

## Studi e Documenti

### Uno sguardo generale

Chiara Brescianini

*Dirigente Tecnico presso l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna*

✉ [brescianini@g.istruzioneer.it](mailto:brescianini@g.istruzioneer.it)

Rita Fabrizio

*Docente presso l'Ufficio III - Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna*

✉ [fabrizio@g.istruzioneer.it](mailto:fabrizio@g.istruzioneer.it)

Lorella Zauli

*Docente presso l'Ufficio VII - Ambito territoriale di Forlì-Cesena*

✉ [lorella.zauli.fo@istruzione.it](mailto:lorella.zauli.fo@istruzione.it)

### Quadro di riferimento

Il periodo di formazione e di prova del personale docente ed educativo neoimpresso in ruolo nella scuola statale è stato oggetto, con l'approvazione della Legge n. 107 del 2015, di una incisiva riforma che ne ha, rispetto al passato, innovato la struttura.

In particolare, si rimanda ad attenta lettura dei commi 115, 116, 117, 118, 119 e 120 che si riportano di seguito.

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".*

Nel comma si identificano i destinatari del periodo di formazione e di prova e l'esito dello stesso come effettiva immissione in ruolo.

Comma 116: *"Il superamento del periodo di formazione e di prova è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno centottanta giorni, dei quali almeno centoventi per le attività didattiche".*

Nel comma si definisce la durata del periodo di formazione e di prova precisando che nel servizio effettivamente svolto, centoventi giorni debbono essere di attività didattiche.

Comma 117: *“Il personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova è sottoposto a valutazione da parte del dirigente scolastico, sentito il comitato per la valutazione istituito ai sensi dell’art. 11 del Testo Unico di cui al Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dal comma 129 del presente articolo, sulla base dell’istruttoria di un docente al quale sono affidate dal dirigente scolastico le funzioni di tutor”.*

Nel comma si delinea la valutazione del periodo di formazione e di prova e si sottolinea la presenza del docente tutor.

Comma 118: *“Con Decreto del Ministero 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 anno di formazione e di prova”.*

Il comma prevede l’emanazione di un Decreto Ministeriale, poi emanato il 27 ottobre 2015, D.M. n. 850, per poter stabilire *obiettivi, modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, attività formative e criteri per la valutazione* dell’anno di formazione, stante il consistente numero di docenti neoassunti in ruolo a livello nazionale (e in Emilia-Romagna).

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”.*

Il comma definisce in modo chiaro che, in caso di esito sfavorevole, il docente ha il diritto di ripetere il periodo di formazione e prova una seconda volta. Detta opzione *non* può essere rinnovata.

Comma 120: *“Continuano ad applicarsi in quanto compatibili con i commi da 115 a 119 del presente articolo, gli art. a 437 a 440 del testo unico di cui al D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297”.*

Di seguito gli articoli T.U. 297/1994 richiamati:

- art. 437 - Nomina in prova e decorrenza della nomina;
- art. 438 - Prova;
- art. 439 - Esito sfavorevole della prova;
- art. 440 - Anno di formazione.

L’art. 11 del citato T.U. relativo al comitato per la valutazione dei docenti è sostituito dal comma 129 della Legge 107/2015 che attribuisce a esso nuove e ulteriori competenze, nello specifico per quanto concerne la valutazione dei docenti neoassunti: il comitato di valutazione *“esprime altresì il proprio parere sul superamento del periodo di formazione e di prova per il personale docente ed educativo. A tal fine il comitato è composto dal dirigente scolastico, che lo presiede, dai docenti di cui al comma 2, lettera a) ed è integrato dal docente a cui sono affidate le funzioni di tutor”.*

Le novità sostanziali per il periodo di formazione e di prova ribadite sia nel D.M. 850 del 27.10.15 sia nella C.M. 36167 del 5.11.15, sono quindi sintetizzabili in:

1. destinatari del periodo di formazione e di prova;
2. servizi utili ai fini del periodo di formazione e prova;
3. ripetizione del periodo di formazione e di prova per una seconda volta e non reiterazione ulteriore in caso di esito sfavorevole;
4. percorso formativo innovato;
5. nuova funzione e composizione del comitato di valutazione;
6. forte interconnessione e inscindibilità fra periodo di formazione e di prova;

7. maggiore e più esplicita definizione del ruolo dei soggetti a vario titolo coinvolti nell'anno di formazione e prova (in particolare dirigenti scolastici e tutor).

Relativamente alla formazione resta confermato che il Ministero assicura la realizzazione di specifiche iniziative di formazione per i docenti neoassunti, con il supporto degli Uffici scolastici regionali e di Indire.

### **Attività di formazione e anno di formazione e di prova**

L'attività di formazione costituisce un obbligo contrattuale per l'Amministrazione, che trova puntuale rispondenza nelle Direttive annuali sulla formazione e l'aggiornamento del personale in servizio.

Il CCNL afferma altresì che durante l'anno di formazione si possono prevedere, a titolo opzionale, particolari opportunità per il miglioramento delle competenze tecnologiche e della conoscenza di lingue straniere, anche nella prospettiva dell'acquisizione di certificazioni internazionalmente riconosciute. Si tratta di indicazioni adeguatamente considerate dalle Direzioni regionali, che generalmente stabiliscono l'accesso prioritario dei docenti neoassunti alle iniziative di formazione nazionali o regionali. L'innovata ratio della Legge 107/2015 afferma al comma 124 che: *"La formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, strutturale e permanente"*.

Le attività di formazione sono collegate con il piano triennale dell'offerta formativa delle scuole e con i risultati emersi dai piani di miglioramento delle istituzioni scolastiche (D.P.R. n. 80/2013), sulla base delle priorità indicate nel Piano di formazione, adottato ogni tre anni con decreto del MIUR con Direttiva, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative di categoria.

Il nuovo scenario normativo apre quindi percorsi impegnativi e di vasta portata per le scuole italiane. Fra i primi passi del *restyling* in tema si pongono le azioni sull'anno di formazione e prova (ora unificati) che in Emilia Romagna ha visto azioni sperimentali sin dall'a.s. 2014-15. Per lo specifico dell'anno di formazione, le attività formative si sono articolate in due distinte modalità d'intervento:

- attività d'istituto;
- attività di formazione a frequenza obbligatoria.

Le due tipologie, cui sono da riconoscere pari importanza e cura, costituiscono un unico progetto formativo, che ha il compito di sostenere il processo di formazione del docente neoassunto in maniera organica e sistematica, in modo da costituire un'occasione non formale di supporto sia alla loro preparazione, sia alla loro azione didattica e professionale. È perciò necessario che le iniziative previste per entrambe le modalità di intervento siano distribuite *"sinergicamente su un arco di tempo che abbracci tutto l'anno scolastico"*.

Nell'anno scolastico 2014-15 sono stati coinvolti a livello emiliano-romagnolo oltre 2.500 docenti neoassunti, comprensivi dei docenti che hanno svolto a vario titolo l'anno di formazione per situazioni individuali di pendenza e proroga. Per l'anno scolastico 2015-16 sono stati immessi a formazione a livello nazionale circa 86.000 docenti, di cui 6.300 in Emilia-Romagna, quasi il triplo dell'anno precedente.

Si tratta di docenti prevalentemente assunti con concorsi e ciò implica una composizione dei futuri corsisti dell'anno di formazione più giovane rispetto al passato, freschi di studio propedeutico al concorso e che necessitano di un'immersione guidata nella pratica quotidiana dell'insegnamento, ove l'assunzione nei ruoli costituisce un passaggio significativo nel processo di professionalizzazione. La partecipazione a un periodo (obbligatorio) di formazione – se svolto a regola d'arte – può rappresentare un'occasione per costruire una sensibilità verso l'innovazione e il miglioramento delle proprie competenze e dell'intero sistema.

## Tipologie di modelli formativi per l'anno di formazione

### Modello nazionale fino all'a.s. 2014-15

Il modello *blended* consolidato fino all'a.s. 2013-14 prevedeva la realizzazione di attività formative miste quantificate in un monte ore complessivo di 50 ore annue, così articolate:

- 25 ore in presenza;
- 25 ore in piattaforma predisposta e gestita da Indire, corrispondenti a un monte ore di crediti (a fronte di attività da svolgere).

La parte *online* prevedeva anche l'affiancamento di un facilitatore di apprendimento (*e-tutor*) e la costituzione di classi virtuali.

Nel 2013-14 l'USR E-R ha introdotto all'interno delle ore in presenza una quota di ore di osservazione reciproca fra tutor e neoassunto – cosiddetta *peer review o peer to peer* – stimata in circa dieci ore.

Con nota n. 6768 del 27.2.2015 il MIUR ha recepito, fra le altre, le proposte innovative dell'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna e ha modellizzato in modo diverso il percorso formativo, strutturandolo in 4 fasi:

- *condivisione del percorso formativo*: due incontri informativi e/o di accoglienza a livello provinciale o sub-provinciale;
- *laboratori formativi dedicati*: incontri laboratoriali tematici proposti dall'Amministrazione, per il tramite degli Uffici scolastici regionali e territoriali, sulla base del bilancio formativo realizzato dai docenti;
- *peer to peer*: pratica didattica accompagnata da un tutor accogliente all'interno della propria scuola, per implementare capacità di osservazione, analisi e programmazione (sperimentata dall'USR E-R già a partire dal 2013-14);
- *formazione on line*: realizzazione di un portfolio professionale sperimentale da discutere con il comitato di valutazione.

### Modello nazionale per l'anno 2015-16

La recente normativa ministeriale (D.M. 850 del 27.10.2015 e C.M. 36167 del 5.11.2015) ha in gran parte recepito le innovazioni introdotte e sperimentate dall'USR E-R negli anni precedenti, prefigurando un piano di formazione (artt. 6-11 del D.M. 850/2015) della durata complessiva di 50 ore, suddivise in:

- *incontri propedeutici e di restituzione finale (art. 7)*, organizzati dall'amministrazione scolastica territoriale per un monte ore di norma non superiore a 6 ore complessive;
- *laboratori formativi (art. 8)* progettati a livello territoriale per complessive 12 ore tenendo conto del bilancio iniziale delle competenze di cui all'art. 5. Essi si articolano di norma in 4 incontri della durata di tre ore e vengono definiti sulla base delle seguenti aree trasversali:
  - nuove risorse digitali e loro impatto sulla didattica;
  - gestione della classe e problematiche relazionali;
  - valutazione didattica e di sistema (autovalutazione e miglioramento);
  - contrasto alla dispersione scolastica;
  - inclusione sociale e dinamiche interculturali;
  - orientamento e alternanza scuola-lavoro;
  - buone pratiche di didattiche disciplinari;
  - bisogni educativi speciali (a tal proposito si specifica che nella citata Circolare 36167 al paragrafo 5 è prevista la frequenza obbligatoria di almeno un modulo dedicato a questo tema);
- *peer to peer o formazione tra pari (art. 9)*, consistente in attività di osservazione reciproca in classe svolta dal docente neoassunto e dal tutor, alle quali sono dedicate 12 ore;

- *formazione on line (art. 10)*, su piattaforma digitale predisposta da Indire, nella quale i docenti dovranno svolgere, per la durata complessiva di 20 ore, le seguenti attività:
  - elaborazione di un proprio portfolio professionale, comprendente l'analisi e la riflessione sul proprio curriculum formativo, l'autovalutazione delle proprie competenze in ingresso e in uscita, la descrizione di due attività didattiche;
  - compilazione di questionari per il monitoraggio del percorso formativo;
  - libera ricerca di materiali.

Le innovazioni delineate dalla recente normativa non finiscono qui: diventa centrale la riflessione e l'analisi dei propri punti di forza e di criticità e dei propri bisogni formativi, con particolare riferimento alle aree della didattica, dell'organizzazione e della professionalità; tale meta-riflessione, tracciata nel bilancio delle competenze in ingresso, confluisce poi nel patto per lo sviluppo professionale stipulato con il dirigente scolastico e ha lo scopo di delineare i punti da potenziare e di elaborare un progetto di formazione coerente. Al termine del percorso, anche grazie al preminente significato formativo del portfolio professionale, il bilancio finale delle competenze delinea i miglioramenti ottenuti e quelli ancora da potenziare, fungendo da volano per la crescita e la formazione permanente di ogni insegnante.

Inoltre, nel percorso di sviluppo così come delineato dalla norma attuale vengono maggiormente definiti i ruoli e le funzioni del tutor e del dirigente scolastico, anche sotto forma di compiti specifici (vedi ad esempio le risultanze emergenti dall'istruttoria, presentate dal tutor in sede di comitato di valutazione e la visita del dirigente scolastico nelle classi del neoassunto almeno una volta nel corso dell'anno di formazione e di prova).

### **Le azioni di accompagnamento regionali**

Già a partire dal mese di agosto 2015 l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia Romagna ha posto in essere una serie di azioni per accompagnare il rinnovato anno di formazione iniziale. Le principali riguardano:

- la costituzione, con D.D.G. n. 562 del 26.11.2015, dello staff regionale per le azioni di coordinamento delle azioni formative per le scuole dell'Emilia-Romagna, istituito ai sensi dell'art. 15 del D.M. 850/2015, che sostanzialmente conferma, con alcune integrazioni, quanto già anticipato con la precedente istituzione della Commissione per il monitoraggio e la valutazione del piano di formazione del docente neoassunto (D.D.G. n. 363 dell'11.08.2015);
- una serie di conferenze formativo-informative rivolte ai dirigenti scolastici della regione e realizzate nel mese di novembre<sup>1</sup>;
- una serie di incontri formativo-informativi per tutor di scuola organizzati a livello provinciale o interprovinciale;
- la pubblicazione del volume *Essere docenti in Emilia-Romagna 2015-16. Guida informativa per insegnanti neo-assunti*<sup>2</sup>;
- la redazione del presente numero monografico della rivista "Studi e Documenti".

### **Considerazioni conclusive**

In relazione a quanto sopra rappresentato si evidenzia l'intersecarsi, nell'attuale scenario, di un modello consolidato ma ormai obsoleto per la formazione dei docenti

<sup>1</sup> Al link <http://ww3.istruzioneer.it/2015/11/19/docenti-neoassunti-conferenze-regionali-per-dirigenti-scolastici-materiali/> i materiali utilizzati dai relatori.

<sup>2</sup> Reperibile al sito istituzionale [www.istruzioneer.it](http://www.istruzioneer.it) al link: <http://istruzioneer.it/2016/01/14/essere-docenti-in-emilia-romagna-2015-16-guida-informativa-per-insegnanti-neo-assunti/>.

neoassunti, con un nuovo scenario normativo ben delimitato (formazione obbligatoria, complementarietà anno di formazione e prova) ma con strumenti attuativi, fra cui alcuni legati specificatamente alle attività formative organizzate dagli Uffici scolastici regionali di concerto con gli Uffici di ambito territoriale e altri da realizzare nelle scuole (ad es., un comitato di valutazione ripensato da un punto di vista sostanziale, oltre che formale, rispetto alle funzioni e ai compiti delicati ad esso ascritti).

Nell'anno scolastico 2015-16 la tempistica delle disposizioni e della normativa di riferimento è sensibilmente migliorata. Una sollecitudine ancora maggiore nel fornire indicazioni consentirebbe la piena realizzazione dell'anno di formazione come reale accompagnamento all'anno di prova, svincolando l'attività formativa dal solo obbligo di partecipare a un corso finalizzato a "ottenere crediti e finire le ore".

Il percorso formativo come delineato consente al docente neoassunto di sperimentare la prassi del *tutoring in practice*, ossia un tutoraggio calibrato sulla pratica didattica per creare interrelazione fra aspetti culturali, didattici e metodologici. In tal modo gli insegnanti realizzano un percorso di *job shadowing* volto a seguire e imparare dall'affiancamento e dal lavoro comune con un docente di comprovata esperienza (docente tutor delle scuole accoglienti di servizio), che nello stesso tempo si rimette in gioco e ripensa il proprio percorso nel confronto con il docente in ingresso.

La pratica didattica assistita consente di sviluppare e approfondire la partecipazione a progetti di ricerca, studio, formazione, simulazioni, *role-playing*, *project-work*, progetti formativi con ricaduta didattica da impostare a livello di scuola, attività di supporto e sostegno alla didattica, sostegno alla persona e agli studenti nelle scuole, costruzione del proprio portfolio professionale.

Il valore aggiunto di un approfondimento professionale, affidato e gestito a livello di singola scuola o di reti di scuole, consente:

- una più stretta correlazione tra teoria e prassi;
- una maggiore aderenza al bilancio di competenze effettuato dai docenti neoassunti (con correlazione alla gestione della classe, ai modelli didattici, alla relazione educativa, alla valutazione degli apprendimenti, ambiti che confluiscono nel Piano annuale di formazione deliberato da ciascun collegio dei docenti);
- una rivalutazione del ruolo del dirigente scolastico come individuatore di bisogni formativi e attivo propulsore di dinamiche di ricerca, formazione e aggiornamento all'interno del proprio istituto;
- un'effettiva responsabilizzazione e rivalutazione del ruolo del tutor, talvolta confinato a mero lettore di relazioni conclusive, come co-progettatore del percorso formativo;
- l'individuazione di una figura di 'tutor di scuola', cui affidare la responsabilità della supervisione dell'anno di formazione, il raccordo con i formandi e i loro tutor, la facilitazione all'utilizzo dei materiali di studio, la stretta collaborazione con la dirigenza scolastica e gli organismi istituzionali della scuola;
- una maggiore attenzione alle multiformi esigenze individuali, soprattutto nelle realtà con un maggior numero di docenti in anno di formazione, cui non sempre è possibile rispondere con attività di grandi numeri.