



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

DIREZIONE GENERALE



**Formazione docenti neo-assunti
a.s. 2015/2016**

**Elementi normativi ed organizzativi generali
per gli incontri informativi e di accoglienza**



CONTENUTI

- **1. Struttura del Piano di formazione**

- Il Piano di Formazione sperimentale
- Il precedente modello di formazione
- Criticità del precedente modello
- Le particolarità del nuovo Piano
- Il modello di governance
- I punti di forza della sperimentazione
- I punti di debolezza
- Esiti a livello nazionale

- **2. Le innovazioni introdotte dalla legge n. 107/2015**

- Le disposizioni in materia di formazione in ingresso
- Principali elementi di novità
- Il D.M. n. 850/2015
- Le quattro fasi del percorso formativo

- **3. Compiti e funzioni degli attori - chiave**

- Il Docente in formazione e prova
- Il Tutor
- Il Dirigente Scolastico



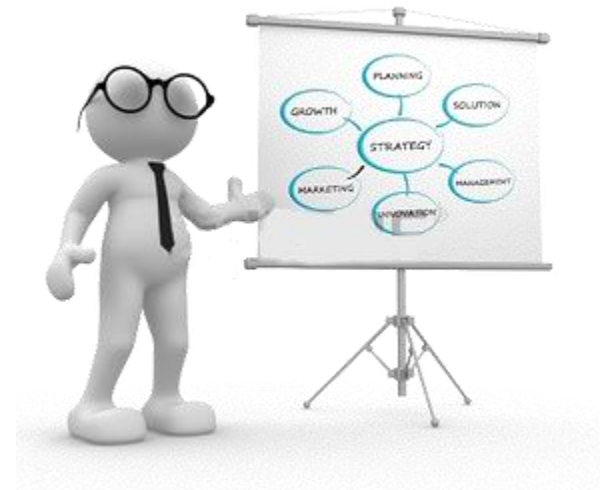
Struttura del Piano di formazione



Anna Maria Di Nocera
Dirigente Scolastico
Referente regionale
formazione docenti neoassunti

Il Piano Nazionale Sperimentale per la formazione dei docenti neoassunti

La Direzione Generale per il Personale Scolastico del MIUR ha implementato, a partire dall'a.s. 2014/2015, un percorso formativo flessibile, riservato ai docenti neoassunti, da mettere a sistema nelle successive annualità.



Il precedente modello



- Il precedente modello formativo, era di tipo *blended 50 ore (25 ore in presenza e 25 ore a distanza)*.
- La formazione in presenza consisteva prevalentemente in **lezioni svolte in modalità frontale**.
- L' **e-tutor** componeva le classi virtuali in base alle classi costituite in presenza.
- Il sistema considerava il tempo di connessione ai fini della quantificazione delle ore da effettuare on-line.
- Al termine delle attività, il docente neoassunto preparava una **tesina comprendente le esperienze professionali e formative** realizzate nel corso dell'anno, che veniva discussa in sede di Comitato di valutazione.

Criticità del precedente modello



- Il processo di formazione era visto come un **adempimento** e non come crescita professionale.
- Le attività in presenza erano **poco partecipate** e, conseguentemente, poco attente ai bisogni formativi individuali.
- La formazione non era sostenuta da un adeguato **supporto di tutoraggio**.
- Il percorso si concentrava nella **fase finale** dell'anno scolastico.

Le particolarità del nuovo Piano di formazione



- La nuova formazione in ingresso è stata progettata come **punto di partenza** che accompagni tutta la carriera e lo sviluppo professionale del docente ed è caratterizzata da **modelli innovativi di attuazione**, orientati:
 - al «bilancio delle competenze»;
 - ad attività laboratoriali e di ricerca-azione;
 - alla produzione di documentazione didattica;
 - all'innovazione digitale.
- Il nuovo modello formativo potrà essere adottato oltre che per la formazione in ingresso, **anche per la formazione in servizio.**

Il modello di governance



Gruppo di coordinamento MIUR

azioni di **coordinamento, accompagnamento e monitoraggio, supporto** delle iniziative formative;



UUSSRR

coordinamento delle attività a livello regionale e **raccolta delle rendicontazioni amministrative e didattiche**;



Scuole Polo

organizzazione degli incontri laboratoriali e attività amministrativo-contabili;



Scuole di servizio dei neoassunti docenti

attività di **tutoring e peer to peer** dei docenti neoassunti in servizio e dei tutor.

I punti di forza della sperimentazione



➔ Maggiore attenzione alla **formazione sul campo, centrata sullo sviluppo di competenze;**

➔ Valorizzazione dei compiti del **tutor accogliente** presso la sede di servizio e introduzione del peer to peer per lo scambio di esperienze,

➔ Introduzione di **laboratori formativi specifici;**

➔ Valorizzazione dell'**attività di studio e di ricerca on line,**

➔ Introduzione del **portfolio professionale.**

I punti di debolezza

Tempistica di avvio delle attività (aprile –maggio 2015) e di apertura della piattaforma (maggio 2015);

esigenza di **maggiore congruenza** con i bisogni reali dei docenti;

tardività nel coinvolgimento dei tutor;

scarsa motivazione da parte dei docenti neoassunti con elevata esperienza d'insegnamento;

limitate competenze amministrative e organizzative delle scuole di servizio.

Esiti a livello nazionale dei questionari somministrati a.s. 2014/2015

I risultati del monitoraggio svolto dal MIUR e da Indire hanno fornito **riscontri positivi** sulle diverse fasi del nuovo modello.

Incontri informativi e di accoglienza

Laboratori formativi dedicati

Peer to peer

Formazione on line

- Gli incontri hanno avuto carattere **informativo** di presentazione - illustrazione del percorso e di organizzazione (74%).
- Hanno contribuito ad **arricchire** gli obiettivi del percorso di formazione (46%).
- Hanno evidenziato la necessità di anticiparne l'avvio rispetto alla tempistica adottata (71%).

Esiti a livello nazionale dei questionari somministrati a.s. 2014/2015

Incontri informativi e di accoglienza

Laboratori formativi dedicati

Peer to peer

Formazione on line

- Il 76% dei docenti ha partecipato a oltre **4 laboratori formativi** dedicati;
- l'80% ha partecipato a un laboratorio o ad una attività sui **BES.**

Esiti a livello nazionale dei questionari somministrati a.s. 2014/2015

Incontri informativi e di accoglienza

Laboratori formativi dedicati

Peer to peer

Formazione on line

-Esperienza molto utile:

- sul **piano umano e relazionale** per il 70% dei neoassunti e per il **77% dei tutor**;

-sul **piano operativo e professionale** per il 57% dei neoassunti e per il **61% dei tutor**.

In particolare è stato apprezzato lo stimolo aperto al confronto, alla condivisione, alla reciproca collaborazione tra docenti junior e senior.

Esiti a livello nazionale dei questionari somministrati a.s. 2014/2015

Incontri informativi e di accoglienza

Laboratori formativi dedicati

Peer to peer

Formazione on line

- La funzionalità di questo impianto formativo funziona come **supporto di analisi** di pratica didattica (85% di risposte positive).
- La maggiore comprensione delle dimensioni relative alle competenze ha indotto ad individuare più chiaramente gli **ambiti sui quali progettare** la propria formazione (88% di risposte positive).

Le innovazioni introdotte dalla legge n. 107/2015



Anna Maria Di Nocera
Dirigente Scolastico
Referente regionale
formazione docenti neoassunti

La formazione in ingresso



*La legge n. 107/2015 introduce significativi cambiamenti in materia di **anno di prova e anno di formazione**. I commi dal **115 al 120** trattano la materia, specificando che, dopo la nomina in ruolo, il personale docente effettua un anno di formazione e prova ai fini della **conferma in ruolo**.*

Legge n.107

«Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti. (GU Serie Generale n.162 del 15-7-2015)»



comma 115

- *Il personale docente ed educativo è sottoposto al **periodo di formazione e di prova**, il cui positivo superamento determina l'**effettiva immissione in ruolo**.*

comma 116

- *Per il superamento del periodo di formazione e di prova è necessario lo **svolgimento del servizio effettivamente prestato almeno 180 giorni**, dei quali almeno **120 per le attività didattiche**.*

comma 117

- *La **valutazione** del personale docente ed educativo in periodo di formazione è affidata al **Dirigente Scolastico, sentito il Comitato per la valutazione**, sulla base dell'**istruttoria** di un docente al quale sono affidate dal Dirigente Scolastico le funzioni di **tutor**, istituito ai sensi dell'articolo 11 T.U. D.lgs n.297/1994, come sostituito dal comma 129 della Legge 107/2015.*

Legge n.107

«Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti. (GU Serie Generale n.162 del 15-7-2015)»



comma 118

- Con apposito decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca sono individuati gli **obiettivi**, le **modalità di valutazione** del grado di raggiungimento degli stessi, le **attività formative** e i **criteri per la valutazione** del personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova.

comma 119

- In caso di valutazione negativa del periodo di formazione e prova, il personale in parola è **sottoposto a un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile.**

comma 120

- Si conferma la compatibilità dei commi da 115 a 119 con quanto previsto dagli articoli da 437 a 440 del T.U. D.lgs 297.

Principali elementi di novità




1. Stretta connessione tra periodo di prova e attività di formazione.

- I due percorsi (anno di prova – anno di di formazione) si integrano ed è necessario il **superamento di entrambi ai fini della conferma in ruolo.**
- In qualunque caso, la **ripetizione del periodo di prova comporta la partecipazione alle connesse attività di formazione**, che sono da considerarsi parte integrante dello stesso servizio di prova.

Principali elementi di novità

2. Modifica della composizione del Comitato di valutazione.



Nella nuova regia, ai fini del **superamento del periodo di formazione e di prova**, l'organo collegiale è chiamato ad esprimere il proprio parere con una componente ridotta ossia senza genitori, studenti e membro esterno, ma con la presenza del **Dirigente Scolastico**, che lo presiede, con la **rappresentanza dei docenti** e del docente cui sono affidate le funzioni di **tutor**, il quale dovrà presentare un'istruttoria; la valutazione è di competenza del Dirigente scolastico, ma lo stesso è tenuto a sentire il comitato.



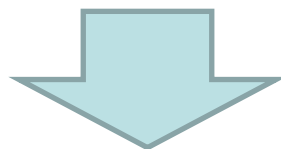
Principali elementi di novità



- 3. Nuovo ruolo del Tutor della sede di servizio del docente neoassunto.**
- Il docente - tutor, oltre a svolgere **funzioni di accompagnamento, consulenza, supervisione professionale**, fornisce elementi istruttori al Comitato di Valutazione e al Dirigente Scolastico.

II D.M. n. 850/2015

- La previsione contenuta nella **Legge n. 107/2015 – art. 118** , concernente l’emanazione di un D.M. per regolamentare la formazione del personale neo-assunto, trova attuazione con il



D.M. n. 850 del 27 ottobre 2015

“Obiettivi, modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, attività formative e criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova, ai sensi dell’articolo 1, comma 118, della legge 13 luglio 2015, n.107”.

Le quattro fasi del percorso formativo

Incontri propedeutici e di restituzione finale	Laboratori formativi dedicati	Peer to peer e osservazione in classe	Formazione on line	TOTALE
6 ORE	12 ORE	12 ORE	20 ORE	50 ORE



1^FASE

Incontri
informativi e di
accoglienza

6 ORE (3 + 3)



Il primo incontro è finalizzato a:

- *illustrate le modalità, i compiti e i principali strumenti utilizzati nel percorso formativo;*
- *far conoscere le aspettative dell'amministrazione e della scuola nei confronti dei neo-assunti;*

Il secondo incontro, da realizzare a conclusione dei laboratori formativi, è finalizzato alla condivisione del lavoro svolto dai docenti e alla riflessione sui punti di forza dell'esperienza, sulle criticità e su eventuali proposte migliorative.

2^ FASE

I laboratori, articolati, di norma, in 4 incontri in presenza della durata di 3 ore, sono progettati a livello territoriale e si caratterizzano per l'adozione di metodologie laboratoriali e per i contenuti strettamente attinenti all'insegnamento.

**Laboratori
formativi
dedicati**

12 ORE



Gli ambiti di approfondimento, individuati dalle Scuole Polo, nel rispetto delle indicazioni ministeriali, sono:

- **gestione della classe e delle problematiche relazionali;**
- **sistema nazionale di valutazione (autovalutazione e miglioramento);**
- **bisogni educativi speciali e disabilità;**
- **nuove tecnologie e strategie didattiche.**

3[^] FASE

La fase “Peer to peer”, realizzata dal **docente neoassunto e dal tutor**, è finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche e alla riflessione condivisa su aspetti fondamentali dell’azione di insegnamento. Comprende **10 ore** di pratica didattica così articolate:

- **3 ore di progettazione condivisa;**
- **4 ore di osservazione** del neo assunto docente nella classe del tutor;
- **4 ore di osservazione** del tutor nella classe del docente neoassunto;
- **1 ora di valutazione** dell’esperienza realizzata.

Peer to peer
e
osservazione
in classe

12 ORE



4^ FASE

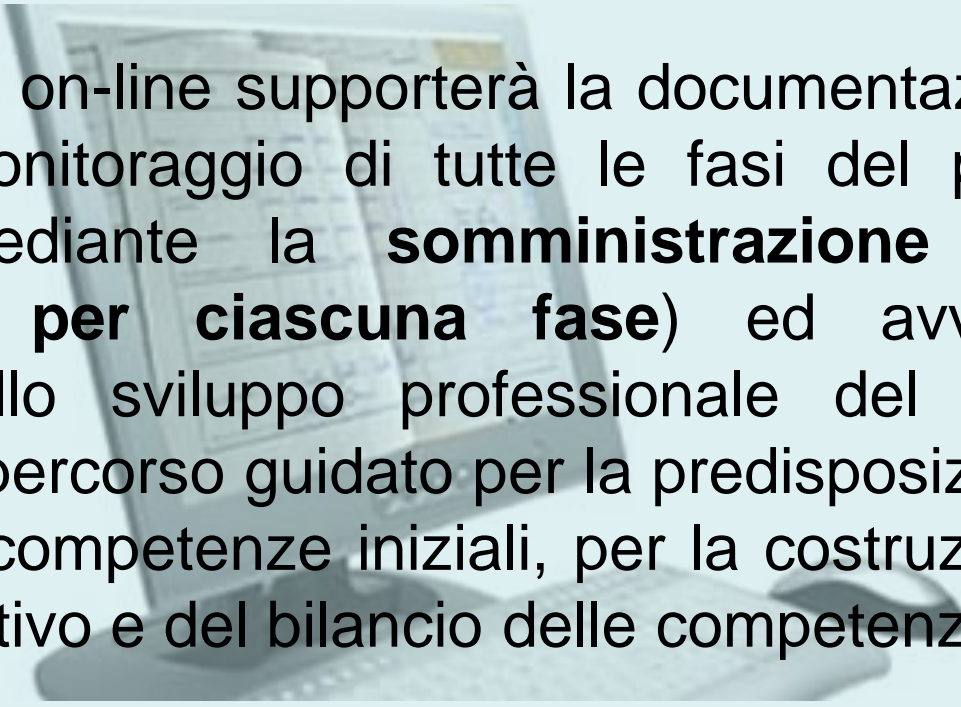
Sarà comunicata dal MIUR l'apertura della piattaforma dedicata INDIRE puntoEDU.

Collegandosi al sito web www.neoassunti.indire/2016 sarà possibile **accedere all'area** riservata della formazione on line e **acquisisce la guida** sull'utilizzo del servizio e i materiali esplicativi che accompagneranno il docente nella compilazione delle varie sezioni.

Formazione on line

20 ORE



- 
- La piattaforma on-line supporterà la documentazione ed il continuo monitoraggio di tutte le fasi del percorso formativo (mediante la **somministrazione di un questionario per ciascuna fase**) ed avvierà la riflessione sullo sviluppo professionale del docente attraverso un percorso guidato per la predisposizione del bilancio delle competenze iniziali, per la costruzione del portfolio formativo e del bilancio delle competenze finali.



Compiti e funzioni degli attori - chiave



Il neoassunto

- **Effettua** 180 giorni di servizio, di cui 120 per le attività didattiche;



- **redige** il bilancio delle competenze iniziali e finali;



- **definisce** con il D.S. il patto per lo sviluppo professionale;



- **partecipa** agli incontri propedeutici e di restituzione finale degli esiti;



Il neoassunto

- **partecipa** ai laboratori formativi;
- **svolge** con il tutor le ore del peer to peer;
- **accede** alla formazione on line e predispone il portfolio professionale;
- **sostiene** il colloquio dinanzi al Comitato di Valutazione.



Il Tutor

- è **designato** dal Dirigente Scolastico, sentito il Collegio dei docenti;



- **accoglie** il docente neoassunto e lo inserisce nel contesto scuola;



- **collabora** alla stesura del Bilancio iniziale e finale delle competenze e del Patto formativo;



- svolge con il neoassunto le ore del ***peer to peer***.



Il Tutor

- **presenta parere** motivato sulle caratteristiche dell'azione professionale del neoassunto



- **integra** il Comitato di Valutazione in occasione del colloquio sostenuto dal neoassunto;



- **riceve un compenso** economico dal MOF ed eventualmente accede al bonus premiale;



- **riceve l'attestazione** dell'attività svolta.



Il Dirigente Scolastico

- **Garantisce** la disponibilità del POF e della documentazione necessaria;



- **offre** consulenza sugli adempimenti necessari al superamento dell'anno di prova;



- **coordina** il lavoro dei tutor;



- **stabilisce** il Patto per lo sviluppo professionale;



- **designa** il tutor, sentito il parere del Collegio dei docenti;



Il Dirigente Scolastico

- **attesta** le ore di osservazione peer to peer;



- **presenta** una relazione per ogni docente neoassunto;



- **visita** la classe del neoassunto almeno una volta;



- **valida** il percorso di formazione;




- **presiede** il Comitato di Valutazione;



- **emette** provvedimento motivato di conferma in ruolo o di rinvio del periodo di prova.



A black and white photograph of a classroom. In the foreground, three children are seated at a desk. The child on the left is a boy with glasses, pointing his right index finger upwards. The child in the center is a boy with his right arm raised high. The child on the right is a girl with her right arm raised high. In the background, other children are visible, some also with their hands raised. The scene is brightly lit, likely from a window on the right side of the frame.

***“ Un insegnante mediocre parla.
Un bravo insegnante spiega.
Un ottimo insegnante dimostra.
Un grande insegnante ispira”.***

(William Arthur Ward)