

## PUNTI SALIENTI DM 850/2015

### Compiti dei vari attori

#### OBIETTIVI FINALITA'

- Il Dm 850/2015 individua, ai sensi dell'articolo 1, comma 118, della Legge, gli obiettivi, le modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, le attività formative e i criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova.
- Il periodo di formazione e prova assolve alla finalità di verifica delle 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. Dette attività comportano un impegno complessivo pari ad almeno 50 ore, aggiuntive rispetto agli ordinari impegni di servizio e alla partecipazione alle attività di formazione di cui all'articolo 1, comma 124 della Legge, e rivestono carattere di obbligatorietà.

#### CRITERI PER LA VALUTAZIONE

- Il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli standard professionali da parte dei docenti neo-assunti con riferimento ai seguenti criteri:
  - 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;
  - corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;  
Sono valutate l'attitudine collaborativa nei contesti didattici, progettuali, collegiali, l'interazione con le famiglie e con il personale scolastico, la capacità di affrontare situazioni relazionali complesse e dinamiche interculturali, nonché la partecipazione attiva e il sostegno ai piani di miglioramento dell'istituzione scolastica
  - osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;  
Costituiscono parametri di riferimento il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 ed il regolamento dell'istituzione scolastica.
  - partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.  
Ai fini della verifica si rinvia a quanto disposto dall'art 5 del DM (Bilancio delle competenze)

## COMPITI DEI DIVERSI ATTORI

<p>DOCENTE NEO-ASSUNTO</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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, la cui valutazione è parte integrante della procedure di valutazione del periodo di prova (si veda paragrafo specifico). La 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 al piano dell'offerta formativa</li><li>• ai fini della personalizzazione delle attività di formazione, anche alla luce delle prime attività didattiche svolte, traccia un primo bilancio di competenze, in forma di autovalutazione strutturata, 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</li><li>• sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabilisce con il dirigente 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 previste</li><li>• partecipa alle attività formative (vedi paragrafo specifico)</li><li>• svolge con il docente tutor attività di osservazione in classe 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</li><li>• al termine del periodo di formazione e prova, 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</li><li>• cura la predisposizione del portfolio professionale e lo consegna al dirigente nei termini che verranno comunicati dallo stesso (vedi</li></ul>
--------------------------------	--

	<p>paragrafo specifico)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sostiene il colloquio finale di fronte al comitato di valutazione</li> </ul>
TUTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 di cui all'articolo 9 del DM. La collaborazione può esplicarsi anche nella elaborazione, sperimentazione, validazione di risorse didattiche e unità di apprendimento.</li> <li>• condivide con il docente la programmazione annuale redatto dallo stesso</li> <li>• collabora con il docente nella predisposizione del Bilancio di competenze iniziale</li> <li>• collabora con DS e docente alla definizione del Patto per lo sviluppo professionale</li> <li>• si confronta con il docente sulle attività peer to peer (sequenze di osservazione oggetto di progettazione preventiva e di successivo confronto e rielaborazione con il docente tutor)</li> <li>• svolge con il docente attività di osservazione in classe 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.</li> <li>• collabora con il docente nella supervisione della redazione del Bilancio di competenze finale</li> <li>• è membro del comitato di valutazione ai sensi del comma 129 art.1 legge 107/2015</li> <li>• nel corso della riunione finale del comitato di valutazione, presenta le risultanze emergenti dall'istruttoria compiuta in merito alle attività formative predisposte ed alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente.</li> </ul>
DIRIGENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organizza le attività di accoglienza, formazione, tutoraggio, supervisione professionale, avvalendosi della collaborazione dei docenti <i>tutor</i> e svolge le attività per la valutazione del periodo di</li> </ul>

	<p>prova</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• visita le classi dei docenti neo-assunti almeno una volta nel corso del periodo di formazione e di prova</li> <li>• 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</li> <li>• sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabilisce con il docente 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 previste</li> <li>• in relazione al patto di sviluppo professionale può programmare ulteriori momenti di osservazione in classe con altri docenti</li> <li>• consegna il portfolio del docente al Comitato di valutazione almeno 5 giorni prima della data fissata per il colloquio finale</li> <li>• nel corso della riunione del comitato di valutazione, 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</li> <li>• emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente neo-assunto. In caso di giudizio sfavorevole, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova</li> <li>• in caso di giudizio sfavorevole, emette provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova. Il provvedimento indicherà altresì gli elementi di criticità emersi ed individuerà le forme di supporto formativo e di verifica del conseguimento degli <i>standard</i> richiesti per la conferma in ruolo</li> <li>• adotta e comunica all'interessato entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento il provvedimento di conferma in ruolo o il provvedimento di ripetizione del periodo di formazione e di prova</li> </ul>
--	---

#### ATTIVITÀ FORMATIVE

4 fasi per una durata complessiva di 50 ore (fermo restando la partecipazione del docente alle attività formative previste dall'istituzione scolastica ai sensi dell'articolo 1, comma 124 della Legge):

- *Incontri propedeutici e di restituzione finale: 6 ore (a cura della scuola polo territoriale)*

- L'amministrazione scolastica territoriale organizza almeno 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 un incontro conclusivo, finalizzato a compiere una valutazione complessiva dell'azione formativa realizzata.

- *Laboratori formativi 12 ore:(a cura della scuola polo territoriale)*

- Le attività di formazione per i docenti in periodo di prova sono progettate a livello territoriale tenendo conto del bilancio di competenze sulla base della conseguente rilevazione dei bisogni formativi. 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.
- In conseguenza del patto per lo sviluppo professionale segue obbligatoriamente laboratori formativi per complessive 12 ore di attività, con la possibilità di optare tra le diverse proposte formative offerte a livello territoriale.
- Le attività si articolano, di norma, in 4 incontri in presenza della durata di 3 ore. E' prevista l'elaborazione di documentazione e attività di ricerca, validata dal docente coordinatore del laboratorio. Tale documentazione è inserita dal docente neo-assunto nel portfolio professionale
- Ai fini della strutturazione dei laboratori formativi sono individuate le seguenti aree trasversali:
  - nuove risorse digitali e loro impatto sulla didattica;
  - gestione della classe e problematiche relazionali;
  - valutazione didattica e valutazione di sistema (autovalutazione e miglioramento);
  - bisogni educativi speciali;
  - contrasto alla dispersione scolastica;
  - inclusione sociale e dinamiche interculturali;
  - orientamento e alternanza scuola-lavoro;
  - buone pratiche di didattiche disciplinari.

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

- *Peer to peer – formazione tra pari (a cura della scuola di titolarità)*

- L'attività di osservazione in classe, svolta dal docente neo-assunto e dal *tutor*, 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. Alle attività di osservazione sono dedicate almeno 12 ore.
- In relazione al patto di sviluppo professionale, possono essere programmati, a cura del dirigente scolastico, ulteriori momenti di osservazione in classe con altri docenti.
- *Formazione on-line: 20 ORE (INDIRE)*
  - La Direzione generale per il personale scolastico, avvalendosi della struttura tecnica dell'INDIRE, coordina le attività per la realizzazione ed aggiornamento della piattaforma digitale che supporta i docenti neoassunti durante tutto il periodo di formazione. La piattaforma è predisposta all'inizio dell'anno scolastico.
  - La formazione on-line del docente neoassunto 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.

#### PORTFOLIO PROFESSIONALE

- Nel corso del periodo di formazione il docente neo-assunto 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 portfolio professionale assume un preminente significato formativo per la crescita professionale permanente di ogni insegnante.

#### PROCEDURE PER LA VALUTAZIONE DEL PERIODO DI FORMAZIONE E DI PROVA

- Al termine dell'anno di formazione e prova, nel periodo intercorrente tra il termine delle attività didattiche - compresi gli esami di qualifica e di Stato - e la conclusione dell'anno scolastico, il Comitato è convocato dal dirigente scolastico per procedere all'espressione del parere sul superamento del periodo di formazione e di prova.
- Il docente sostiene un colloquio innanzi al Comitato; 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 cinque giorni prima della data fissata per il colloquio. L'assenza al colloquio, ove non motivata da impedimenti inderogabili, non

preclude l'espressione del parere. Il rinvio del colloquio per impedimenti non derogabili è consentito una sola volta.

- All'esito del colloquio, il Comitato si riunisce per l'espressione del parere.
- Il parere del Comitato è obbligatorio, ma non vincolante per il dirigente scolastico, che può discostarsene con atto motivato.

#### VALUTAZIONE DEL PERIODO DI FORMAZIONE E DI PROVA

- Il dirigente scolastico procede alla valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova sulla base dell'istruttoria compiuta, con particolare riferimento a quanto disposto agli articoli 4 e 5, e al parere di cui all'articolo 13 del DM. La documentazione è parte integrante del fascicolo personale del docente.
- In caso di giudizio favorevole sul periodo di formazione e di prova, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente neo-assunto.
- In caso di giudizio sfavorevole, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova. Il provvedimento indicherà altresì gli elementi di criticità emersi ed individuerà le forme di supporto formativo e di verifica del conseguimento degli *standard* richiesti per la conferma in ruolo.

Nel corso del secondo periodo di formazione e di prova è obbligatoriamente disposta una verifica, affidata ad 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 al termine del secondo periodo di prova. La conseguente valutazione potrà prevedere:

- il riconoscimento di adeguatezza delle competenze professionali e la conseguente conferma in ruolo;
- il mancato riconoscimento dell'adeguatezza delle competenze professionali e la conseguente non conferma nel ruolo ai sensi della normativa vigente.
- Nel caso del manifestarsi di gravi lacune di carattere culturale, metodologico-didattico e relazionale, il dirigente scolastico richiede prontamente apposita visita ispettiva.
- I provvedimenti sono adottati e comunicati all'interessato, a cura del dirigente scolastico, entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento. La mancata conclusione della procedura entro il termine prescritto o il suo erroneo svolgimento possono determinare profili di responsabilità.