



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia

Ufficio IV - Ambito Territoriale di Brescia
 Via S. Antonio, 14 - 25133 Brescia - Codice Ipa: m_pi

ANNO DI FORMAZIONE DEI DOCENTI PER L'AFFINAMENTO
DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

LE DOMANDE PIÙ FREQUENTI DEI NEOASSUNTI

SOMMARIO

<u>Le domande più frequenti dei neoassunti</u>	1
1) <u>Che cos'è la formazione in ingresso?</u>	2
2) <u>Chi deve fare la formazione in ingresso?</u>	3
3) <u>Non sono tenuti a svolgere l'anno di formazione e prova:</u>	3
4) <u>Quali sono i diritti della lavoratrice madre neo immessa in ruolo?</u>	4
5) <u>Quali i criteri per la valutazione del docente in formazione?</u>	4
6) <u>Quali le finalità e i contenuti della formazione?</u>	4
7) <u>Quali sono i servizi utili ai fini del compimento del periodo di formazione e di prova?</u>	5
8) <u>Quale la durata dell'anno di formazione e di prova?</u>	5
9) <u>Come calcolare i 180 giorni di servizio prestato?</u>	5
10) <u>Come calcolare i 120 giorni di attività didattiche?</u>	6
11) <u>Quante volte è possibile rimandare l'anno di prova?</u>	6
12) <u>Se il periodo di prova è prestato per un orario inferiore a quello di cattedra?</u>	6
13) <u>Quali le modalità di intervento e la metodologia delle attività formative?</u>	6
14) <u>Quale la durata delle attività formative?</u>	8
15) <u>Che cosa deve elaborare il docente al termine dell'anno di prova?</u>	8
16) <u>Cos'è e come è strutturato un <i>portfolio</i>?</u>	8
17) <u>Cosa viene richiesto al docente e chi esercita la valutazione?</u>	9
18) <u>Qual è il ruolo del <i>tutor</i>?</u>	9
19) <u>Quali i compiti del dirigente scolastico?</u>	10
 <u>Principali riferimenti normativi</u>	 11



Essenziale riepilogo normativo

La formazione del personale neoassunto è normata dagli articoli dal 437 al 440 del D.Lgs 297/1994, come modificati dall'art.1, commi dal 115 al 120 della L. 107/2015.

La C.M. **267/1991**, ha ordinato in un unico testo tutte le disposizioni relative all'anno di formazione dei docenti, sparse in molti altri testi, a partire dalla L. 270/1982.

Il piano di formazione del personale docente neoassunto per l'a.s. 2014-15, presentato con le note MIUR n. **6768/2015** e n. **11511/2015**, ha delineato il nuovo modello sperimentale di formazione in ingresso.

La L. **107/2015** art. 1 commi dal 115 al 120 ha dettato le nuove disposizioni in materia di svolgimento del periodo di formazione e prova del personale neoassunto con contratto a tempo indeterminato e, tra gli aspetti innovativi, l'obbligatorietà della formazione in servizio degli insegnanti.¹

Con il D.M. **850/2015** sono stati 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, la C.M. **36167/2015** ha definito i “primi orientamenti operativi”, la nota **28515/2016** ha confermato il modello formativo.

Con la nota **35085** del 2 agosto **2018**, il Ministero ha inteso confermare il modello formativo già utilizzato negli scorsi anni scolastici, in particolare per quanto riguarda la durata complessiva della formazione, fissata a 50 ore, con una riduzione dell'approccio frontale a favore della **didattica laboratoriale**.

Anche quest'anno la partecipazione dei *tutor* all'incontro propedeutico è vivamente consigliata, in particolare per la condivisione di informazioni e strumenti.

Il percorso formativo prevede l'attività in presenza e attività *on-line*, queste ultime sono svolte in piattaforma INDIRE nella sezione che ospita il *Portfolio* professionale cui solo il docente può accedere.

La **sola novità** nell'ambiente INDIRE rispetto allo scorso anno della formazione, è l'eliminazione della sezione Attività didattica 2.

1) Che cos'è la formazione in ingresso?

Le iniziative formative si inquadrano nella complessiva offerta di opportunità di formazione in servizio per il personale della scuola. Esse sono caratterizzate dalla valorizzazione “**dell'esperienza sul campo**” dei docenti e dall'**accompagnamento** verso la piena autonomia di ricerca culturale, didattica ed organizzativa. La modalità proposta comprende²:

- un **incontro propedeutico** su base territoriale dedicato all'accoglienza dei neoassunti e alla presentazione del percorso formativo;
- la concreta formazione prenderà avvio da un **primo bilancio delle competenze** professionali che ogni docente curerà con l'ausilio del suo *tutor*³; a tal fine sarà fornito un **modello digitale** all'interno della piattaforma *on-line* predisposta da INDIRE, per agevolare la elaborazione di questo primo profilo;
- il bilancio di competenze iniziale sarà tradotto in un **patto formativo** che coinvolge docente neoassunto, *tutor* e dirigente scolastico;
- sulla base dei bisogni rilevati l'amministrazione scolastica organizzerà specifici **laboratori di formazione**⁴, la cui frequenza è obbligatoria per complessive 12 ore di attività;

¹ Art. 1, c. 124, L. 107/2015.

² Cfr. Art. 4 C.M. MIUR 36167/2015

³ Art. 5, D.M. MIUR 850/2015.

⁴ Art. 8, D.M. MIUR 850/2015.



- a partire dal terzo mese di servizio avranno inizio momenti di **reciproca osservazione in classe** concordati tra docente *tutor* e docente in anno di formazione (*peer to peer*), per favorire il consolidamento e il miglioramento delle capacità didattiche e di gestione della classe⁵;
- la formazione *on-line*⁶ sarà curata da INDIRE, con la messa a disposizione di una piattaforma dedicata, in cui ogni docente potrà documentare, in guida di **portfolio**⁷, le proprie esperienze formative, didattiche e di *peer review*. La piattaforma consentirà inoltre di fruire delle risorse didattiche digitali messe a disposizione da INDIRE;
- le attività formative saranno concluse da un **incontro finale**⁸ per la valutazione dell'attività realizzata.

2) Chi deve fare la formazione in ingresso?

Sono tenuti ad effettuare il periodo di formazione e di prova⁹:

- a. i docenti che si trovano al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato 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;
- d. i docenti che devono ripetere il periodo di prova.

Il personale neoassunto, durante l'anno di formazione, ha l'obbligo:

- di prestare servizio nelle attività istituzionali;
- di partecipare a specifiche iniziative di formazione.

La partecipazione alla formazione¹⁰ costituisce un **obbligo contrattuale** ed è vincolante ai fini del superamento del periodo di prova.

Il personale docente ed educativo è sottoposto al periodo di formazione e di prova a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico.

3) Non sono tenuti a svolgere l'anno di formazione e prova:

- a. i docenti che, già immessi in ruolo con riserva e, svolto l'anno di formazione e prova, abbiano rinunciato per essere reimmessi nello stesso ruolo in altro modo;
- b. i docenti che all'interno del medesimo ruolo abbiano svolto e superato l'anno di formazione e di prova su posto di sostegno e siano poi passati su posto comune¹¹;
- c. i docenti che abbiano ottenuto un secondo passaggio di ruolo ritornando a classe di concorso iniziale o affine e per la quale abbiano già svolto e superato il periodo di formazione e prova.¹²

⁵ Art. 9, D.M. MIUR 850/2015.

⁶ Art. 10, D.M. MIUR 850/2015.

⁷ Art. 11, D.M. MIUR 850/2015.

⁸ Art. 7, D.M. MIUR 850/2015.

⁹ Art. 2, c. 1, D.M. MIUR 850/2015.

¹⁰ Cfr. il C.C.N.L. del comparto Scuola quadriennio normativo 2016-2018, artt. 27 e per effetto del combinato disposto dall'art. 1 c. 10 del C.C.N.L. del 19/4/2018 dell'art. 68 del C.C.N.L. del 29/11/2007.

¹¹ Cfr. nota USR Lo 21009/2017.

¹² Cfr. C.M. MIUR 3188/2017.



4) Quali sono i diritti della lavoratrice madre neo immessa in ruolo?

La lavoratrice madre in astensione obbligatoria, che abbia compiuto 180 giorni di servizio nell'anno scolastico, può sostenere, previa autorizzazione del suo medico di fiducia, il colloquio innanzi al comitato per la valutazione del servizio.¹³

5) Quali i criteri per la valutazione del docente in formazione?

Il periodo di formazione e di prova è finalizzato a verificare la padronanza degli *standard* professionali da parte dei docenti neo-assunti con riferimento ai seguenti criteri:¹⁴

- a. corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;
- b. corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- c. osservanza dei doveri connessi con lo *status* di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
- d. partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

6) Quali le finalità e i contenuti della formazione?

Il periodo di formazione e prova assolve alla finalità di verificare le competenze professionali del docente, osservate nell'azione didattica svolta e nelle attività ad essa preordinate e ad essa strumentali, nonché nell'ambito delle dinamiche organizzative dell'istituzione scolastica.

Le attività di formazione sono finalizzate a consolidare le competenze previste dal profilo docente e gli *standard* professionali richiesti.¹⁵

La finalità dell'anno di formazione è di stimolare la riflessione nei seguenti ambiti della professionalità docente:

- **competenze metodologico-didattiche e organizzative;**
- **conoscenze psico-pedagogiche;**
- **abilità di relazione e comunicazione;**
- **conoscenze giuridiche essenziali di legislazione scolastica** (soprattutto riguardo alle attività di Istituto).

Gli ambiti di approfondimento, da valutare considerando anche il contesto sociale e territoriale, potranno essere scelti, ad esempio, tra:

- 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;
- educazione allo sviluppo sostenibile e alla cittadinanza globale¹⁶.

¹³ Cfr. la Circolare telegrafica 2 novembre 1984, n. 357.

¹⁴ Art. 4, c. 1, D.M. MIUR 850/2015.

¹⁵ Art. 1, cc. 3 e 4, D.M. MIUR 850/2015.

¹⁶ Al fine di sostenere tale attività sulla piattaforma INDIRE saranno messi a disposizione materiali didattici e video lezioni (per un totale di 10 ore - formazione *on line*) sugli obiettivi dell'Agenda 2030.



Altri temi potranno essere inseriti in base a bisogni formativi specifici dei diversi contesti territoriale e con riferimento alle diverse tipologie di insegnamento.¹⁷

7) Quali sono i servizi utili ai fini del compimento del periodo di formazione e di prova?

Il personale in prova deve essere impiegato nella cattedra, nel posto o nell'ufficio per il quale la nomina è stata conseguita.¹⁸

L'anno di formazione è valido allorché il personale in prova presti servizio in **utilizzazione** (si tratta di personale appartenente alle dotazioni organiche aggiuntive o al quale non sia stato possibile assegnare una sede di servizio per indisponibilità di posto).

8) Quale la durata dell'anno di formazione e di prova?

La durata della prova è normata dall'art. 440 del D.Lgs 297/1994 così come modificato dall'art. 1, c. 116 della L. 107/2015.

La prova ha la durata di un anno scolastico; sono comprese le attività istituzionali rese anche successivamente alla fine delle lezioni.¹⁹

Il periodo di formazione e prova, considerato quale momento integrante della procedura concorsuale ai fini della conferma in ruolo, **è il servizio effettivamente prestato per almeno centottanta giorni, dei quali almeno centoventi per le attività didattiche.**²⁰

Per le lavoratrici madri, che hanno usufruito del congedo obbligatorio, sono ridotti a 150.

Qualora nell'anno scolastico non vengano prestati **180** giorni di effettivo servizio, la prova è **prorogata** di un anno scolastico.

9) Come calcolare i 180 giorni di servizio prestato?

Sono computabili nei centottanta giorni tutte le attività connesse al servizio scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami e gli scrutini ed ogni altro impegno di servizio, ad esclusione dei giorni di congedo ordinario e straordinario e di aspettativa a qualunque titolo fruiti.²¹ Anche se l'attività didattica è organizzata su cinque giorni, il sabato rientra nel conteggio.

- le domeniche e tutti gli altri giorni festivi, nonché le quattro giornate di riposo previste dalla lettera b), art. 1 della L. n. 937/1977;
- le vacanze natalizie e pasquali;
- il giorno libero;
- i periodi d'interruzione delle lezioni dovuti a ragioni di pubblico interesse (ragioni profilattiche, elezioni politiche e amministrative);
- i giorni compresi nel periodo che va dal 1° settembre alla data d'inizio delle lezioni;²²
- il servizio prestato nelle commissioni degli esami di Stato;
- la frequenza ai corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'Amministrazione scolastica, compresi quelli organizzati a livello di circolo o di istituto;

¹⁷ Cfr. gli artt. 1 e 2, L. 270/1982; l'art. 2, c. 26, D.L. 6 novembre 1989, n. 357 convertito nella L. 417/1989; la C.M. 267/1991; la C.M. 73/1997; la nota MIUR 6768/2015; l'art. 8, c. 4, D.M. MIUR 850/2015.

¹⁸ Cfr. l'art. 58, c. 3, D.P.R. 417/1974.

¹⁹ Cfr. l'art. 58, D.P.R. 417/1974 e la C.M. 267/1991.

²⁰ Cfr. l'art. 1, c. 116, L. 107/2015 e l'art. 3, c. 1, D.M. MIUR 850/2015.

²¹ Cfr. l'art. 3, c. 2, D.M. MIUR 850/2015.

²² Cfr. C.M. n. 180/1979.



- il periodo compreso tra il termine anticipato delle lezioni (a causa di elezioni politiche) e la data prevista dal calendario scolastico;²³
- il primo mese di astensione obbligatoria per maternità.²⁴

Nel conteggio dei 180 giorni di servizio non sono computabili:

- i periodi di ferie;
- i permessi retribuiti e non;
- le assenze per malattia;
- le aspettative;
- i periodi di chiusura della scuola per vacanze estive, ad eccezione dei periodi di partecipazione alle sessioni di esame;
- le due giornate che vanno aggiunte alle ferie.²⁵

10) Come calcolare i 120 giorni di attività didattiche?

Sono compresi nei centoventi giorni di attività didattiche sia i giorni effettivi di insegnamento 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.²⁶

11) Quante volte è possibile rimandare l'anno di prova?

Qualora nell'anno scolastico non siano stati prestati 180 giorni di servizio, la prova è prorogata di un anno scolastico, con provvedimento motivato, dall'organo competente per la conferma in ruolo.²⁷

In caso di **esito sfavorevole** della prova il personale docente ed educativo effettua un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile.²⁸

12) Se il periodo di prova è prestato per un orario inferiore a quello di cattedra?

Negli istituti e scuole di istruzione secondaria od artistica, il periodo di prova del personale docente è valido anche se prestato per un orario inferiore a quello di cattedra.²⁹

13) Quali le modalità di intervento e la metodologia delle attività formative?

Ai fini della **personalizzazione** delle attività di formazione, il docente neo-assunto traccia un primo bilancio di competenze, in forma di autovalutazione, con la collaborazione del docente *tutor*.

Il **bilancio di competenze**, predisposto entro il **secondo mese dalla presa di servizio**, consente di compiere una analisi critica delle competenze possedute, di delineare i punti da potenziare e di **elaborare un progetto di formazione in servizio** coerente con la diagnosi compiuta.

Il dirigente scolastico e il docente neo-assunto, sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabiliscono, con un apposito **patto per lo sviluppo professionale**, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso le attività formative e la partecipazione ad attività

²³ Cfr. C.M. n. 180/1979.

²⁴ Cfr. art. 31 del Regio decreto 21 agosto 1937, n. 1542, C.M. 54 del 23.2.1972, C.M. 180/1979).

²⁵ Ai sensi della L. 937/1977.

²⁶ Cfr. l'art. 3, c. 3, D.M. MIUR 850/2015.

²⁷ Art. 438, D.Lgs 297/1994.

²⁸ Cfr. l'art. 1, c. 119, L. 107/2015 e l'art. 2, c. 2, D.M. MIUR 850/2015.

²⁹ Art. 438, c. 2 del D.Lgs 297/1994.



formative attivate dall'istituzione scolastica o da reti di scuole, nonché l'utilizzo eventuale delle risorse della Carta di cui all'articolo 1, c. 121, della Legge.

Al **termine** del periodo di formazione e prova, il docente neo-assunto, con la supervisione del docente *tutor*, traccia un **nuovo bilancio di competenze** per registrare i progressi di professionalità, l'impatto delle azioni formative realizzate, gli sviluppi ulteriori da ipotizzare.³⁰

Il modello di formazione sarà articolato in quattro fasi principali per un totale di 50 ore, come di seguito riportate:³¹

- a. incontri propedeutici e di restituzione finale;
- b. laboratori formativi;
- c. “*peer to peer*” e osservazione in classe;
- d. la rielaborazione professionale e la formazione *on-line*.

a. **Incontri propedeutici e di restituzione finale:** 6 ore complessive.

L'amministrazione scolastica territoriale organizza:

- un incontro formativo **propedeutico**, con i docenti neo-assunti, a livello di ambito territoriale, finalizzato a illustrare le modalità generali del percorso di formazione generale, il profilo professionale atteso, le innovazioni in atto nella scuola e nel quale verranno illustrati i laboratori formativi, la struttura del bilancio di competenze e del *portfolio*.
- un incontro **conclusivo**, di carattere culturale e professionale nel quale verrà anche proposta una restituzione finale della valutazione complessiva dell'azione formativa realizzata.³²

b. **Laboratori formativi** per complessive 12 ore di attività che si articolano secondo soluzioni differenziate.³³

Le iniziative si caratterizzano per l'adozione di **metodologie laboratoriali** (di scambio professionale, ricerca-azione, rielaborazione e produzione di sequenze didattiche) e per i contenuti strettamente attinenti all'insegnamento.

Ogni docente neo-assunto, in conseguenza del patto per lo sviluppo professionale, segue i laboratori con la possibilità di optare tra le diverse proposte formative offerte a livello territoriale.

E' prevista l'elaborazione di documentazione e attività di ricerca³⁴, per progettare materiali didattici e, successivamente, documentarli all'interno del proprio *portfolio* formativo e professionale nell'apposita sezione predisposta sulla piattaforma *on-line*.

c. **Osservazione in classe** da strutturare anche mediante apposita strumentazione operativa (12 ore)

- L'attività di osservazione in classe (*peer to peer*) è finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento. L'osservazione è focalizzata sulle modalità di conduzione delle attività e delle lezioni, sul sostegno alle motivazioni degli allievi, sulla costruzione di climi positivi e motivanti, sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti.
- 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.

d. **Rielaborazione professionale e formazione *online*** (20 ore)

³⁰ Cfr. l'art. 5, D.M. MIUR 850/2015.

³¹ Cfr. gli artt. 6-10, D.M. MIUR 850/2015; All. n. 1 alla C.M. 36167/2015.

³² Cfr. l'art. 3, nota MIUR 33989/2017.

³³ Cfr. l'art. 2, c. b, nota MIUR 35085/2018.

³⁴ validata dal docente coordinatore del laboratorio.



La rielaborazione professionale, mediante gli strumenti del “bilancio delle competenze”, del “*portfolio* professionale”, del patto per lo sviluppo formativo viene documentata attraverso il supporto digitale messo a disposizione *on-line* dalla piattaforma INDIRE 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.

14) Quale la durata delle attività formative?

L'impegno orario si correla in modo funzionale agli obiettivi e alle metodologie progettate.

Si indicano in **cinquanta ore**,³⁵ con carattere di obbligatorietà, le attività previste (aggiuntive rispetto agli ordinari impegni di servizio e alla partecipazione alle attività di formazione di cui all'art. 1, c. 124 della L. 107/2015).

La formazione è da ritenersi valida con un massimo di assenze giustificate pari al 25% delle ore in presenza³⁶.

15) Che cosa deve elaborare il docente al termine dell'anno di prova?

Ai docenti viene richiesto di effettuare un **bilancio delle proprie competenze**, e di redigere un proprio **portfolio** professionale, in formato digitale.

Il docente neo assunto redige la propria **programmazione annuale**, in cui specifica, 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.

Detta programmazione è correlata ai traguardi di competenza, ai profili culturali, educativi e professionali, ai risultati di apprendimento e agli obiettivi specifici di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti e dal piano dell'offerta formativa.³⁷

16) Cos'è e come è strutturato un *portfolio*?

Il *portfolio* è un documento personale e assume un preminente significato formativo per la crescita professionale permanente di ogni insegnante.

E' da intendersi come strumento per lo sviluppo professionale a partire da un'autoanalisi delle proprie dimensioni professionali sulla base di alcuni *standard* di riferimento (conoscenze disciplinari e didattiche; capacità relazionali e gestione della classe, collaborazione con i colleghi, cura della propria formazione) su cui progettare un proprio programma di crescita professionale.

Il *portfolio* professionale dovrà contenere:³⁸

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

³⁵ Cfr. l'art. 1, c. 4, D.M. MIUR 850/2015.

³⁶ Cfr. nota 1 aprile 2003, 1899/E/1/A.

³⁷ Cfr. l'art. 4, c. 2, D.M. MIUR 850/2015.

³⁸ Cfr. l'art. 11, c. 1, D.M. MIUR 850/2015.



Non sarà necessario produrre altre relazioni oltre a quelle risultanti dal lavoro svolto nell'ambiente "Portfolio", né potrà essere richiesto di elaborare alcuna specifica e separata tesina.³⁹

Il sistema *on line* è stato progettato per garantire l'assoluta riservatezza dei dati e dei materiali didattici inseriti da ciascun docente nel proprio spazio riservato nella piattaforma, ferma restando la collaborazione del *tutor* accogliente nell'agevolare questa fase di riflessione professionale sull'azione didattica.

I docenti potranno accedere a tutti i contenuti prodotti da INDIRE.

17) Cosa viene richiesto al docente e chi esercita la valutazione?

Al docente viene chiesto di sostenere un colloquio innanzi al comitato di valutazione.

Il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel **portfolio** professionale, consegnato al dirigente scolastico che lo trasmette al comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio.⁴⁰

All'esito del colloquio, il **comitato** si riunisce per l'espressione del parere. Il docente *tutor* presenta le risultanze emergenti dall'istruttoria compiuta in merito alle attività formative ed alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente. Il dirigente scolastico presenta una relazione per ogni docente comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di *tutoring*, e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere.

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

Il **comitato per la valutazione**,⁴¹ è composto e presieduto dal dirigente scolastico, dal docente con funzione di *tutor* e da tre docenti dell'Istituto, di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno dal Consiglio di Istituto.

18) Qual è il ruolo del *tutor*?

All'inizio di ogni anno scolastico il dirigente scolastico, sentito il parere del collegio dei docenti, designa uno o più docenti con il compito di svolgere le funzioni di *tutor*. Il docente *tutor* segue al massimo tre docenti neo-assunti.

Il docente *tutor* accoglie il neo-assunto nella comunità professionale, favorisce la sua partecipazione ai diversi momenti della vita collegiale della scuola ed esercita ogni utile forma di ascolto, consulenza e collaborazione per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento.

La funzione di *tutor* si esplica altresì nella predisposizione di momenti di reciproca osservazione in classe. La collaborazione può esplicarsi anche nella elaborazione, sperimentazione, validazione di risorse didattiche e unità di apprendimento.

All'attività del *tutor* è riconosciuto un compenso economico nell'ambito delle risorse assegnate all'istituzione scolastica per il Miglioramento dell'Offerta formativa; al *tutor* è riconosciuta, altresì, specifica attestazione dell'attività svolta, inserita nel *curriculum* professionale e che forma parte integrante del fascicolo personale.⁴²

Il docente *tutor* appartiene, nella scuola secondaria di primo e secondo grado, alla medesima classe di concorso dei docenti neo-assunti a lui affidati, ovvero è in possesso della relativa abilitazione. In caso di motivata impossibilità, si procede alla designazione per classe affine ovvero per area disciplinare.

³⁹ Cfr. la nota MIUR 11511/2015.

⁴⁰ Cfr. l'art. 13, D.M. MIUR 850/2015.

⁴¹ Istituito a norma di quanto previsto dall'art. 1, c. 129 della L. 107/2015.

⁴² Cfr.: la C.M. 267/1991, la nota MIUR 6768/2015, l'art. 12, D.M. MIUR 850/2015.



19) Quali i compiti del dirigente scolastico?

Il dirigente scolastico garantisce la disponibilità per il docente neo-assunto del piano dell'offerta formativa e della documentazione tecnico-didattica relativa alle classi, ai corsi e agli insegnamenti di sua pertinenza, sulla cui base il docente neo-assunto redige la propria programmazione annuale, in cui specifica, 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.⁴³

Il dirigente scolastico redige una relazione per ogni docente.

⁴³ Cfr. l'art. 4, c. 2, D.M. MIUR prot. n. 850/2015.



Principali riferimenti normativi

L. 13 luglio 2015 n. 107.

D.M. MIUR 27 ottobre 2015 prot. n. 850.

Nota MIUR 27 febbraio 2015 prot. n. 6768.

Nota MIUR 15 aprile 2015 prot. n. 11511.

C.M. MIUR 5 novembre 2015 prot. n. 36167.

Nota MIUR 4 ottobre 2016 prot. n. 28515.

Nota MIUR 2 agosto 2017 prot. n. 33989.

Nota MIUR 2 agosto 2018 prot. n. 35085.

C.C.N.L. comparto scuola 2006-2009.

C.M. 29 gennaio 1997 n. 73.

D.Lgs 16 aprile 1994, n. 297 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione.

C.M. 10 settembre 1991 n. 267.

L. 27 dicembre 1989 n. 417.

Articoli 1-2 L. 20 maggio 1982 n. 270.

C.M. 11 luglio 1979 n. 180.

D.P.R. 31 maggio 1974 n. 417.

Referente per la formazione docenti: Anna Braghini - tel. 030 2012273
annabraghini.ustbs@gmail.com

