione, *“per il personale docente ed educativo utilizzato in altri compiti o temporaneamente inidoneo allo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa, è disposto il rinvio del periodo di prova, là ove l'eventuale rientro nelle specifiche mansioni non consenta di svolgere i 120 giorni di attività didattica previsti”.*

Nel caso in cui il docente neoassunto svolga la propria attività con prestazione o orario inferiore su cattedra o posto (lavoro a tempo parziale), **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 (come indicato al punto 2 della Nota DGPER prot.n. 36167 del 5/11/2015).

## Passaggio di cattedra e passaggio di ruolo

- IL PASSAGGIO DI CATTEDRA permette al docente di essere trasferito da una classe di concorso a un'altra, ALL'INTERNO DELLO STESSO ORDINE E GRADO DI SCUOLA, purché in possesso della specifica abilitazione alla classe di concorso richiesta. Il docente che ha ottenuto passaggio di cattedra NON È TENUTO A SVOLGERE l'anno di formazione e prova.

- IL PASSAGGIO DI RUOLO, invece, permette al docente in possesso della specifica abilitazione di essere trasferito da una classe di concorso a un'altra, di diverso ordine e grado di scuola. Il docente che si trovi in questa situazione è tenuto a effettuare nuovamente l'anno di formazione e prova (C.M. prot. n.36167 del 5/11/2015).

- Nel caso di rientro in un ruolo precedente per il quale si è già svolto l'anno di prova non è necessario ripetere l'anno di prova né la formazione in ingresso obbligatoria.

### 3. IL MODELLO FORMATIVO

Con la Nota prot. n. 28730 del 21/09/2020, il Ministero dell'Istruzione ha pubblicato le informazioni e gli orientamenti per la progettazione dell'attività formativa per i docenti neo immessi nell'anno scolastico 2020/2021.

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

- Incontri propedeutici e di restituzione finale (*a cura dell'USR - 6 h*);
- Laboratori formativi (*USR e Scuole Polo per la formazione - 12 h*);
- Attività peer-to-peer (*nella propria sede di servizio - 12 h*);
- Formazione online sulla piattaforma INDIRE (**20 h**).

Un POSSIBILE sviluppo di articolazione temporale dell'intero percorso è proposto dall'infografica di seguito riportata:

2020				2021						ATTIVITA'	Soggetti coinvolti
Set	Ott	Nov	Dic	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giù		
X	X									Informativa del DS su: obblighi di servizio e professionali del periodo di prova; modalità periodo di prova; rapporto con il Tutor	DS - neoDoc
X	X									Registrazione sulla piattaforma regionale	neoDoc - USR
X	X									Sentito il parere del Collegio docenti, nomina del tutor da parte del DS	Collegio Docenti DS
X	X	X								Stesura del bilancio iniziale delle competenze	neoDoc - Tutor
	X	X	X							Incontro plenario iniziale	neoDoc - USR
	X	X	X							Stipula patto di sviluppo professionale del docente	neoDoc - DS
		X								Registrazione sulla piattaforma INDIRE	neoDoc - INDIRE
		X	X	X	X	X	X	X		Attività PEER TO PEER	neoDoc - Tutor DS
			X	X	X	X	X	X	X	Attività su piattaforma INDIRE e creazione portfolio	neoDoc - Tutor INDIRE
					X	X	X	X		Laboratori Formativi	neoDoc - USR Formatori
								X		Stesura del bilancio finale delle competenze	neoDoc
								X	X	Incontro plenario finale	neoDoc - USR
									X	Valutazione neoDoc	DS

## Gli incontri in plenaria

Come previsto dal punto 2 lettera a) della Nota DGPER 28730 del 21/09/2020, gli incontri iniziali di carattere informativo e di restituzione finale, per un totale di 6 ore, sono organizzati dagli Uffici Scolastici Regionali in modalità on-line. Durante tali incontri saranno fornite indicazioni sulle diverse fasi del percorso di formazione e saranno illustrati materiali di supporto per la successiva gestione delle attività formative.

## I laboratori formativi

I laboratori formativi (art. 8 DM 850/2015 e punto 2 lettera b) Nota DGPER prot. n.28730/2020) hanno una durata complessiva di 12 ore e saranno operativamente guidati da uno o più tutor-formatori.

Si propongono di offrire una formazione che non sia teorica e astratta, ma basata sul “fare” in situazione, con l’obiettivo di trasferire quanto appreso nei laboratori nella propria azione didattica quotidiana.

Le metodologie laboratoriali adottate saranno quelle dello scambio professionale, della ricerca-azione, della progettazione didattica, della rielaborazione e produzione di azioni didattiche e avranno per oggetto contenuti strettamente attinenti all’insegnamento.

Le attività sono progettate dal Team per la formazione dei docenti neoassunti dell’Ufficio Scolastico Regionale per la Sardegna con attenzione in particolare alle priorità di sistema indicate dalla direttiva ministeriale e precisate nel Piano Nazionale di Formazione dei docenti.

Le attività si articolano in 3 laboratori della durata di 4 ore ciascuno.

La documentazione prodotta e l’attività di ricerca svolta dai docenti neoassunti nel corso dello svolgimento delle attività laboratoriali confluiscono nel portfolio professionale del docente.

Tra le varie aree trasversali indagabili, ogni docente FREQUENTERA’ TRE LABORATORI A SCELTA, da selezionare durante l’incontro iniziale tra i seguenti:

1. Efficaci strategie di realizzazione della didattica digitale integrata (DDI);
2. Prospettive pedagogiche, comunicative e problematiche della didattica a distanza (DAD);
3. Lo sviluppo delle competenze digitali degli studenti, l’utilizzo responsabile di Internet, la protezione dei dati personali e il contrasto al cyberbullismo;
4. Il coding e il computational thinking nella didattica;
5. Il nuovo insegnamento di Educazione Civica, di cui alla Legge 20 agosto 2019, n.92;
6. Valutazione degli apprendimenti degli alunni della scuola primaria;
7. Valutazione degli studenti ed Esame di Stato nel 2° ciclo di istruzione;



## L'attività PEER-TO-PEER

L'attività peer-to-peer mira ad accompagnare il docente neoassunto durante tutto l'anno scolastico mediante una relazione collaborativa con un docente esperto (il tutor<sup>4</sup>), nominato dal DS, che dovrà avere le competenze adatte alla funzione di accoglienza, accompagnamento, tutoraggio e supervisione professionale: ad ogni docente in periodo di prova verrà assegnato un tutor di riferimento, preferibilmente della stessa disciplina, area disciplinare o tipologia di cattedra ed operante nello stesso plesso. Anche per i docenti che devono ripetere un nuovo periodo di prova e formazione deve essere prevista la nomina di un docente tutor, possibilmente diverso da quello che lo ha accompagnato nella precedente esperienza di formazione in ingresso.

Dopo aver steso il bilancio iniziale delle competenze (da compilare sulla piattaforma INDIRE nella sezione dedicata), il docente, coadiuvato dal proprio tutor, stila il patto per lo sviluppo professionale con il Dirigente Scolastico.

L'attività peer-to-peer è finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche in presenza o a distanza del docente neoassunto e alla riflessione con il tutor e con i pari sugli aspetti caratterizzanti l'insegnamento quali la gestione della classe (in particolare il sostegno alla motivazione degli allievi e la capacità di generare e sostenere un clima positivo), l'efficacia delle attività di insegnamento, la costruzione di adeguate verifiche degli apprendimenti, la capacità di progettare per competenze. L'osservazione reciproca tra pari<sup>5</sup> durante lo svolgimento dell'attività didattica in presenza o a distanza è 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.

In questo contesto assume particolare importanza il ruolo di garanzia giuridica, nonché educativo e di orientamento, del Dirigente Scolastico; infatti, la norma gli assegna la funzione di verifica e apprezzamento della professionalità dei docenti che aspirano alla conferma in ruolo. A tal fine si riconferma l'impegno del DS nell'osservazione e nella visita alle classi (in presenza o a distanza) in cui i docenti neoassunti prestano servizio.

Le attività svolte saranno riportate in piattaforma INDIRE sulla base delle indicazioni che la stessa piattaforma renderà esplicite e potranno essere inserite nel proprio portfolio professionale.

## La formazione online

La Direzione Generale per il Personale Scolastico, avvalendosi dell'INDIRE, coordina le attività per la realizzazione e l'aggiornamento della piattaforma digitale nazionale che supporta i docenti neoassunti durante tutto il periodo di formazione. La piattaforma sarà attiva, indicativamente, dalla seconda metà di Novembre 2020.

L'attività on-line, che corrisponde forfettariamente a 20 ore di impegno, è strettamente connessa con le parti in presenza e a distanza ed è utile a documentare il percorso e a riflettere sulle proprie competenze. La presentazione del portfolio (generato attraverso le attività in piattaforma) al Comitato di valutazione sostituisce la relazione finale, prevista dalla precedente normativa.

---

<sup>4</sup> Il profilo del tutor si ispira alle caratteristiche del tutor accogliente degli studenti universitari impegnati nei tirocini formativi attivi (cfr. D.M. 249/2010); la sua individuazione spetta al Dirigente Scolastico attraverso un opportuno coinvolgimento del Collegio dei docenti.

<sup>5</sup> Art. 9 DM 850/2015

## 4. CHI FA COSA? RUOLI E COMPETENZE DEGLI ATTORI

### Il docente in formazione

Il docente in formazione è tenuto a frequentare il percorso formativo (50 ore di cui 20 sulla piattaforma INDIRE) e a prestare servizio per almeno 180 giorni nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno 120 per le attività didattiche. Durante l'anno di formazione deve svolgere le seguenti attività:

1. **BILANCIO INIZIALE DELLE COMPETENZE:** 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 è costruito sulla base del modello messo a disposizione nella piattaforma INDIRE; esso consentirà ai docenti di iniziare a riflettere sul proprio patrimonio di competenze e li aiuterà a stendere le proprie considerazioni sugli elementi del proprio profilo professionale da rafforzare o acquisire.

2. **PATTO DI SVILUPPO PROFESSIONALE:** 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, ritenute rilevanti e raggiungibili attraverso le attività formative previste.

3. **FORMAZIONE IN PLENARIA, NEI LABORATORI, SULLA PIATTAFORMA INDIRE:** il docente in formazione partecipa alle attività proposte (negli incontri plenari, nei laboratori e sulla piattaforma INDIRE). Sul totale di 18 ore complessive di attività obbligatorie tra plenarie e laboratori, sono ammesse **ASSENZE** per un **MASSIMO DI 4 ORE**. Per tutte le altre attività non sono previste ore di assenza. Per il completamento della formazione sulla piattaforma INDIRE a ciascun docente saranno assegnate forfettariamente 20 ore. La partecipazione alle attività in plenaria e ai laboratori sarà attestata con una nota riepilogativa a firma del Direttore Generale dell'USR per la Sardegna. **NON È PREVISTO E NON VERRÀ RILASCIATO NESSUN ATTESTATO INDIVIDUALE.**

4. **SECONDO BILANCIO DI COMPETENZE:** al termine delle attività di formazione il docente neoassunto, con la supervisione del docente tutor, traccia un nuovo bilancio di competenze per registrare i progressi della propria 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 L.107/2015.

5. **STESURA PORTFOLIO PROFESSIONALE:** l'attività di formazione (plenarie e laboratori) e quella sulla piattaforma INDIRE si concludono con la stesura del portfolio professionale nel format on-line appositamente disponibile. Tale portfolio, scaricabile dalla piattaforma INDIRE, deve essere prodotto per il colloquio finale e dovrà essere consegnato al Dirigente Scolastico in tempo utile per il colloquio con il Comitato di Valutazione.

Oltre al portfolio generato sulla piattaforma INDIRE, è possibile ma non obbligatorio presentare altri documenti al Comitato di Valutazione (bilanci, bisogni formativi, report su particolari attività didattiche, etc.).

6. COLLOQUIO DI VALUTAZIONE FINALE: l'ultimo atto dell'anno di formazione e prova consisterà nel colloquio davanti al Comitato di Valutazione, che esprimerà un parere motivato sullo svolgimento dell'anno di prova e sulla professionalità acquisita dal docente neoassunto. Su questa base il Dirigente Scolastico presenterà una relazione e procederà alla valutazione, emettendo il decreto di conferma in ruolo.

## Il docente Tutor

Il docente che svolge la funzione di tutor è un insegnante di ruolo esperto che si rende disponibile ad accompagnare il collega neoassunto nell'anno di prova. Il supporto del docente tutor si articola in differenti opportunità di sostegno quali per esempio:

- offrire idee di progettazione, strategie didattiche, strumenti di lavoro di gruppo;
- collaborare alla progettazione delle lezioni;
- fornire risorse;
- individuare situazioni-tipo o situazioni-problema che possano essere oggetto di analisi e riflessione.

Il tutor, il cui profilo professionale si ispira alle caratteristiche del tutor accogliente degli studenti universitari impegnati nei Tirocini Formativi Attivi (cfr. DM 249/2010):

- è designato all'inizio dell'anno scolastico dal DS, sentito il Collegio dei Docenti, per ciascun docente neoassunto nell'istituto scolastico;
- deve possedere adeguate competenze culturali, comprovate esperienze didattiche e l'attitudine a svolgere funzioni di tutoraggio, *counseling* e supervisione professionale. Esso funge infatti da connettore con il lavoro sul campo e si qualifica come "mentor" per gli insegnanti neoassunti, specie per coloro che si affacciano per la prima volta all'insegnamento;
- accoglie nella comunità professionale il docente neoassunto e ne favorisce la partecipazione alle attività collegiali;
- collabora 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;
- offre la propria disponibilità all'ascolto, alla consulenza e alla reciproca osservazione in classe. L'osservazione in presenza o a distanza 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.

In questo quadro l'attività peer-to-peer vuole essere uno spazio privilegiato per una relazione tra pari che consente una crescita professionale per entrambe le figure coinvolte.

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.

Al fine di riconoscere l'impegno del Tutor durante l'anno di prova e di formazione, le attività svolte (progettazione, osservazione, documentazione) potranno essere attestate e riconosciute dal Dirigente Scolastico come iniziative di formazione previste dall'art.1 comma 124 della L.107/2015.

Il tutor riceve, oltre all'attestato dell'attività svolta, 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, fornisce tutta la documentazione necessaria alla conoscenza dell'istituzione scolastica che dirige a ciascun docente neoassunto e partecipa alla definizione del patto di sviluppo professionale del docente neoassunto.

Redige un attestato formale dello svolgimento delle attività *peer-to-peer*.

È tenuto all'osservazione e alla visita alla classe (in presenza o a distanza) del docente neoassunto almeno una volta durante le lezioni. Presenta una relazione per ogni neoassunto al Comitato di Valutazione, che presiede.

Il Dirigente Scolastico della scuola di titolarità emana il provvedimento motivato di conferma in ruolo e di superamento del periodo di formazione e prova o di ripetizione dello stesso<sup>6</sup>.

Se il docente neoassunto svolge il proprio servizio, la formazione e la prova in una scuola diversa da quella di titolarità, sarà il Dirigente Scolastico della sede di servizio a esprimere un parere motivato sullo svolgimento dell'anno di prova e sulla professionalità acquisita dal docente neoassunto. Questo parere, insieme alla documentazione afferente, sarà inviato alla scuola di titolarità, il cui dirigente emanerà il provvedimento formale di conferma in ruolo.

## Il Dirigente Tecnico

Il Dirigente Scolastico, qualora ravvisi elementi di criticità di carattere culturale, metodologico-didattiche e/o relazionali da parte di un docente neoassunto, è tenuto a documentare con precisione tali situazioni e darne tempestiva comunicazione all'Ufficio Ispettivo dell'USR al fine di attivare la visita di un Dirigente Tecnico, per un supporto all'osservazione della pratica e della deontologia professionale del docente in questione.

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

## 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;
- assegna le risorse necessarie sulla base di standard di costo;
- predispone gli strumenti operativi avvalendosi della collaborazione dell'INDIRE.

---

<sup>6</sup> 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 a un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile.

## L'Ufficio Scolastico Regionale

Il Team regionale per la formazione dei docenti neoassunti operante presso l'USR per la Sardegna è deputato al coordinamento delle iniziative territoriali e al pieno raccordo con il Piano Nazionale di Formazione Docenti 2019-2022.

Stabilito il contingente in formazione, l'USR, per mezzo dell'apposito Team regionale:

- coordina le azioni formative a livello regionale (incontri plenari e laboratori formativi);
- fornisce strumenti utili allo sviluppo delle attività (sito dedicato, indicazioni per i docenti);
- seleziona con procedure di avviso pubblico gli esperti per la conduzione dei laboratori formativi;
- progetta e gestisce le attività formative a livello territoriale, avvalendosi delle scuole polo selezionate;
- svolge azioni di monitoraggio;
- promuove attività di documentazione e ricerca (in collaborazione con Università e INDIRE).

## INDIRE

L'Istituto Nazionale di Documentazione Innovazione e Ricerca Educativa (INDIRE) gestisce alcuni aspetti dell'attività di formazione dei docenti neoassunti tramite una propria piattaforma on line. All'inizio di ciascun anno scolastico INDIRE avvia la predisposizione e la gestione delle risorse digitali e fornisce il modello on line 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 devono essere verificati:

- il 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 corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- l'osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
- la partecipazione alle attività formative e il raggiungimento degli obiettivi previsti dalle stesse.

La valutazione conclusiva del periodo di formazione e prova è rilasciata dal Dirigente Scolastico della scuola di servizio, corredata da un *giudizio favorevole* oppure *sfavorevole*.

In caso di giudizio favorevole il Dirigente Scolastico della scuola di titolarità giuridica emana, entro il 31/8 dell'A.S. di riferimento, il decreto di conferma in ruolo oppure, in caso di giudizio negativo, il decreto di rinvio all'anno successivo.

### Conclusione dell'anno di prova con esito sfavorevole

La Legge n.107/2015 al comma 119 precisa: *“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”*

I docenti che non hanno superato l'anno di prova possono svolgerlo soltanto una seconda volta. Nel caso di ripetizione dell'anno di prova, il DM 850 all'art. 14, prevede che: *“Nel secondo periodo di formazione e di prova è obbligatoriamente disposta una verifica, affidata a un dirigente tecnico, per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del docente. La relazione rilasciata dal dirigente tecnico è parte integrante della documentazione che sarà esaminata in seconda istanza dal Comitato di Valutazione dei docenti al termine del secondo periodo di prova”*.

## 6. LINK UTILI E CONTATTI

Costituzione Italiana

<http://www.senato.it/1024#>

Raccomandazione EU Key Competences

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

CCNL Comparto Scuola

<https://www.miur.gov.it/contratti>

DM 249/2010

[http://www.miur.it/Documenti/universita/Offerta\\_formativa/Formazione\\_iniziale\\_insegnanti\\_corsi\\_uni/DM\\_10\\_092010\\_n.249.pdf](http://www.miur.it/Documenti/universita/Offerta_formativa/Formazione_iniziale_insegnanti_corsi_uni/DM_10_092010_n.249.pdf)

DPR 62/2013

<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.del.presidente.della.repubblica:2013-04-16;62>

L 107/2015

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

DM 850/2015

[https://www.istruzione.sardegna.it/Formazione/ZB\\_PdfDocs/DM-850-15.pdf](https://www.istruzione.sardegna.it/Formazione/ZB_PdfDocs/DM-850-15.pdf)

Nota MIUR DGPER prot.36167/2015

<http://www.sardegna.istruzione.it/allegati/2015/MIUR%20AOODRSA%20n.12961%20del%2006-11-2015.pdf>

Nota MI DGPER prot.28730/2020

[https://www.istruzione.sardegna.it/Formazione/ZB\\_PdfDocs/Neo2020-2021/NotaDGPER28730-21sett2020.pdf](https://www.istruzione.sardegna.it/Formazione/ZB_PdfDocs/Neo2020-2021/NotaDGPER28730-21sett2020.pdf)

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

Sito dedicato alla formazione dei docenti neo assunti USR Sardegna

<https://www.istruzione.sardegna.it/Formazione/>

### CONTATTI

Verter Bertoloni ([verter.bertoloni@posta.istruzione.it](mailto:verter.bertoloni@posta.istruzione.it) - 070 2194489)

Fatima Carta ([fatima.carta@posta.istruzione.it](mailto:fatima.carta@posta.istruzione.it) – 070 2194484)

Daniele Concu ([daniele.concu1@posta.istruzione.it](mailto:daniele.concu1@posta.istruzione.it) - 070 2194483)

*Cagliari, 29 Ottobre 2020*