



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

DIREZIONE GENERALE

POLOFERMI8

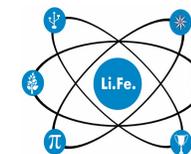


# Il piano di formazione docenti neoassunti e le relative fasi del processo: incontro formativo propedeutico

06\_07\_09\_10\_11 dicembre 2021 – polo formativo Fermi (*Ambito CA 08*)

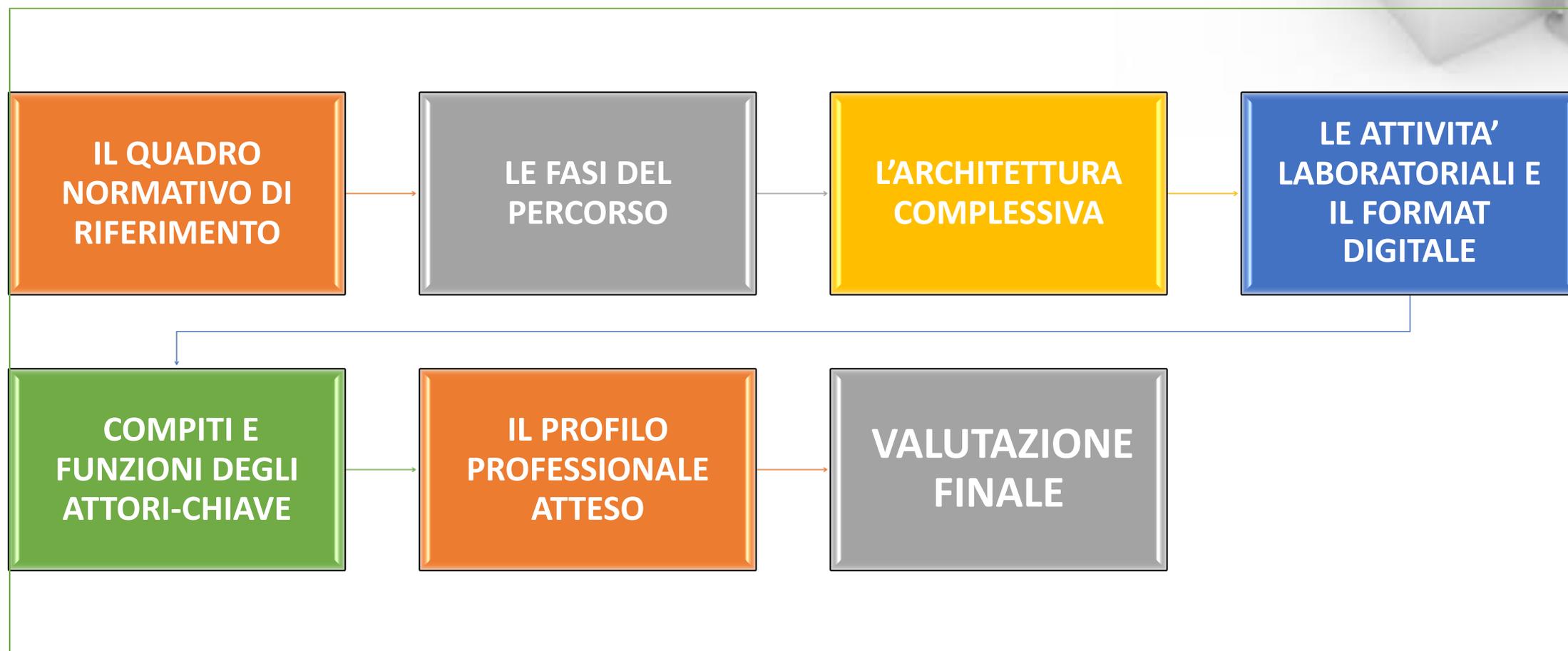


Anna Maria Di Nocera  
Dirigente tecnico  
Referente regionale formazione  
Ufficio III – USR CAMPANIA



LICEO SCIENTIFICO  
ENRICO FERMI  
AVERSA

# Oggi parleremo di.....





# IL QUADRO NORMATIVO

# Anno di Formazione e di Prova

La legge n. 107/2015 ha introdotto significativi cambiamenti in materia di **anno di prova e di formazione.**

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.

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'articolo 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.

Comma 118

Con 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 di prova, il personale docente ed educativo è sottoposto ad un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile.

# Elementi caratterizzanti



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

- Periodo di formazione e prova è “unico e inscindibile”
- *La formazione in ingresso per i neoassunti in ruolo costituisce obbligo contrattuale, ai sensi dell’articolo 68 del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto scuola. Tale obbligo contrattuale comprende 2 percorsi:*
- I due percorsi (anno di prova – anno 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.

Personale neoassunto su posti di cui all'art. 59, comma 4 del D.L. 73/2021  
convertito con modificazioni dalla Legge 106/2021  
Decreto Ministeriale 242 del 30 luglio 2021

L'art.59 ha previsto le misure straordinarie per la tempestiva nomina dei docenti di posto comune e di sostegno e semplificazione delle procedure concorsuali del personale docente.

Art.6 «Trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato

Art.7«Commissione nazionale»

Art.8 «Modalità di espletamento della prova disciplinare»

Art.9 «Costituzione delle commissioni di valutazione della prova disciplinare»

# Personale neoassunto su posti di cui all'art. 59, comma 4 del D.L. 73/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 106/2021 Decreto Ministeriale 242 del 30 luglio 2021

## **Art.6 «Trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato»**

- I candidati svolgono il periodo di formazione e prova (come da DM 850/2015)
- Dopo la valutazione positiva da parte del comitato di valutazione accedono alla prova disciplinare che verrà espletata secondo quanto previsto dall'art. 8 del DM 242 del 30 luglio 2021. È superata dai candidati che raggiungono una soglia di idoneità, non comporta l'attribuzione di un punteggio specifico ed è valutata da una commissione esterna all'istituzione scolastica di servizio.
- In caso di positiva valutazione del periodo di prova e formazione e di giudizio positivo della prova disciplinare il docente è assunto a tempo indeterminato.
- La negativa valutazione del percorso di formazione e prova comporta la reiterazione dell'anno di prova ai sensi dell'articolo 1, comma 119, della legge 13 luglio 2015, n. 107. Il rinvio del percorso di formazione e prova per giustificati motivi normativamente previsti comporta la reiterazione dell'anno di prova come regolamentato dall'articolo 438 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, e dall'articolo 1, comma 116, della legge 13 luglio 2015, n. 107.
- Il giudizio negativo relativo alla prova disciplinare comporta la decadenza della procedura. Il servizio prestato viene valutato quale incarico a tempo determinato.

## **Art.7 «Commissione nazionale»**

Con successivo Decreto Ministeriale verrà costituita la commissione nazionale incaricata a redigere i quadri di riferimento per la valutazione della prova disciplinare .

Personale neoassunto su posti di cui all'art. 59, comma 4 del D.L. 73/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 106/2021  
Decreto Ministeriale 242 del 30 luglio 2021

Art.8 «Modalità di espletamento della prova disciplinare»

La prova disciplinare consiste in un colloquio di idoneità volto a verificare:

1. Per l'insegnamento su posto comune nelle scuole di ogni grado, il possesso e corretto esercizio delle competenze culturali e disciplinari, relative ai nuclei fondanti delle discipline di insegnamento sottese ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti ( DM 327/2019 per infanzia e primaria e DM 201/2020 per scuola secondari di primo e secondo grado).

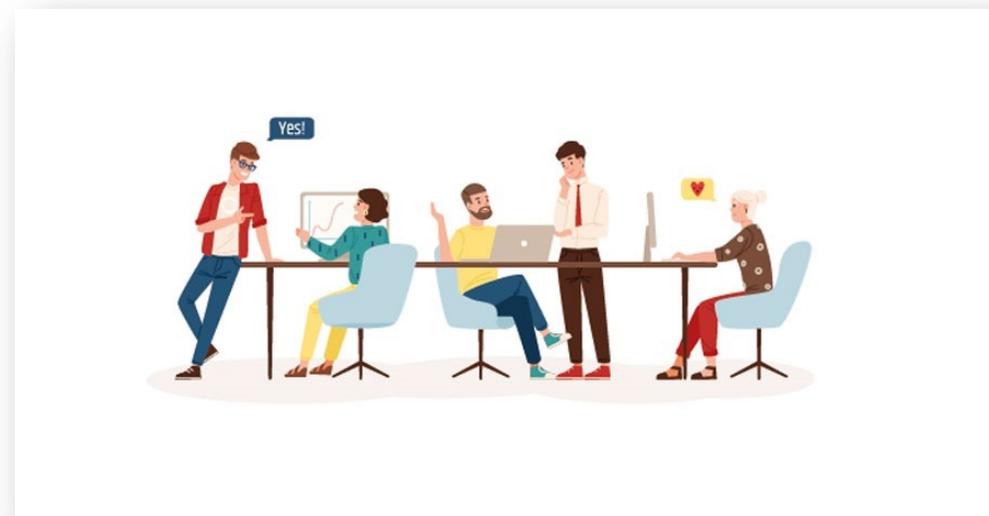
2. Per l'insegnamento su posti di sostegno nelle scuole di ogni grado, il possesso e corretto esercizio delle conoscenze e competenze finalizzate a una progettazione educativa individualizzata che, nel rispetto dei ritmi e degli stili di apprendimento e delle esigenze di ciascun alunno, individua, in stretta collaborazione con gli altri membri del consiglio di classe, interventi equilibrati fra apprendimento e socializzazione e la piena valorizzazione delle capacità e delle potenzialità possedute dal soggetto in formazione.

Personale neoassunto su posti di cui all'art. 59, comma 4 del D.L. 73/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 106/2021  
Decreto Ministeriale 242 del 30 luglio 2021

- Sulla base degli elenchi degli ammessi alla prova disciplinare a seguito del positivo superamento dell'anno di formazione e prova gli USR redigono il calendario dei colloqui, distinti per grado di scuola e tipologia di posto. Lo svolgimento delle prove si conclude entro il mese di luglio 2022.
- ▪L'elenco delle sedi e l'orario di svolgimento della prova è comunicato dall'USR Campania, almeno 10 giorni prima dallo svolgimento della prova disciplinare, tramite avviso pubblicato nei rispettivi albi e siti internet. Detto avviso ha valore di notifica a tutti gli effetti. Nello stesso avviso sono riportate le indicazioni relative allo svolgimento della prova.
- ▪Il colloquio si conclude con un giudizio di idoneità o di non idoneità secondo i quadri di riferimento predisposti dalla commissione nazionale di cui all'art.7 del DM 242/2021.
- ▪La mancata presentazione alla prova disciplinare, senza giustificato motivo, comporta l'esclusione dalla procedura. Decade altresì dalla procedura il candidato che non superi positivamente la prova disciplinare.



# I DESTINATARI



## Docenti destinatari



**i docenti che si trovano al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato e che aspirino alla conferma nel ruolo;**



**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;**



**i docenti per i quali sia stato disposto il passaggio di ruolo;**



**i docenti che nello scorso anno scolastico non hanno superato positivamente l'anno di prova;**



**i docenti neoassunti su posti di cui all'art. 59, comma 4 del D.L. 73/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 106/2021, con prova disciplinare successiva secondo le disposizioni di cui al DM 242/2021.**

Laddove il personale abbia già esperito positivamente il periodo di formazione e prova nello stesso ordine e grado, sarà comunque soggetto allo svolgimento della prova disciplinare di cui al citato comma 7 del D.L. 73/2021.

**Docenti che  
non sono  
tenuti a  
svolgere l'anno  
di formazione  
e prova**



**che abbiano già svolto il periodo di formazione e prova o il percorso FIT ex DDG 85/2018 nello stesso ordine e grado di nuova immissione in ruolo;**



**che abbiano ottenuto il rientro in un precedente ruolo nel quale abbiano già svolto il periodo di formazione e prova o il percorso FIT ex DDG 85/2018;**



**già immessi in ruolo con riserva, che abbiano superato positivamente l'anno di formazione e di prova o il percorso FIT ex DDG 85/2018 e siano nuovamente assunti per il medesimo grado;**



**che abbiano ottenuto il trasferimento da posto comune a sostegno e viceversa nell'ambito del medesimo grado.**



**che abbiano ottenuto il passaggio di cattedra nello stesso ordine e grado di scuola.**

# Durata e servizi utili ai fini del superamento del periodo di formazione e prova

---



- Il superamento del periodo di formazione e prova è subordinato allo svolgimento di servizio effettivamente prestato per almeno **180 giorni** nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno **120 per le attività didattiche**.

(art. 3 D.M. 850/2015)

Nei **180 giorni vanno considerati**:

- ➔ le attività connesse al servizio scolastico;
- ➔ i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche;
- ➔ gli esami, gli scrutini ed ogni altro impegno di servizio.
- ➔ i periodi d'interruzione dell'attività didattica dovuti a ragioni di pubblico servizio (chiusura scuole, elezioni ecc)

- ➔ Nei **180 giorni non vanno considerati** i giorni:
  - di congedo ordinario e straordinario;
  - di aspettativa a qualunque titolo.



**Nei 120 giorni di attività didattica vanno compresi “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”**

I giorni di

- lezione
- recupero
- potenziamento
- attività valutative
- attività progettuali
- attività formative
- attività collegiali

***Fermo restando l’obbligo delle 50 ore di formazione previste, i 180 giorni di servizio e i 120 giorni di attività didattica sono proporzionalmente ridotti per i docenti neoassunti in servizio con prestazione o orario inferiore su cattedra o posto.***



# Architettura del percorso



INCONTRO INIZIALE	LABORATORI FORMATIVI	FORMAZIONE ON LINE INDIRE	PEER TO PEER	INCONTRO FINALE
	12 ORE	20 ORE	12 ORE	
6 ORE				

## INCONTRO INIZIALE ON LINE



► Nel corso dell'**incontro formativo propedeutico**, da realizzare anche per gruppi differenziati, sono fornite indicazioni sulle diverse fasi del percorso di formazione e su aspetti di carattere operativo connessi alla vita professionale.

## LABORATORI FORMATIVI in presenza o ON-LINE



► I laboratori, della durata complessiva di **12 ore**, sono progettati a livello di singola scuola polo, sulla base delle tematiche indicate dal D.M. n. 850/2015, dedicando una specifica attenzione ai aspetti prioritari per la corrente annualità; ogni laboratorio tematico avrà una durata variabile di 3,6 o più ore.

## FORMAZIONE INDIRE ON-LINE



► Al fine di supportare le attività laboratoriali e di documentare le esperienze formative, **l'ambiente on line di INDIRE** offre utili materiali didattici e strumenti finalizzati all'analisi, alla riflessione e alla documentazione del percorso formativo. La durata della formazione on line è stimata **forfettariamente in 20 ore.**

• Nella piattaforma



si realizzano:

L'analisi e le riflessioni sul proprio percorso formativo a partire dal **bilancio di competenze**

La ricerca di **materiali di studio**, risorse didattiche, consultazione di siti dedicati messi a disposizione durante il percorso formativo.

La compilazione di **questionari per il monitoraggio** delle diverse fasi del percorso formativo.

L'elaborazione di un **Dossier finale** che documenta il percorso realizzato e sarà consegnato al Comitato di Valutazione e al Dirigente scolastico.

## Formazione on line



- la data di apertura della piattaforma sarà comunicata sul sito e tramite i social. Da quel momento, i nuovi docenti potranno cominciare il loro lavoro, accedendo all'ambiente online attraverso le loro credenziali **SPID o SIDI**
- nella sezione **Toolkit** è già possibile visionare i bilanci, i questionari e alcuni materiali utili per la formazione. Questa sezione sarà costantemente arricchita lungo il corso dell'anno.
- nell'ambiente INDIRE sono presenti le **FAQ** e – nel caso di problemi persistenti – il servizio di supporto attraverso l'apposito sistema di assistenza online. Entrambi i servizi sono accessibili dalla homepage dell'ambiente di formazione.
- l'ambiente online dedicato ai tutor sarà disponibile a partire dalla **primavera 2022**, ma prossimamente saranno messi a disposizione nella sezione **Toolkit** strumenti e documenti utili anche per l'osservazione peer to peer

## I PRINCIPALI STRUMENTI

Il **Curriculum formativo** è la narrazione di alcuni momenti dell'esperienza professionale o personale determinanti nella costruzione della propria identità di docente.

Il **Bilancio iniziale delle competenze** è il documento che consente di elaborare un'autovalutazione e delle proprie competenze.

La sezione **Attività didattica** consente di documentare percorsi didattici realizzati.

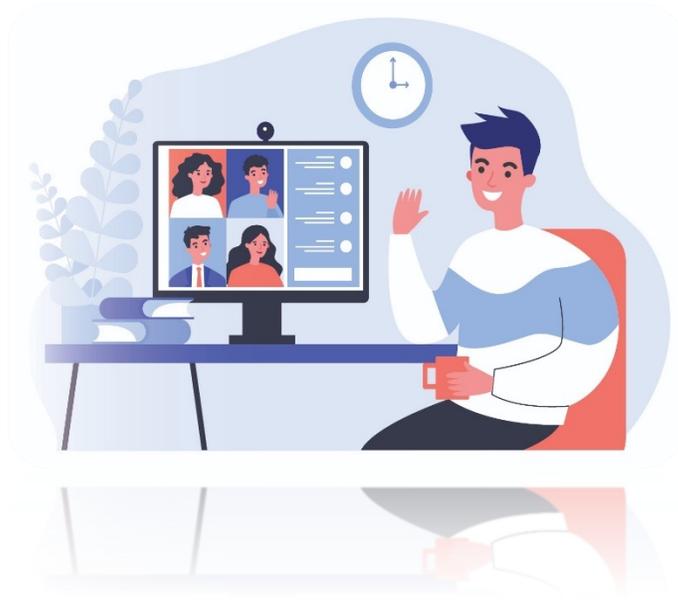
Il **Dossier** è lo strumento utile per documentare il percorso di insegnamento e i momenti più significativi che hanno contribuito allo sviluppo di competenze professionali.

# “PEER TO PEER” E OSSERVAZIONE IN CLASSE

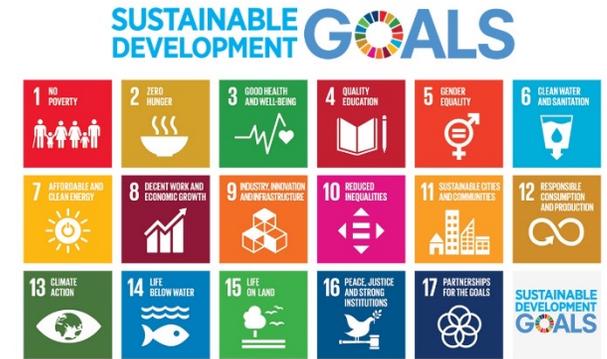


► Il peer to peer, realizzato dal **docente neoassunto** e dal **tutor**, è finalizzato al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa su aspetti fondamentali dell'azione di insegnamento, al confronto e supporto su aspetti concernenti l'organizzazione scolastica nel suo complesso.

## INCONTRO FINALE



► L'incontro formativo finale, organizzato in forma di **evento di carattere professionale**, sarà finalizzato a compiere una valutazione complessiva dell'attività svolta, anche attraverso il coinvolgimento e le **testimonianze** di esperti, di Dirigenti scolastici e tutor degli anni precedenti.



# Le aree tematiche





*iniziative e provvedimenti legati alla gestione delle istituzioni scolastiche in fase di emergenza pandemica*



*metodologie e tecnologie della didattica digitale e loro integrazione nel curricolo*



*competenze digitali dei docenti*



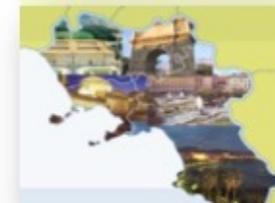
*Inclusione sociale e dinamiche interculturali*



*gestione della classe e dinamiche relazionali, con particolare riferimento alla prevenzione dei fenomeni di violenza, bullismo e discriminazioni*



*competenze relazionali e competenze trasversali*





***bisogni educativi speciali;***



***motivare gli studenti ad apprendere;***



***innovazione della didattica delle discipline;***



***insegnamento di educazione civica e sua integrazione nel curriculum;***



***valutazione finale degli apprendimenti;***



***percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento.***





Educazione sostenibile e transizione ecologica, con particolare riferimento al **Piano «Rigenerazione Scuola»**

## I quattro pilastri del piano

### Pilastro 1

#### Rigenerazione dei saperi

Saperi, contenuti, attività e saperi vissuti



### Pilastro 2

#### Rigenerazione dei comportamenti

Cittadinanza alimentare, rifiuti zero e mobilità dolce



### Pilastro 3

#### Rigenerazione delle infrastrutture

Infrastrutture fisiche e digitali



### Pilastro 4

#### Rigenerazione delle opportunità

Nuovi corsi di studio



# Aree tematiche del polofermi8



Metodologie e tecnologie della didattica digitale e loro integrazione nel curriculum.



Motivare gli studenti ad apprendere



Entrambi i laboratori avranno la durata di n°6 ore



A tal riguardo si suggerisce un'attenta lettura dei seguenti documenti ministeriali:

**-Linee guida per la Didattica digitale integrata (Allegato A)**

[https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/ALL.+A+ +Linee\\_Guida\\_DDI\\_.pdf/f0eeb0b4-bb7e-1d8e-4809-a359a8a7512f?t=1596813131027](https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/ALL.+A+ +Linee_Guida_DDI_.pdf/f0eeb0b4-bb7e-1d8e-4809-a359a8a7512f?t=1596813131027)

**-Linee guida per l'insegnamento dell'educazione civica (Allegato A)**

[https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/ALL.+Linee\\_guida\\_educazione\\_civica\\_dopoCSPI.pdf/8ed02589-e25e-1aed-1afb-291ce7cd119e?t=1592916355306](https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/ALL.+Linee_guida_educazione_civica_dopoCSPI.pdf/8ed02589-e25e-1aed-1afb-291ce7cd119e?t=1592916355306)

**-LINEE DI ORIENTAMENTO per la prevenzione e il contrasto del cyberbullismo**

<https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee+Guida+Bullismo+-+2017.pdf/4df7c320-e98f-4417-9c31-9100fd63e2be?version=1.0>

**-Piano Nazionale Scuola Digitale**

<https://www.miur.gov.it/documents/20182/50615/Piano+nazionale+scuola+digitale.pdf/5b1a7e34-b678-40c5-8d26-e7b646708d70?version=1.1&t=1496170125686>

**-Piano scuola 2021-2022 Documento per la pianificazione delle attività Scolastiche, educative e formative nelle istituzioni del Sistema nazionale di Istruzione**

[https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Piano+Scuola+21\\_22.pdf/212c8420-e07b-7719-8c6c-e6e8f99b175a?version=1.0&t=1628260180226](https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Piano+Scuola+21_22.pdf/212c8420-e07b-7719-8c6c-e6e8f99b175a?version=1.0&t=1628260180226)

**-Ordinanza Ministeriale 4-12-2020, n. 172 Valutazione periodica e finale degli apprendimenti delle alunne e degli alunni delle classi della scuola primaria**

[https://www.istruzione.it/valutazione-scuola-primaria/allegati/ordinanza-172\\_4-12-2020.pdf](https://www.istruzione.it/valutazione-scuola-primaria/allegati/ordinanza-172_4-12-2020.pdf)

**-LINEE GUIDA La formulazione dei giudizi descrittivi nella valutazione periodica e finale della scuola primaria**

<https://www.istruzione.it/valutazione-scuola-primaria/allegati/Linee%20Guida.pdf>



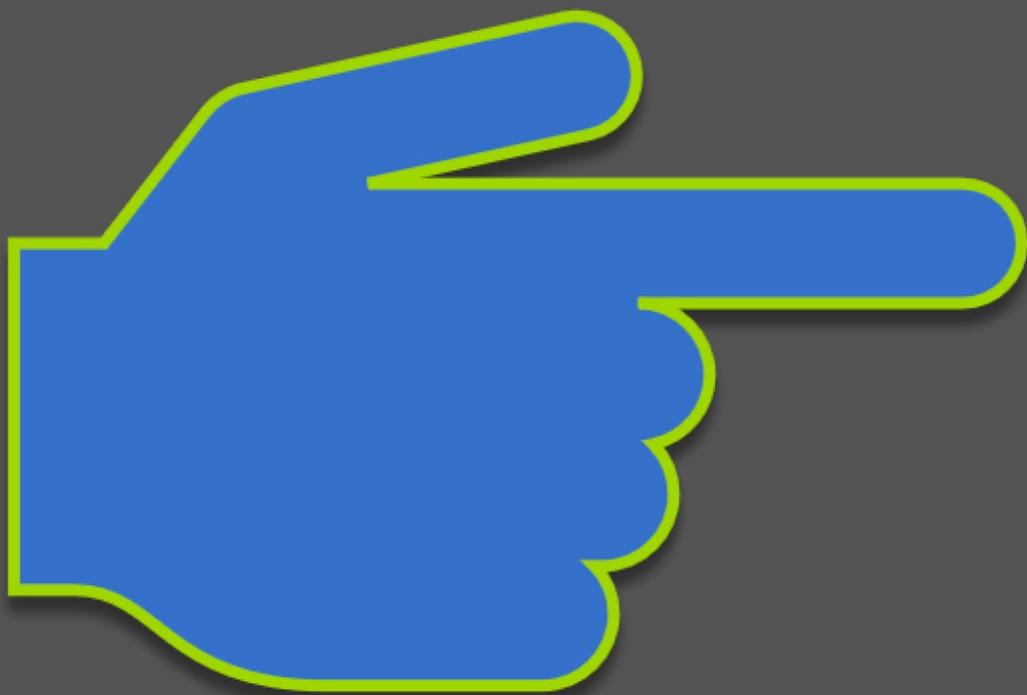
Laboratori formativi  
Ulteriori risorse ed  
iniziative nazionali  
promosse dal MI per  
supportare la progettazione  
e la documentazione di  
attività didattiche collegate  
ai temi dei laboratori



□ **Materiali disponibili** attraverso l' ambiente online della Biblioteca dell'Innovazione di **Indire**;

□ **Piattaforma eTwinning:** [www.etwinning.net](http://www.etwinning.net) è tra gli strumenti che gli Stati possono adottare a sostegno delle azioni didattiche per lo sviluppo delle competenze chiave. Questa rappresenta, infatti, un'opportunità unica per il mondo della scuola, consentendo ai docenti di tutta Europa di confrontarsi, collaborare, sviluppare progetti e condividere idee in modo semplice e sicuro, sfruttando le potenzialità del web. L'obiettivo è quello di perfezionare l'offerta formativa dei sistemi scolastici europei attraverso l'internazionalizzazione e l'innovazione, favorendo lo sviluppo della dimensione comunitaria;

□ **Piattaforma ELISA:** [www.piattaformaelisa.it](http://www.piattaformaelisa.it) nasce grazie a una collaborazione tra il MI – Direzione generale per lo studente e il Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia dell'Università di Firenze. La piattaforma dota le scuole e i docenti di strumenti per intervenire efficacemente sul tema del cyberbullismo e del bullismo.



Conosciamo l'ambiente di supporto INDIRE  
(<https://neoassunti.indire.it/2022/>)

Ultima news

Apri l'ambiente online Neoassunti 2021/22

Dati della formazione

Di prossima pubblicazione

Ultimo Approfondimento

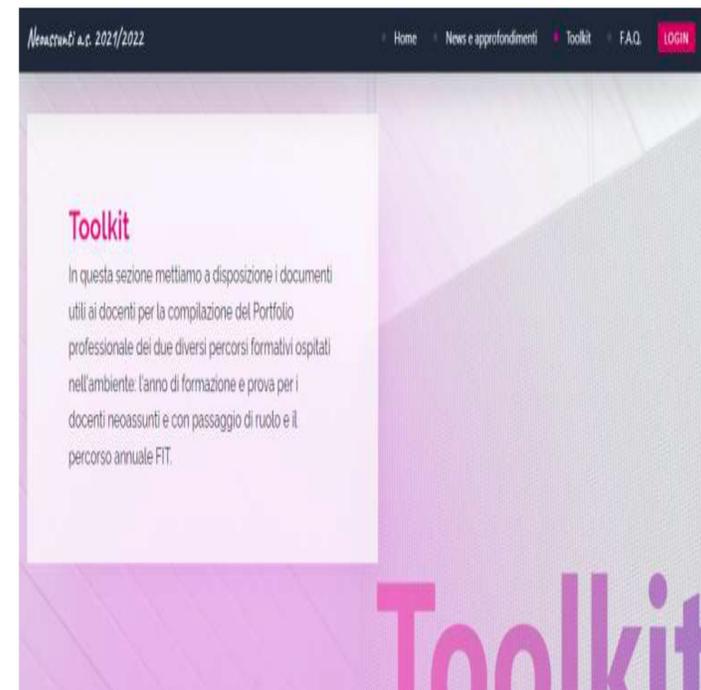
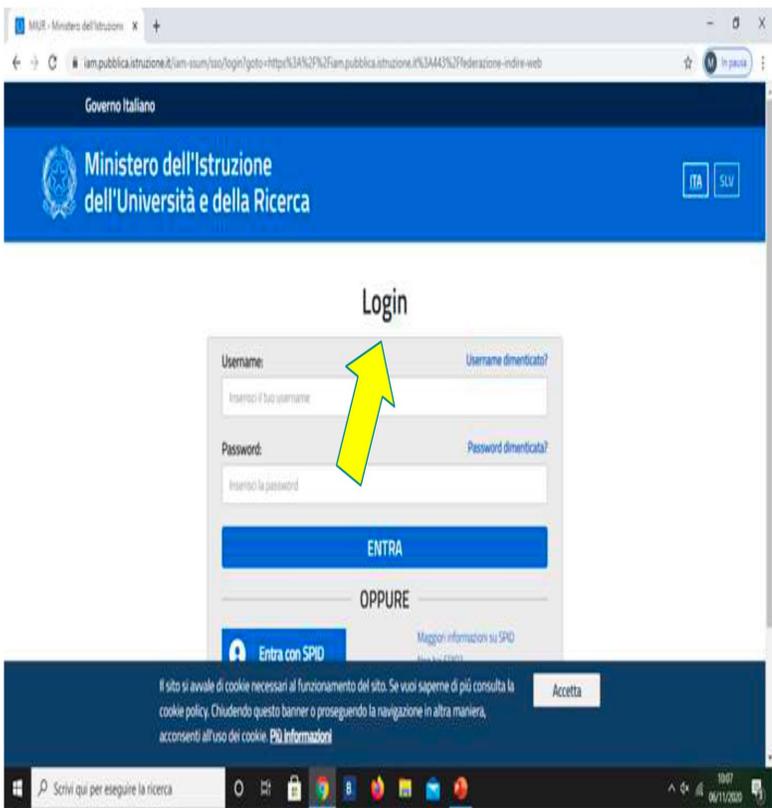
I nuclei tematici dei laboratori per l'a.s. 2021-2022

### Neoassunti a.s. 2021/2022

Benvenuto nell'ambiente online a supporto del periodo di formazione e prova dei docenti neoassunti e con passaggio di ruolo nell'anno scolastico 2021-22, nonché ai docenti assunti con contratto a tempo determinato nell'a.s. 2018/2019 da DDG 85/2018 e ai docenti neoassunti di cui all'art. 59, comma 4 del DL 73/2021



# Home page



**Login** (cliccando su LOGIN e inserendo il vostro Username e password (potete utilizzare anche l'identità digitale SPID o le credenziali SIDI), potrete accedere alla vostra area riservata.

**TOOLKIT** (in questa sezione sono a disposizione i documenti utili ai docenti per la compilazione del Portfolio professionale dei due diversi percorsi formativi ospitati nell'ambiente: l'anno di formazione e prova per i docenti neoassunti e con passaggio di ruolo e il percorso annuale FIT)

# • Il modello formativo

Il modello formativo riservato ai docenti neoassunti comprende:

1

una **dimensione individuale e riflessiva**



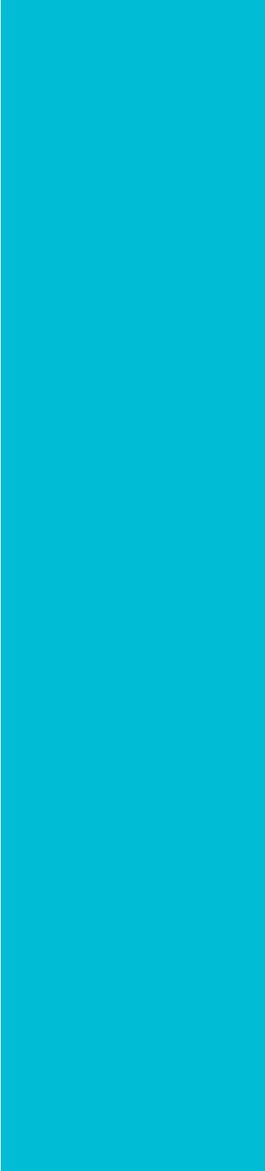
OBIETTIVI



effettuare una riflessione puntuale sulle esperienze realizzate in ambito culturale e professionale;

far emergere la percezione dell'autoefficacia rispetto ad alcune complesse funzioni che è chiamato a svolgere.





# Gli strumenti del docente

<https://neoassunti.indire.it/2022/toolkit/>

Scheda Progettazione

Modello di osservazione *peer to peer*

Modelli laboratori formativi

Curriculum formativo

Attività didattica

Ricerca-azione/ Progettazione FIT

Modelli di Patto per lo sviluppo professionale

Bilancio iniziale e finale delle competenze

Bisogni formativi futuri

## Il 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:

1. uno spazio per la descrizione del proprio curriculum professionale;
  2. l'elaborazione di un bilancio di competenze, all'inizio del percorso formativo;
  3. la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese;
  4. 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.

# PORTFOLIO

---

Guida all'auto-riflessione

---

Che tipo di professionista siete

---

Riflettere sulla traiettoria che delinea  
il vostro modo di essere docenti

Ricostruisce una parte della storia professionale e formativa, quella parte che si ritiene abbia maggiormente contribuito allo sviluppo della professionalità.

Può includere esperienze formative e/o professionali (eventi formativi, ricerche ed innovazioni, partecipazione a gruppi di lavoro, realizzazione di progetti ...).

*Il curriculum formativo*

# Il curriculum formativo

Il C.F. rappresenta da dove veniamo, quali sono le esperienze di carattere lavorativo, scolastico, universitario o informale che hanno maggiormente inciso sulla vostra formazione

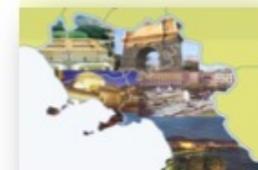
Non è un normale CV si tratta di scegliere un numero ridotto di eventi formativi sulla base dei quali si è costruita la vostra identità di docenti

Scegliere e riflettere su eventi significativi della vostra storia professionale

Individuare, descrivere e valutare questi eventi significativi

# IL BILANCIO DELLE COMPETENZE IN .....

QUATTRO PASSI



Il Bilancio iniziale delle competenze si propone di:



sostenere i nuovi docenti nella **riflessione puntuale sulle esperienze realizzate** e sul proprio stile di insegnamento;



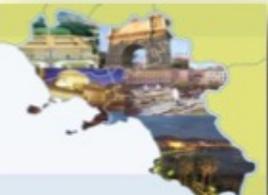
delineare il quadro delle **competenze acquisite**, in particolare in ambito lavorativo, rilevando i **punti di forza e gli elementi di debolezza, da costruire o consolidare**;



supportare la strutturazione del Patto per lo sviluppo **professionale**;



individuare gli elementi principali su cui occorre focalizzare la progettazione condivisa e l'osservazione reciproca della fase dedicata al **“peer to peer”**.





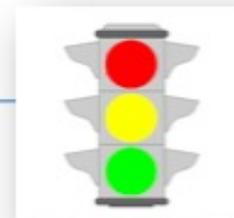
**Il docente neoassunto esamina le aree delle competenze (didattica, organizzazione, professionalità)**



**Il docente neoassunto seleziona 2/3 competenze su cui avviare la propria riflessione**



**Il docente neoassunto si posiziona rispetto alle competenze, motivandone le ragioni**



**Il docente redige il bilancio, utilizzando le domande guida**



2

## una **dimensione collettiva e di scambio reciproco**

Si propone di provare a disegnare un'analogia con la comunità professionale che dovrà essere costruita dal docente giorno dopo giorno nella pratica quotidiana.



La dimensione collettiva si esprime attraverso:

- il **patto per lo sviluppo professionale**
- il **peer to peer**
- il **visiting**

# II PATTO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE



Il patto formalizza e vincola gli impegni delle due parti:

Il docente si impegna a:

- **frequentare** le attività formative destinate ai docenti in anno di formazione e prova;
- **partecipare** alle iniziative attivate dall'istituzione scolastica di servizio o dalle reti di scuole cui essa aderisce, finalizzate allo sviluppo professionale e al rafforzamento delle proprie competenze didattiche, anche eventualmente utilizzando le risorse ricevute con la card della formazione.

Il Dirigente Scolastico si impegna a:

- **informare** il docente neo-assunto circa le caratteristiche salienti del percorso formativo, gli **obblighi di servizio e professionali connessi al periodo di prova**, le modalità di svolgimento e di valutazione;
- **autorizzare la partecipazione ad attività formative** coerenti con le competenze indicate nel documento e a fornire le informazioni in suo possesso circa iniziative di formazione interne o esterne.



Il Patto formativo definisce gli impegni reciproci che legano il docente in anno di formazione e prova e la comunità educante che lo accoglie.

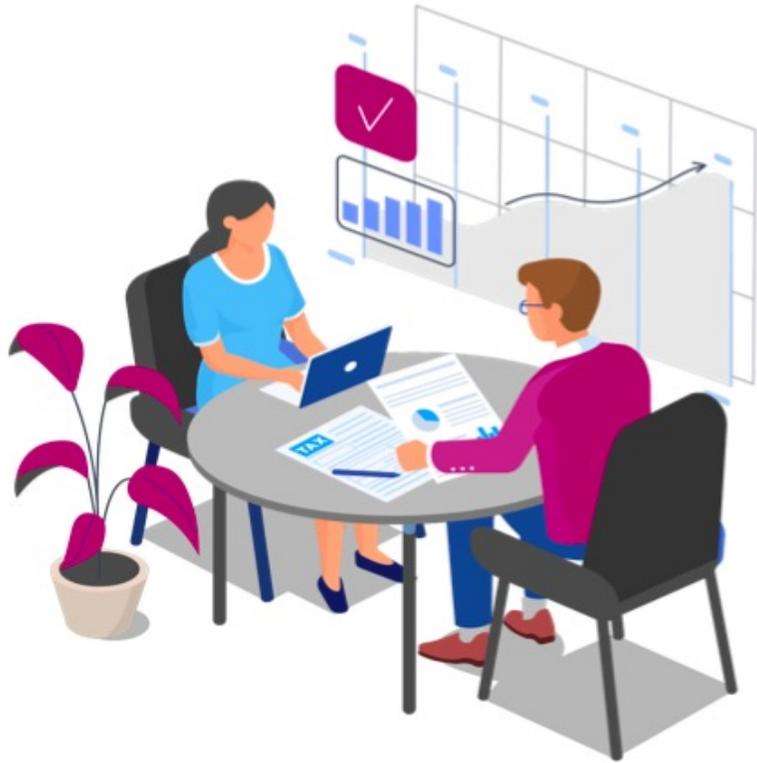


Non necessariamente tutte le competenze indicate nel Bilancio iniziale devono essere oggetto del Patto per lo sviluppo professionale. Tra le competenze indicate nel Bilancio iniziale è opportuno individuare quelle che possano essere potenziate:

***a medio termine*** (entro la conclusione dell'anno scolastico);

***mediante attività di formazione in servizio.***

## II PEER TO PEER



L'attività di osservazione reciproca dovrà perseguire le finalità di cui all'art. 9 del DM 850/2015:

***progettazione comune;***  
***miglioramento delle pratiche didattiche;***  
***riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento;***  
***scambio di esperienze pregresse;***  
***messa in atto di strategie didattiche condivise.***

# Articolazione

## Progettazione condivisa (3 h)

- E' il momento dedicato al **raccordo preventivo** con cui concordare i tempi e le modalità della presenza in classe, gli strumenti utilizzabili, le **forme di gestione** delle attività.

## Osservazione 1 (4 h)

- Il **docente neoassunto realizza l'osservazione** nella classe del suo tutor nel corso dell'attività didattica.

## Osservazione 2 (4 h)

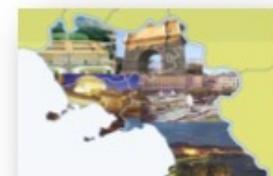
- Il **docente tutor realizza l'osservazione** nella classe del neoassunto nel corso dell'attività didattica.

## Valutazione (1h)

- L'ora di **valutazione** è svolta tra i due docenti al termine dell'osservazione condivisa.

## STRUMENTI

-  ALLEGATO 1\_scheda programmazione peer to peer
-  ALLEGATO 2\_protocollo di osservazione
-  ALLEGATO 3\_scheda osservazione a cura del neoassunto
-  ALLEGATO 4\_scheda osservazione a cura del tutor
-  ALLEGATO 5\_modello registrazione peer to peer
-  ALLEGATO 6\_relazione finale
-  ALLEGATO 7\_attestazione peer to peer



- Ai fini della scelta di “situazioni” e “ambiti operativi” da osservare si può utilizzare una **breve intervista semi- strutturata (2 domande)**, con la quale il tutor chiede al docente neo assunto:

1- Definizione degli obiettivi

2 - Definizione dei prerequisiti

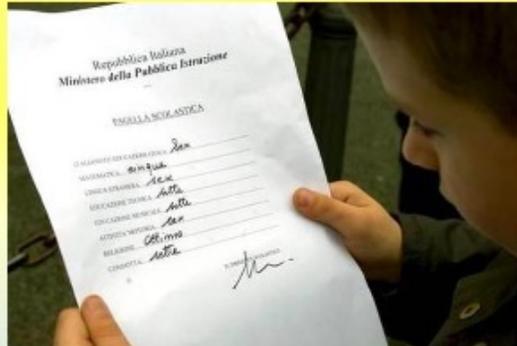
3 - I contenuti

4 - Gli strumenti

5 - Le valutazioni



- **1. In quale ambito operativo senti il bisogno di ricevere supporto dal tutor?**





- **2. Quali sono le situazioni di apprendimento in cui ritieni di avere maggiori difficoltà ?**



- L'assegnazione e le funzioni del tutor

Il profilo del tutor si ispira alle caratteristiche del **tutor accogliente degli studenti universitari** impegnati nei tirocini formativi attivi (cfr. DM 249/2010).

*Il tutor (art.12 comma 5 DM 850/2015):*



- **accoglie** il neo-assunto nella comunità professionale
- **favorisce** la sua partecipazione ai diversi momenti della vita collegiale della scuola  
esercita ogni utile forma di ascolto
- **svolge attività di osservazione** in classe del docente neoassunto
- **esercita ogni forma di ascolto e consulenza** e collaborazione per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento.

## Le tre funzioni del tutor



**accoglie** nella comunità professionale il docente neoassunto e ne favorisce la partecipazione alle attività collegiali.

**offre la propria disponibilità** all'ascolto, alla consulenza e alla reciproca osservazione in classe.

**collabora** alla stesura del bilancio delle competenze e al successivo patto per lo sviluppo professionale, nel quale dovranno essere indicati esplicitamente gli obiettivi formativi che si intendono perseguire.

Conclusione  
fase

Peer to peer

- Il docente tutor redige una specifica relazione per il colloquio dinanzi al comitato di valutazione.

THANKS FOR  
VISITING

- Nel corrente anno scolastico **384 docenti in Campania,** visiteranno scuole accoglienti.



- La sperimentazione del visiting realizzata nei precedenti anni scolastici ha avuto feedback positivi, da parte sia dei docenti neoassunti sia delle scuole coinvolte.



Il Piano attuativo regionale propone anche per la corrente annualità l'individuazione dei docenti neoassunti partecipanti al visiting tra coloro che all'atto dell'iscrizione esprimono la **volontà di prendere parte all'esperienza formativa**, dando la priorità a chi ha maturato **minore esperienza nell'insegnamento riferita al servizio di pre-ruolo espletato**.



- Il visiting



- Il visiting offre la possibilità di dedicare una parte del monte-ore delle attività in presenza a visite di studio da parte dei docenti neoassunti a scuole in cui si realizzano **esempi di buone pratiche e progetti di innovazione didattica ed organizzativa**, in grado di stimolare un processo di ricerca e di miglioramento continui.

- Su base volontaria i docenti individuati nel numero definito a livello ministeriale, visiteranno scuole accoglienti.



- Le visite, organizzate a cura degliUSR, saranno realizzate per piccoli gruppi di docenti presso scuole che si caratterizzano per una **consolidata propensione all'innovazione organizzativa e didattica**, capaci di suscitare motivazioni, interesse, desiderio di impegnarsi in azioni di ricerca e di miglioramento.

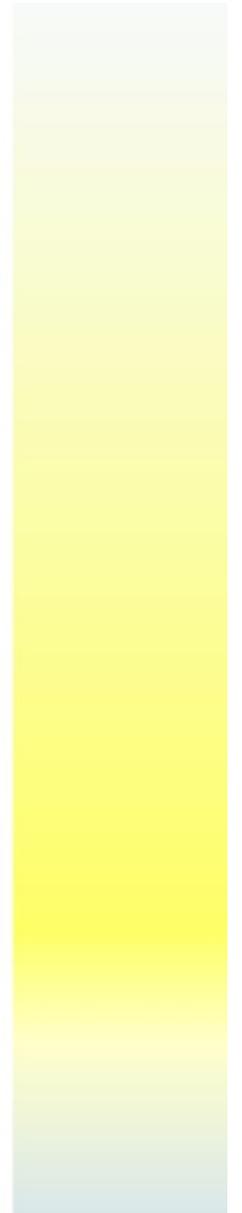


## Gli obiettivi

- Favorire l'osservazione in **contesti reali** e arricchire le esperienze **professionali** del docente neoassunto, in linea con le **innovazioni metodologico – didattiche** e le trasformazioni culturali, tecnologiche in atto.



Obiettivo 1





## Obiettivo 2



- Superare lo smarrimento dei docenti neo-assunti, soprattutto se privi di pregresse esperienze di insegnamento, promuovendo il **confronto** e offrendo loro un'attenzione particolare per **supportarne la motivazione.**



### Obiettivo 3

- Proporre esperienze **riproducibili**, con **attenzione all'ordine e al grado d'istruzione** del docente neo-assunto per la sua **crescita professionale e il miglioramento**.





## IL MODELLO FORMATIVO INTEGRATO

- Per le visite di studio, in considerazione degli esiti positivi, registrati al termine delle precedenti annualità, si ripropone il **modello formativo integrato**, comprendente momenti di visiting presso le scuole innovative e momenti di condivisione e diffusione dell'esperienza realizzata all'interno dei laboratori in presenza, (2 visite + 1 laboratorio):

1^ visita di studio	2^ visita di studio	Laboratorio in presenza
		
h 4:30	h 4:30	h 3:00



Scuole polo  
formazione



Scuole polo per  
l'inclusione

Le scuole «ospitanti» in ambito regionale, per la specificità dell'azione formativa da realizzare, sono la rete dei Poli formativi e le scuole dell'ambito di diverso ordine e grado, individuate dalle scuole polo in collaborazione con l'USR tra le **istituzioni scolastiche disponibili all'interno dell'ambito territoriale**, in cui si siano svolti e/o si svolgano progetti innovativi.



Scuole accoglienti  
Per i tirocini  
universitari



Buone pratiche  
Percorsi per l'orientamento e  
le competenze trasversali

## COSA OSSERVARE? I 3 FOCUS

1. Ambienti didattici in cui si realizzano esperienze con **metodologie attive** (laboratori, attività di ricerca-azione, impiego di risorse digitali, problem solving).

2. **Contesti educativi inclusivi**, gruppi classe in cui siano presenti alunni con bisogni educativi speciali (esperienze di peer tutoring, percorsi che coinvolgano linguaggi diversi: iconico, rappresentativo).

3. Esperienze di **valutazione degli apprendimenti**.



SEGMENTI	ATTIVITA'	ATTORI COINVOLTI
<p>1 h</p> 	<p><b>Accoglienza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Illustrazione degli elementi fondamentali del Ptof, del RAV e del PdM</b></li> <li>- <b>Presenza visione del programma della giornata</b></li> <li>- <b>Consegna al neoassunto di materiali informativi disponibili</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Docente neo-assunto</li> <li>● Dirigente scolastico</li> <li>● Conductor</li> <li>● Funzioni strumentali</li> <li>● Eventuali altri componenti di staff</li> </ul>
<p>2.30 h</p> 	<p><b>Percorso itinerante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Esperienze di didattica laboratoriale</b></li> <li>- <b>Contesti educativi inclusivi</b></li> <li>- <b>Esperienze di valutazione</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Docente neo-assunto</li> <li>● Conductor</li> <li>● Docenti impegnati in attività didattiche</li> </ul>
<p>1 h</p> 	<p><b>Focus sull'esperienza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Rielaborazione</b></li> <li>- <b>Condivisione finale</b></li> <li>- <b>Raccolta di elementi per la redazione del report e di un prodotto didattico.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Docente neo-assunto</li> <li>● Conductor</li> <li>● Dirigente scolastico</li> </ul>



**i laboratori** saranno organizzati da ogni polo su 2 o più aree tematiche in cui il polo realizza «**buone pratiche**» o **abbia sperimentato azioni formative innovative.**



**una o più aree tematiche** saranno sviluppate in forma di piccoli **gruppi di lavoro (infanzia – primo ciclo – secondo ciclo);**



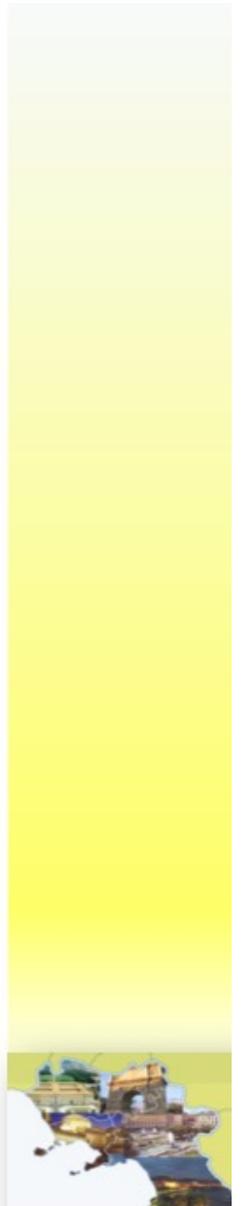
**la piattaforma regionale,** gestita dal Polo Torrente, consentirà ai docenti neoassunti di **visualizzare le aree tematiche di ogni scuola polo;**



**i docenti neoassunti** potranno **scegliere la sede del percorso in coerenza con i bisogni formativi rilevati attraverso il Bilancio iniziale delle competenze.**

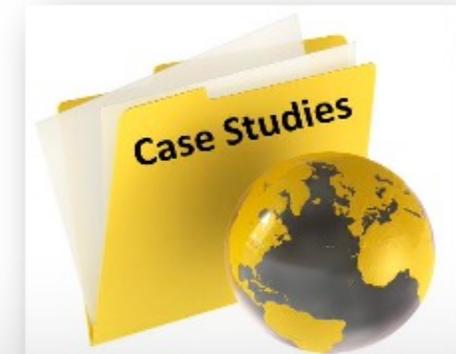


- La struttura dei laboratori formativi implica complessivamente la fruizione di 12 ore di formazione da realizzare a **distanza o in modalità blended**.
- Sulla base dei contenuti offerti, del livello di approfondimento, della dimensione operativa (neoassunti e docenti con passaggio di ruolo) ogni polo adotterà **soluzioni differenziate**, con durata variabile dei moduli (di 3 ore, di 6 ore o più).





È confermato il modello laboratoriale **“per problemi”**, **“per situazioni autentiche”**, favorendo il più possibile l’esemplificazione di situazioni di progettazione, di analisi e soluzioni, valutazione, ricerca-azione, prediligendo formatori **“con competenze di tipo operativo e professionalizzante”**.





**1. Webinar live** con interazione tra facilitatore e corsisti



**2. Proposta di lavoro**, a cura dell'esperto/facilitatore, su ognuna delle tematiche trattate nel webinar con **riferimento a contesti reali**



**3. Realizzazione e invio al polo formativo**, a cura del docente neoassunto, dei **prodotti didattici** redatti (project work) tenendo conto dell'**esperienza personale realizzata**.



**4. Feedback** dell'esperto/ facilitatore sul lavoro realizzato.



# IL PROFILO PROFESSIONALE ATTESO



# La funzione docente

---

- Il profilo del personale docente è stato ben delineato dalla Legge delega n.477/1973 e dai successivi Decreti delegati del 1974, poi confluiti nel Testo Unico n.297/1994:
  - *“ La **funzione docente** partecipa al processo di formazione degli studenti, in un quadro di intese con i genitori e con gli altri operatori scolastici, nell’ambito di un contesto educativo in cui si attuano la **trasmissione della cultura** ed il continuo processo di **elaborazione della conoscenza**”.*

# L'autonomia scolastica

---

- La legge sull'autonomia scolastica (L.59/97) ha comportato la progressiva **articolazione delle competenze dei docenti**, la definizione di nuove funzioni e l'attribuzione di maggiori responsabilità.
- In particolare la nuova cultura professionale ha determinato l'abbandono della logica che si muoveva in un'ottica autoreferenziale, per acquisire **profili di responsabilità rispetto ai processi attivati a livello collegiale**, ai risultati conseguiti, finalizzati all'innalzamento della **qualità del sistema formativo**.

# Il profilo professionale nel CCNL

---

- *«I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli **obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola**».*
- (Art. 27 del CCNL Scuola 2006-2009)

Il profilo professionale dei docenti richiede una specifica preparazione culturale comprendente le aree: **psicopedagogica, metodologico-didattica, organizzativa, di ricerca, documentazione e valutazione**, tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica.

# La legge n. 107/2015

---

- La Legge n. 107/2015, istituendo l'organico dell'autonomia, sostiene il ruolo centrale dei docenti, quali **esecutori del Piano Triennale dell'Offerta Formativa**.
- *I docenti dell'organico dell'autonomia concorrono alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa con **attività di insegnamento, di potenziamento, di sostegno, di organizzazione, di progettazione, di coordinamento** (comma 5).*

# Il D.M. n. 850/2015

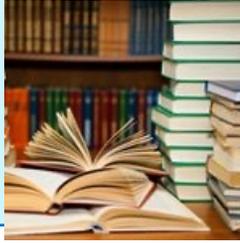
---

## Articolo 4

*(Criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova)*



**dimensione culturale  
generale**



**dimensione culturale  
specifica**



**1. Corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi, ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti.**

**dimensione didattica**



**dimensione metodologica**



**dimensione trasversale**



## **2. Corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali.**

L'area **relazionale** è fondata sulla capacità di porsi in ascolto degli altri, riconoscendone i bisogni, di dialogare instaurando un clima positivo nella promozione di apprendimenti, di collaborare con i colleghi e aprirsi al mondo esterno alla scuola.

L'area **organizzativa** è incentrata sulla capacità di strutturare adeguatamente il setting formativo, i contesti, assicurando contributi personali al sistema-scuola.

L'area **gestionale** è incentrata sulla capacità di gestire le risorse disponibili (spazio, tempo, strumenti, collaborazioni) per raggiungere gli obiettivi predefiniti.

**dimensione giuridica**



**dimensione contrattuale**



**3. Osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente.**

**dimensione etica**



**dimensione comportamentale**



**dimensione riflessiva**



#### **4. Partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.**

L'area **riflessiva**, comprende la **consapevolezza** e la **capacità di autocritica e di autovalutazione**, attraverso un approccio che consenta ad ogni docenti di riorganizzare continuamente le proprie esperienze, nella prospettiva dello sviluppo professionale continuo (dovere di miglioramento).



# CONCLUSIONE DEL PERCORSO



# La discussione sull'esperienza realizzata



- 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 di valutazione dei docenti è convocato dal Dirigente Scolastico per **procedere all'espressione del parere sul superamento** del periodo di formazione e di prova dei docenti neoassunti.

# Il dossier

- La discussione prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel ***Dossier finale***, utile per ricostruire il percorso d'insegnamento e per porre in evidenza i momenti più significativi che hanno contribuito allo sviluppo/potenziamento di competenze professionali.

Il documento è trasmesso dal Dirigente Scolastico al Comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio.



# Istruttoria del tutor e relazione del DS

- **Il docente *tutor***

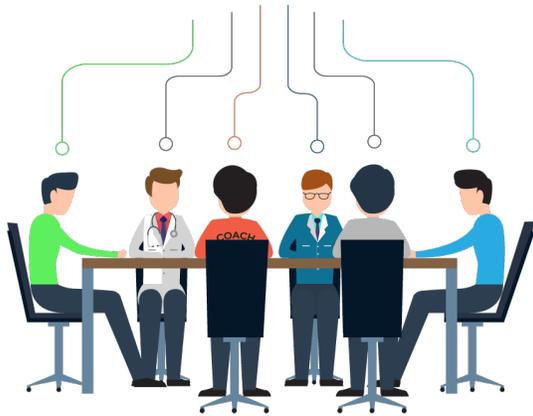
- presenta le **risultanze emergenti dall'istruttoria** compiuta in merito alle attività formative realizzate e alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente neo-assunto.

- **Il Dirigente scolastico**

- presenta una **relazione per ogni docente**, comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle **attività di *tutoring***, della ***visita didattica*** effettuata e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere.

# Il parere del Comitato di valutazione

Il Comitato di valutazione è tenuto ad esprimere un parere motivato sulla padronanza degli standard professionali, tenendo conto dei citati criteri indicati dal DM 850/2015:



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

# Giudizio sfavorevole



- In caso di giudizio sfavorevole, il Dirigente scolastico emette provvedimento motivato di **ripetizione, solo per una volta, 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.*

# La verifica ispettiva

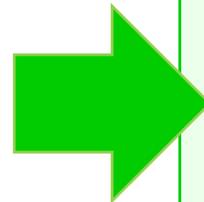
- Nel corso del secondo periodo di formazione e di prova è **obbligatoriamente disposta** una **verifica ispettiva** per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del docente.
- La relazione, rilasciata dal Dirigente tecnico, è parte integrante della documentazione esaminata in seconda istanza dal Comitato al termine del secondo periodo di prova.

# Superamento dell'anno di formazione e di prova

---

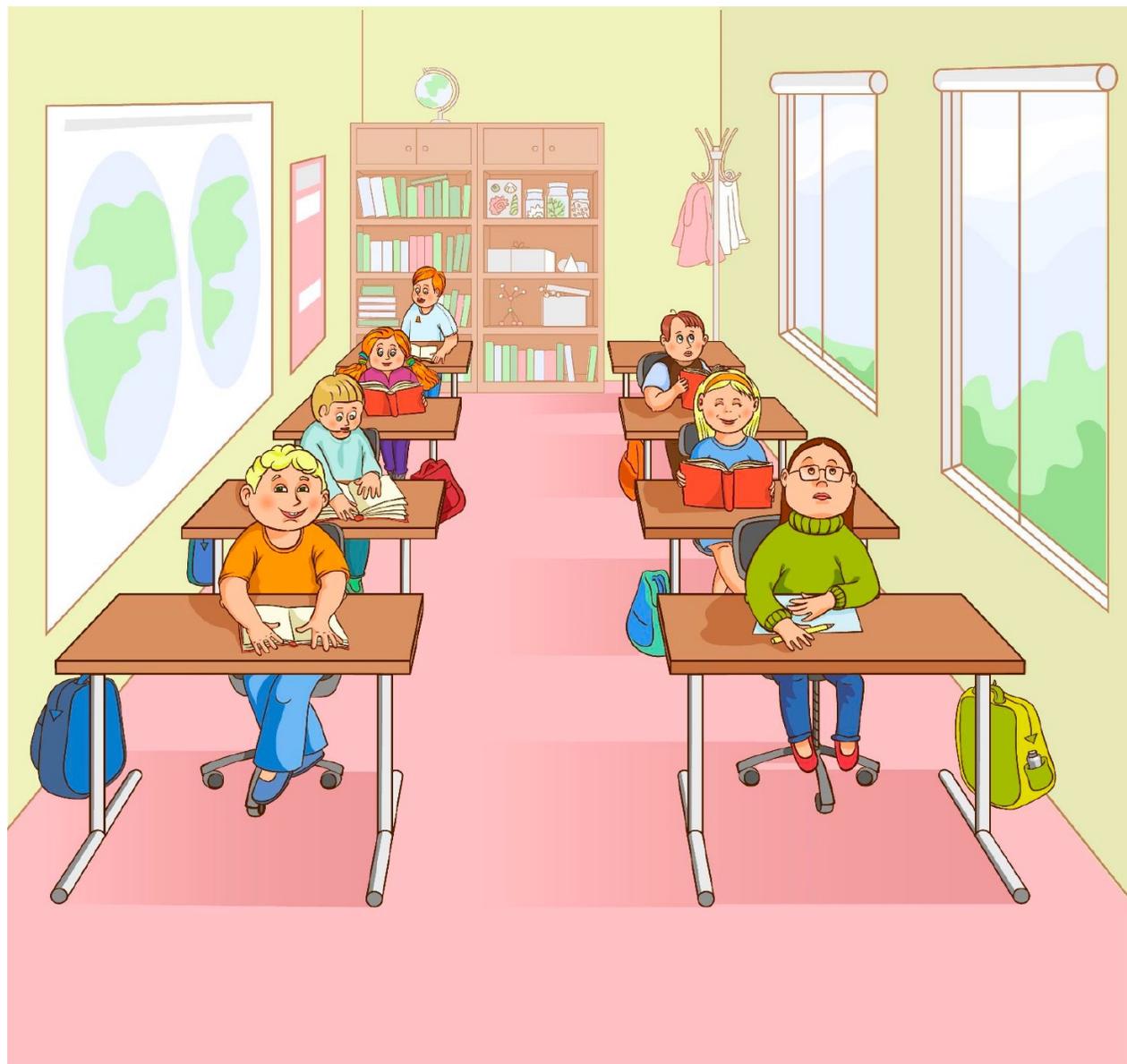


- In caso di giudizio favorevole sul periodo di formazione e di prova, il Dirigente scolastico emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente neo-assunto.



**Il parere del Comitato è obbligatorio, ma non vincolante per il Dirigente Scolastico, che può discostarsene con atto motivato.**

- Compiuto l'anno di formazione, il personale docente consegue la **conferma in ruolo con decreto del Dirigente Scolastico**, tenuto conto del parere del Comitato per la valutazione del servizio.
- **Il provvedimento è definitivo.** (art. 440 del D.L.vo n. 297/94).



**Personale  
neoassunto  
sui posti di  
cui all'art.  
59, comma 4  
del D.L.  
73/2021**





- I docenti neoassunti su posti di cui all'art. 59, comma 4 del D.L. 73/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 106/2021 sono assunti a tempo indeterminato e conferma in ruolo, in seguito alla **valutazione positiva del percorso annuale di formazione e prova** e al **superamento della prova disciplinare** nella medesima scuola in cui il docente interessato ha prestato servizio a tempo determinato.



- Qualora l'anno di prova non fosse valutato in modo positivo, l'insegnante dovrà ripetere la prova stessa l'anno successivo, ma qualora fosse l'esame disciplinare a non produrre un buon risultato, la norma prevede la decadenza dell'intera procedura, rendendo impossibile la trasformazione del contratto da determinato a indeterminato.

*...e poi...*

*“Continue, continuiamo a lavorare insieme, con semplicità, con umiltà, ma anche con grande determinazione e professionalità: non avremo forse grandi riconoscimenti, ma sicuramente avremo la grande soddisfazione morale che nessuno potrà toglierci”*

Giovanni Soldini

**Grazie per l'attenzione!!!**