



ANNO DI FORMAZIONE E PROVA PER DOCENTI NEO-IMMESSI IN RUOLO

CONSIDERAZIONI OLTRE LA NORMATIVA SUL NUOVO PERCORSO DI ANNO DI FORMAZIONE, AUTOFORMAZIONE E DI CONSAPEVOLEZZA DEL RUOLO DI GRANDE RESPONSABILITÀ CHE SI VA AD ASSUMERE

Con il D.M. 226 del 16 agosto 2022 sono state pubblicate le indicazioni per il nuovo percorso di formazione e per il periodo annuale di prova del personale docente neo-immesso in ruolo, che scaturisce dall'art. 59 del DL 73 del 2021. Il percorso non differisce sostanzialmente dal precedente DM 850 del 2015: lo riprende per gran parte e inserisce un elemento di novità nella fase conclusiva. Nel periodo di formazione e di prova i diversi

protagonisti coinvolti sono:

- i docenti neo-immessi;
- i docenti tutor;
- i dirigenti scolastici;
- il comitato di valutazione
- le scuole polo per la formazione.

Si tratta di un percorso delicato, che non deve essere vissuto con leggerezza neanche nei casi in cui i docenti arrivano all'immissione in ruolo dopo numerosi anni di precariato; è un anno di formazione, autoformazione e di consapevolezza del ruolo di grande responsabilità che si va ad assumere. Oltre al percorso che deve essere

Il nuovo percorso di formazione per il periodo annuale di prova del personale docente neo-immesso in ruolo, scaturisce dall'art. 59 del DL 73 del 2021.

formalmente svolto, è importante che in quest'anno il docente neo-immesso comprenda la rilevanza anche di tutti gli aspetti di equilibrio personale, di empatia e di relazionalità che sono la chiave per una professionalità matura e completa.

LA NUOVA NORMATIVA

La novità più evidente è che, al termine del percorso, è prevista la somministrazione di un test finale che ha lo scopo di accertare come le competenze teoriche disciplinari e metodologiche del docente si siano tradotte in competenze didattiche pratiche. Questa valutazione si aggiunge e si integra con la valutazione del dirigente scolastico, che si esprime dopo il parere del comitato per la valutazione dei docenti.

Il nuovo decreto si applica a tutto il personale comunque sottoposto al percorso di formazione e periodo annuale di prova a partire dall'anno scolastico 2022/2023. Questo significa che chiunque venga assunto di ruolo da qualsiasi graduatoria sarà soggetto alle disposizioni contenute nel nuovo decreto.

Sono tenuti a svolgere il percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio:

- i docenti che si trovano al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato, a qualunque titolo conferito, che aspirino alla conferma in ruolo;
- i docenti per i quali sia stata richiesta la proroga del periodo di formazione e periodo annuale di prova in servizio o che non abbiano potuto completarlo negli anni precedenti.
- i docenti che hanno ottenuto il passaggio di ruolo;
- i docenti vincitori di concorso, che abbiano l'abilitazione all'insegnamento o che l'acquisiscano ai sensi dell'articolo 13, comma 2 del Decreto Legislativo,

che si trovano al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato.

In caso di mancato superamento del test finale o di valutazione negativa del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio, il personale docente svolge un secondo percorso di formazione e di prova, non ulteriormente rinnovabile.

Il percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio è rinviabile nei casi di fruizione di assegno di ricerca o di frequenza di dottorato di ricerca, sino al primo anno scolastico utile dopo la fine dell'impegno, oltre che in tutti gli altri casi previsti dalla normativa vigente (es: congedo di maternità, congedo parentale, aspettativa, ecc.).

Il superamento dell'anno di prova è subordinato allo **svolgimento di almeno 180 giorni di servizio di cui 120 per le attività didattiche**.

Il docente in periodo di prova è tenuto a predisporre un **bilancio delle competenze iniziale**, in forma di autovalutazione strutturata, con la collaborazione del docente tutor; esso va predisposto entro il secondo mese dalla presa di servizio per un'analisi critica delle competenze possedute, per individuare gli aspetti da potenziare e per elaborare un progetto di formazione in servizio coerente con il quadro dell'analisi precedente. Il dirigente scolastico e il docente in periodo di prova, sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor concordano, con un apposito **patto per lo sviluppo professionale**, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, pedagogica, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso le attività formative.

Al termine del percorso di formazione e del periodo annuale di prova in servizio, il docente, con il supporto del docente tutor, compila il **bilancio delle competenze finali** per registrare il percorso professionale e formativo

svolto.

Nel percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio, le **attività formative hanno una durata complessiva di 50 ore, organizzate in 4 fasi:**

- incontri propedeutici e di restituzione finale;
- laboratori formativi;
- "peer to peer" e osservazione in classe;
- formazione on-line.

L'amministrazione scolastica territoriale organizza almeno un **incontro formativo propedeutico**, con i docenti in periodo di prova, a livello di ambito territoriale, per presentare le modalità generali del percorso di formazione generale, il profilo professionale atteso, le innovazioni in atto nella scuola e un **incontro conclusivo**, finalizzato a realizzare una valutazione complessiva dell'azione formativa realizzata. Le attività di formazione per i docenti in periodo di prova 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 in periodo di prova segue obbligatoriamente **laboratori formativi per complessive 12 ore di attività**, con la possibilità di scegliere tra le diverse proposte formative offerte a livello territoriale. I laboratori si articolano, di norma, in **4 incontri in presenza della durata di 3 ore**. È prevista l'elaborazione di documentazione e attività di ricerca, validata dal docente coordinatore del laboratorio. Tale documentazione è inserita dal docente neoassunto nel portfolio professionale.

Un momento importante dell'anno di formazione e di prova è la **fase del PEER TO PEER**: si tratta di attività di osservazione in classe, svolta reciprocamente dal docente in periodo di prova e dal tutor; tali attività sono finalizzate al miglioramento

delle pratiche didattiche e sono focalizzate sulle modalità di conduzione delle attività e delle lezioni, sul sostegno alle motivazioni degli alunni, sulla costruzione di ambienti di apprendimento positivi e motivanti, sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti. Le diverse fasi dell'osservazione reciproca sono anticipate da una progettazione preventiva e seguite da confronto e rielaborazione con il docente tutor e sono oggetto di specifica relazione del docente in periodo di prova. **Alle attività di osservazione sono dedicate almeno 12 ore.**

Il Ministero, attraverso la **struttura tecnica dell'INDIRE**, coordina e monitora le attività per la realizzazione ed aggiornamento della **piattaforma digitale** che supporta i docenti in periodo annuale di prova in servizio, durante tutto il periodo di formazione. La piattaforma è predisposta e attivata entro il mese di settembre di ciascun anno scolastico, anche se di fatto viene aperta nei mesi successivi. La formazione on-line del docente in periodo di prova avrà 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.

Nel corso del periodo di formazione il docente in periodo di prova cura la predisposizione di un proprio **portfolio professionale**, in formato digitale, che dovrà contenere:

- uno spazio per la descrizione del proprio curriculum professionale;

- l'elaborazione di un bilancio di competenze, all'inizio del percorso formativo;
- la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese;
- la realizzazione di un bilancio conclusivo e la previsione di un piano di sviluppo professionale.

Il dirigente scolastico individua uno o più docenti con il compito di svolgere le funzioni di tutor per i docenti in servizio presso l'istituto. Salvo motivata impossibilità nel reperimento di risorse professionali, un docente tutor segue al massimo tre docenti in percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio. Il **docente tutor** appartiene alla medesima classe di concorso dei docenti in periodo di prova 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. Il docente tutor sostiene il docente in periodo di prova nell'inserimento nella comunità professionale, favorisce la sua partecipazione ai diversi momenti della vita collegiale della scuola ed esercita ogni necessaria forma di ascolto, consulenza e collaborazione per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento.

Al termine dell'anno scolastico, nell'intervallo temporale intercorrente tra il termine delle attività didattiche – compresi gli esami di qualifica e di Stato – e la conclusione dell'anno, **il docente sostiene un colloquio innanzi al Comitato di Valutazione (nella composizione DS e docenti)**; il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale, consegnato preliminarmente al dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato almeno

Il DS individua il docente tutor che seguirà il docente in periodo di prova nell'inserimento nella comunità professionale, per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento.

Al termine dell'a.s. il docente sostiene, in sede di Comitato di Valutazione, un colloquio e un test finale per verificare le competenze didattiche pratiche acquisite.

L'allegato A del decreto 226/2022 prevede la registrazione dei momenti osservativi, a cura del docente tutor e del DS.

Al DS infine spetta il provvedimento motivato di conferma in ruolo o meno.

cinque giorni prima della data fissata per il colloquio. Il Comitato procede, contestualmente al colloquio, al suddetto accertamento, verificando in maniera specifica la traduzione in competenze didattiche pratiche delle conoscenze teoriche disciplinari e metodologiche del docente, negli ambiti individuati nel medesimo comma **attraverso un test finale sottoposto al docente**; in sede di Comitato si tiene conto inoltre della valutazione delle risultanze della documentazione contenuta nell'istruttoria formulata dal tutor accogliente e nella relazione del dirigente scolastico, con espresso riferimento all'acquisizione delle relative competenze, a seguito di osservazione effettuata durante il percorso di formazione e periodo annuale di prova. Per la **registrazione dei momenti osservativi** a cura del docente tutor e del dirigente scolastico, è previsto l'**allegato A** al decreto 226/2022 in cui si evidenziano gli indicatori e i relativi descrittori funzionali alla verifica delle competenze a tal fine significative e alla conseguente valutazione di cui al presente comma. All'esito delle suddette attività (colloquio e test), il Comitato si riunisce per l'espressione del parere. Il dirigente scolastico presenta preliminarmente 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, fermo restando che il mancato superamento della verifica (effettuata tramite il test) comporta il mancato superamento del percorso di formazione e periodo annuale di prova. Tutta la documentazione è parte integrante del fascicolo personale del docente.

In caso di superamento del test finale e di valutazione positiva del percorso

di formazione e periodo di prova in servizio, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente in percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio.

CONSIDERAZIONI, OLTRE LA NORMATIVA

L'anno di formazione e di prova ha un valore e degli aspetti di rilevanza che vanno oltre gli adempimenti normativi: o meglio, gli adempimenti normativi devono essere inquadrati in una prospettiva di senso più ampia.

Il docente neo-immesso molto spesso lavora nella scuola come personale a tempo determinato da diversi anni e potrebbe essere affiancato da un tutor con meno anni di servizio (considerati i periodi di ruolo e pre-ruolo sommati tra loro): questo significa che il rapporto tra neo-immesso e tutor va impostato come rapporto di peer to peer, più che come tutoring. L'arricchimento è sempre reciproco e questo risulta alla fine di ogni anno, nel momento degli incontri del Comitato di Valutazione; i tutor crescono professionalmente con i docenti neo-immessi grazie allo scambio continuo, alla co-progettazione e alla riflessione congiunta sui numerosi aspetti del proprio profilo professionale.

Un altro punto di forza di questo percorso è la proposta del bilancio delle competenze, iniziale e finale; si tratta infatti di uno strumento che andrebbe esteso a tutti i docenti, considerata la valenza di supporto per l'autovalutazione delle proprie azioni professionali, utilissimo per riflettere sugli obiettivi professionali e didattici del proprio operato.

Da non dimenticare il ruolo importante svolto dalle scuole polo per la formazione: esse sono infatti il punto di riferimento che organizza il percorso di formazione dei neo-immessi; ad esse spetta il ruolo di gestione finanziario-contabile dei fondi e

di formulazione dei programmi, con selezione dei formatori. È fondamentale costruire una struttura della formazione che unisca in modo equilibrato momenti frontali con momenti laboratoriali, dando il giusto spazio al lavoro in gruppo, che si pone come determinante nell'ottica della collegialità che caratterizza il lavoro dei docenti.

È importante il ruolo del Comitato di Valutazione dal momento che rappresenta lo spazio, al termine del percorso, in cui il docente neo-immesso può raccontare il proprio vissuto nei punti di forza e di debolezza, per il miglioramento. Al dirigente scolastico spetta infine la conferma in ruolo o meno: bisogna onestamente considerare che possono esserci situazioni di non superamento, opportunamente documentate con un percorso tracciato, a dimostrare di aver fatto di tutto per supportare il docente neo-immesso. Qualora si abbia la fondata consapevolezza che il docente non sia adeguato agli obiettivi del proprio profilo è necessario, anche se a malincuore, non mascherare la realtà.

Nell'anno di prova il docente neo-immesso entra a tempo indeterminato nel sistema scolastico ma si inserisce anche in uno specifico contesto: deve essere un ottimo osservatore delle persone che si trova a fianco e deve entrare in punta di piedi in meccanismi consolidati. Perché questo avvenga è importante il supporto non solo del docente tutor, ma dell'intera comunità professionale, sotto la guida del dirigente scolastico. I nuovi docenti sono una ricchezza per le scuole in cui si inseriscono: portano infatti l'entusiasmo dell'inizio di un percorso (anche se preceduto spesso da tanti anni di pre-ruolo), sguardi e prospettive nuove per le realtà di cui entrano a far parte: pertanto l'anno di formazione e di prova è insieme un percorso professionale ed umano a cui riservare la cura e l'attenzione che merita. ■