

# FORMAZIONE DOCENTI NEOIMMESSI E CON PASSAGGIO DI RUOLO



Ministero dell'Istruzione - Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia



Alessandra  
Berto  
UST MI

# I nostri riferimenti



[alessandra.bertol@posta.istruzione.it](mailto:alessandra.bertol@posta.istruzione.it)

[elvira.scutiero@posta.istruzione.it](mailto:elvira.scutiero@posta.istruzione.it)

# ANNO DI

## FORMAZIONE

## PROVA

e



“Per qualunque realtà la **formazione** del proprio personale è il **miglior investimento possibile**.

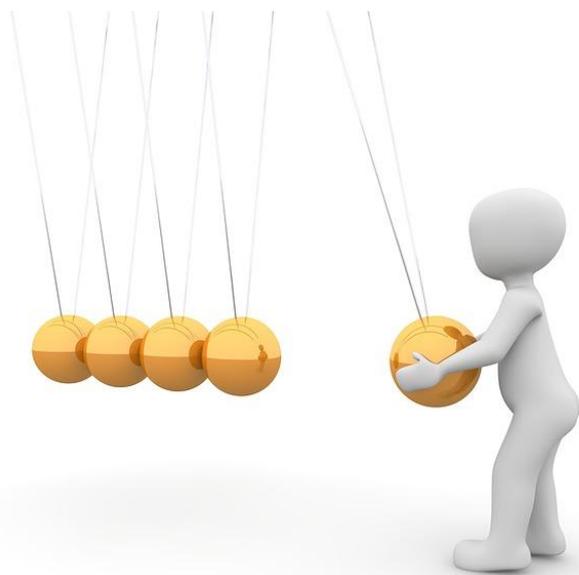
Per la scuola la formazione dei docenti non è solo un investimento sul proprio personale, ma anche su quello di tutti gli studenti che contribuiranno a formare e che aiuterete a crescere.

Con l'immissione in ruolo dei docenti neoassunti tutto il nostro **sistema educativo si rinnova, si rivitalizza e progredisce** grazie alle vostre competenze, capacità ed entusiasmo.

La scuola, oggi più che mai, ha bisogno di nuove idee, nuove modalità e nuovi percorsi per affrontare scenari complessi e mutevoli e l'**elemento strategico** per la trasformazione è la formazione del personale docente.” (G. PIERRO)

Gli insegnanti sono stati riconosciuti come **soggetti chiave** per l'attuazione dell'Agenda 2030 sull'educazione in particolare nell'obiettivo 4 che si prefigge di **garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti.**





Se un tempo un insegnante doveva essere preparato sulle varie materie e trasferire le proprie nozioni e le conoscenze agli alunni, oggi di fronte a dinamiche diverse deve adottare **nuovi approcci** e **un nuovo modo di comunicare**.

La parola migliore è **sperimentazione**. L'insegnante non deve seguire semplicemente il miglior modo per trasmettere agli studenti il suo sapere, ma deve **cercare percorsi alternativi per raggiungere ogni alunno**.

Il docente ha il compito di educare i ragazzi occupandosi della loro formazione come persone, non soltanto quello di trasferirgli il suo bagaglio culturale. Per questo motivo diventa fondamentale il **confronto** con proposte didattiche nuove e con altri insegnanti. La nuova **formazione è continua e permanente** proprio perché **si basa sull'innovazione e sulla sperimentazione.**

Il docente con la ricerca continua accresce la sua professionalità e sa che aggiornarsi fa parte del suo modo di lavorare, anzi lo migliora sotto tutto gli aspetti. **Corsi di aggiornamento e percorsi di formazione rappresentano l'unica via per svolgere nel migliore dei modi la propria professione.**



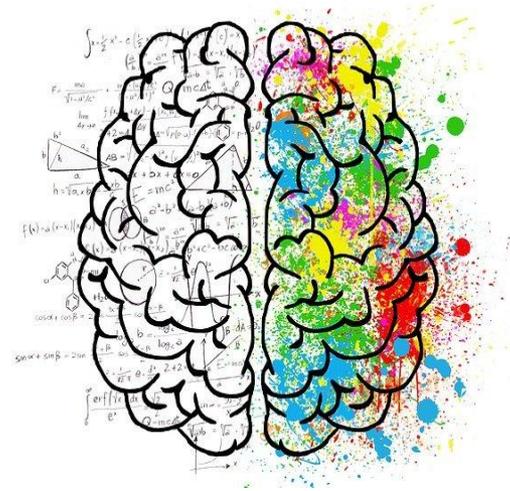
Il periodo di formazione e **prova** assolve alla finalità di **verificare le competenze professionali** del docente, osservate nell'**azione didattica** svolta e nelle attività a essa preordinate e a essa strumentali, nonché nell'ambito delle **dinamiche organizzative** dell'istituzione scolastica.

Le attività di formazione sono finalizzate a consolidare le competenze previste dal profilo docente e gli standard professionali richiesti.



La **finalità dell'anno di formazione** è di **stimolare la riflessione** nei seguenti ambiti della professionalità docente:

- competenze metodologico-didattiche e organizzative;
- conoscenze psico-pedagogiche;
- abilità di relazione e comunicazione;
- conoscenze giuridiche essenziali di legislazione scolastica.



# Le principali fonti normative



---

**D. Lgs 297 del 16/04/1994** (*Testo unico*) - Definisce il periodo di prova (artt. 437 e 438) e regola le procedure per l'anno di formazione (art. 440)

**CCNL 2006/2009 e CCNL 2016/2018**

**L. 107/2015 del 13/07/2015** - Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti. Buona Scuola

**D.M. 226/2022** - Regolamentazione nuovo percorso formazione e prova personale docente ed educativo

**Nota MIM n. 39972 del 15/11/2022** - Periodo di formazione e di prova per i docenti neo-assunti. Primi orientamenti operativi.

---

Il DM 226/2022 ha un'ambizione **promuovere e sostenere nei docenti**, a partire dal periodo di formazione e prova, il **valore della formazione permanente** come

- **elemento fondante** della crescita professionale, individuale e di sistema;
- **risorsa per il miglioramento** continuo sia dell'efficacia didattica e formativa sia delle competenze relazionali e organizzative;
- sollecitazione allo sviluppo di un'**attitudine riflessiva** nella valutazione della propria esperienza professionale, nella cura della propria storia professionale (curriculum formativo e bilancio iniziale) e nella capacità di individuare i propri bisogni formativi (scheda dei bisogni formativi);
- **valorizzazione del contesto professionale** come risorsa formativa (attività di peer to peer);

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:

1. **ANNO DI PROVA**
2. **ANNO DI FORMAZIONE**

L'anno di prova e l'anno di formazione vanno effettuati **contestualmente** e devono essere **ripetuti in caso di passaggio di ruolo**





Destinatario dell'anno di formazione è il personale docente ed educativo nominato in ruolo che ha l'**obbligo**, durante l'anno di prova:

- di **prestare servizio** nelle attività istituzionali
- di partecipare a specifiche **iniziative di formazione**

# **SONO TENUTI A SVOLGERE L'ANNO DI FORMAZIONE E DI PROVA**

- I docenti al **primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato**, a qualunque titolo conferito, 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. In ogni caso la ripetizione del periodo comporta la partecipazione alle connesse attività di formazione, che sono da considerarsi parte integrante del servizio in anno di prova;
- I docenti che, in caso **valutazione negativa**, devono ripetere il periodo di formazione e prova;
- I docenti per i quali sia stato disposto il **passaggio di ruolo**;

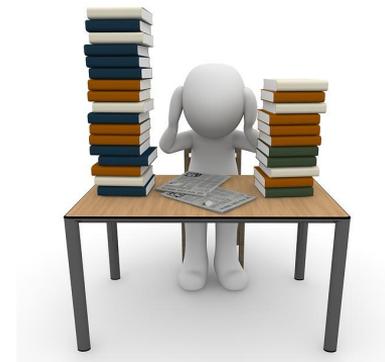
- personale **neoassunto su posti di cui all'art. 59**, comma 4 del D.L. 73/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 106/2021, **con prova disciplinare successiva** secondo le disposizioni di cui al DM 242/2021.

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.

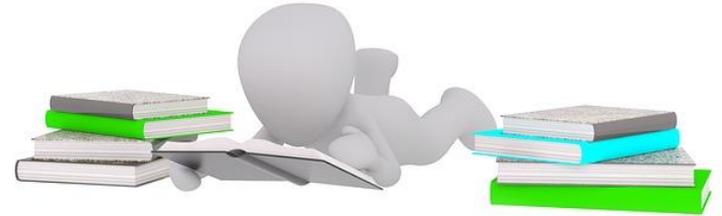
Il concorso straordinario bis di cui all'**art. 59, comma 9-bis**, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, prevede, tra i diversi step, il percorso di **formazione universitario da 5 CFU** da svolgere durante l'anno di assunzione a tempo determinato (a.s. 2022/23) e che assolve alle finalità di svolgere un confronto tra le competenze dell'aspirante e quelle del profilo professionale proprio del docente.

Le 40 ore di attività sono organizzate in tre aree tematiche relative alle aree della professionalità:

- 3 CFU M-PED/03 – Formazione sulle dimensioni culturale-disciplinare, metodologico-didattica e formativo-professionale – Didattica e Pedagogia Speciale
- 1 CFU – SPS/07 – Formazione sulle dimensioni organizzativa e istituzionale-sociale – Sociologia Generale
- 1 CFU M-PED/04 – elaborazione di un bilancio delle competenze e di un conseguente progetto di sviluppo individuale – Pedagogia Sperimentale



Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano  
Università degli Studi di Milano Bicocca  
Università degli Studi di Milano  
Università degli Studi di Bergamo  
Università degli Studi dell'Insubria  
Università degli Studi di Pavia  
Università degli Studi di Brescia



**Oltre a tutte Università riconosciute dal MUR, ivi comprese le Università telematiche**

Come riportato nella Circolare del Ministero dell'Istruzione n. 1585/2020, per il periodo di permanenza delle disposizioni connesse alle misure di contenimento dell'emergenza pandemica, si evidenzia che per il **personale docente ed educativo utilizzato in altri compiti o temporaneamente inidoneo allo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa**, per cause connesse alle ipotesi previste nella citata circolare, è disposto il **rinvio del periodo di prova**, laddove l'eventuale rientro nelle specifiche mansioni **non** consenta di svolgere i **120 giorni di attività didattica** previsti.

## **NON SONO TENUTI A SVOLGERE L'ANNO DI FORMAZIONE E DI PROVA**

- I docenti che abbiano **già svolto il periodo di formazione e prova nello stesso ordine e grado** di nuova immissione in ruolo;
- i docenti destinatari di nuova assunzione a tempo indeterminato che abbiano già svolto il periodo di formazione e prova nello stesso ordine e grado, compreso l'eventuale percorso FIT ex DDG 85/2018;
- i docenti già immessi in ruolo con riserva, che abbiano superato positivamente l'anno di formazione e di prova e siano nuovamente assunti da Concorso straordinario 2018 per infanzia e primaria per il medesimo posto (come precisato dal D.M 17/10/2018, art. 10, c. 5);
- i docenti che **all'interno del medesimo ruolo** abbiano svolto e superato l'anno di formazione e di prova **su posto di sostegno e siano poi passati su posto comune o viceversa**;
- i docenti che, a seguito di **cessazione volontaria del rapporto di lavoro**, siano stati riassunti in ruolo.

# Condizioni per la conferma in ruolo



Effettuazione **di almeno 180 giorni di effettivo servizio**, dal 1° settembre al termine dell'anno scolastico, sulla stessa Classe di Concorso per la quale c'è stata l'assunzione (o materie affini).

Qualora nell'anno scolastico non siano stati prestati 180 giorni di effettivo servizio, la **prova è prorogata di un anno scolastico.**

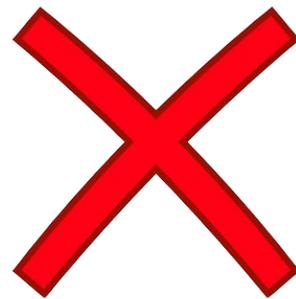
# Periodi computabili nei 180 giorni

- i giorni di lezione;
- le domeniche e tutti gli altri giorni festivi, le vacanze natalizie e pasquali;
- le 4 giornate di riposo previste dalla lettera b) della legge 937/97 (cd festività soppresse)
- il giorno libero;
- i periodi di interruzione delle lezioni dovute a ragioni di pubblico interesse;
- il periodo compreso tra il 1° settembre e l'inizio delle lezioni, se sono previste attività di programmazione didattica;
- il servizio prestato per scrutini e nelle Commissioni d'esame;
- la frequenza di corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'Amministrazione scolastica;
- il primo mese di congedo di maternità (c.d. astensione obbligatoria)



# Periodi **NON** computabili nei 180 giorni

- le ferie;
- le assenze per malattia (compreso l'infortunio);
- l'aspettativa per motivi familiari o altre aspettative;
- i periodi di congedo di maternità o interdizione dal lavoro (escluso il primo mese);
- il congedo parentale o di malattia del bambino, anche se retribuiti;
- i permessi retribuiti o non retribuiti (congedo matrimoniale, permesso per motivi personali, per lutto...).



# 120 giorni di attività didattica

Effettuazione di almeno **120 giorni di attività didattica**, che comprendono:

- i giorni effettivi di insegnamento
- i giorni impiegati per ogni altra attività preordinata al migliore svolgimento dell'azione didattica (lezione, comprese quelle di recupero, potenziamento), ivi comprese quelle valutative, progettuali, formative e collegiali



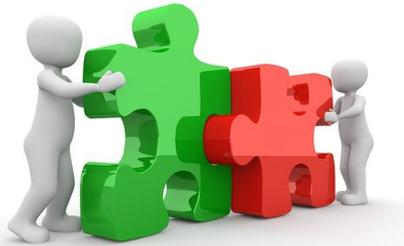
Per i docenti neoassunti in servizio con prestazione o **orario inferiore**, i 180 giorni di servizio e i 120 giorni di attività didattica sono proporzionalmente ridotti.

Per esempio:

1. 6h su 18h → 60 gg di servizio e 40 gg di attività didattica
2. 6h su 24h → 45 gg di servizio e 30 gg di attività didattica



Nomina da parte del DS sentito il parere del Collegio dei docenti, di un **docente Tutor** che diviene **riferimento** sia per l'aspetto didattico sia per la formazione.



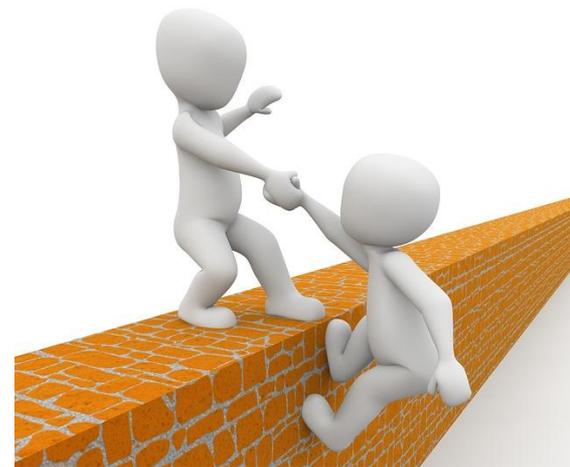
*La funzione “strategica” del tutor accogliente - ...**determinante il ruolo del docente tutor** nel suo compito precipuo di affiancamento del docente neoassunto durante tutto il percorso di formazione e di prova, con compiti di **collaborazione e supervisione professionale***

*La sua **individuazione** (tempestiva e prospettando loro gli impegni previsti), spetta al Dirigente Scolastico attraverso un opportuno coinvolgimento del Collegio dei docenti*

*Tendenzialmente ogni docente in periodo di prova avrà un tutor di riferimento, **preferibilmente** della stessa disciplina, area disciplinare o tipologia di cattedra ed operante nello stesso plesso. In ogni modo il rapporto non potrà superare la quota di tre docenti affidati al medesimo tutor.*

# Il tutor

I tutor dei docenti neoassunti hanno il compito di **orientare** i colleghi rispetto agli assetti organizzativi e didattici della scuola e alle diverse attività e pratiche in classe, di **accompagnare** e **monitorare** l'inserimento in classe e la gestione diretta dei processi di insegnamento dei docenti neoassunti





Il docente tutor **accoglie** il docente 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 traduce altresì nella predisposizione di momenti di **reciproca osservazione** in classe.

La collaborazione può tradursi anche nella elaborazione, sperimentazione, validazione di risorse didattiche e unità di apprendimento.

# Il dirigente

Si segnala il **compito educativo e di orientamento**, oltre che di **garanzia giuridica**, affidato al **Dirigente**.

A tal fine si riconferma l'impegno del Dirigente scolastico nell'**osservazione** e nella **visita** alle classi in cui i docenti neoassunti prestano servizio.

**Individuazione del tutor** (tempestiva e prospettando loro gli impegni previsti), spetta al **Dirigente Scolastico** attraverso un opportuno coinvolgimento del Collegio dei docenti.

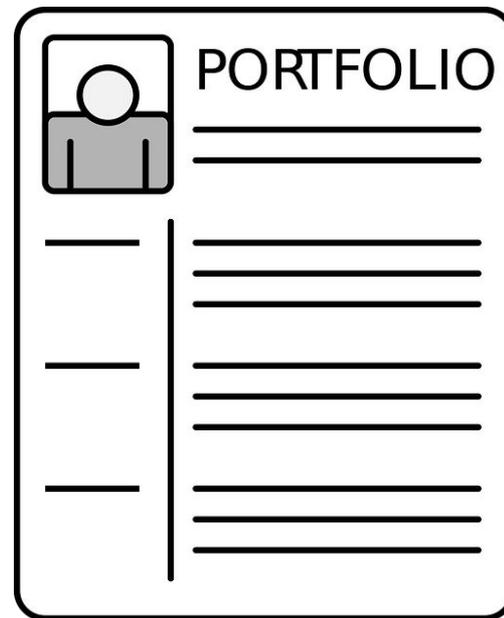
Analogamente si raccomanda un **contatto frequente** tra Dirigente scolastico e tutor.



*(anche per i docenti che lavorano a tempo parziale)*

Frequenza  
obbligatoria del  
**corso di formazione**  
organizzato  
dall'amministrazione  
anche attraverso i  
Poli formativi

Elaborazione, al termine dell'anno scolastico, di un **portfolio professionale** che sarà presentato e discusso alla fine dell'anno di prova con il Comitato di valutazione della scuola.



*La presentazione del portfolio di fronte al Comitato di valutazione sostituisce l'elaborazione di ogni altra relazione.*

## **Illustrazione** del portfolio di fronte al Comitato di valutazione

Relazione del Comitato di  
valutazione, che esprime  
**parere** favorevole o meno sul  
superamento dell'anno di  
prova (obbligatorio ma non  
vincolante)





**Decreto del  
Dirigente Scolastico**  
di conferma in ruolo  
con superamento del  
periodo di prova

Tra il termine delle attività didattiche, ivi compresi gli esami, e la conclusione dell'anno scolastico il dirigente scolastico convoca il **Comitato di Valutazione**



# **COMITATO DI VALUTAZIONE**

**DIRIGENTE SCOLASTICO**

**TUTOR**

**2 DOCENTI SCELTI DAL COLLEGIO DOCENTI**

**1 DOCENTE SCELTO DAL CONSIGLIO DI ISTITUTO**

# IL COMITATO DI VALUTAZIONE ACQUISISCE ED ESAMINA LA DOCUMENTAZIONE



# Bilancio delle competenze

Il docente neo-assunto traccia un primo bilancio di competenze, un' **autovalutazione strutturata**, con l'aiuto del docente tutor di riferimento, nominato dal dirigente scolastico. Significativo risulta, inoltre, il percorso di formazione online sulla Piattaforma INDIRE che traccia il raccordo tra le attività in presenza e online e permette di riflettere sulle competenze finali acquisite.



# Il patto per lo sviluppo professionale



Il dirigente scolastico e il docente neo-assunto, in base al bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabiliscono, con un apposito patto per lo sviluppo professionale, gli **obiettivi di sviluppo delle competenze** di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso specifiche attività formative.

Tale patto stabilisce l'**impegno del docente** a rafforzare le proprie competenze didattiche attraverso la partecipazione a laboratori formativi, ad attività formative organizzate dalla propria scuola o da reti di scuole, così come a percorsi esterni.

# L'IMPORTANZA DI QUESTI DOCUMENTI

Il Bilancio di competenze costituisce l'apertura e la chiusura del percorso formativo:

- in fase iniziale ha lo scopo di **aiutare a definire "lo stato dell'arte"** delle competenze individuali e focalizzare gli aspetti di cui aver cura nel percorso attraverso la stesura del Patto formativo (scelta di frequentare specifici laboratori e tipologia di attività da svolgere con il tutor);
- in fase finale ha la funzione di **osservare i cambiamenti**, anche micro, sui focus individuati nel Patto formativo.

Lo spirito complessivo che anima il Bilancio di competenze pensato per i docenti neoassunti consiste nell'obiettivo di **valorizzare l'esistente, potenziando l'intenzionalità personale dell'insegnante verso il miglioramento.**



# Colloquio

Il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel **portfolio professionale**.



**Consegnato al DS che lo trasmette al Comitato almeno 5 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.*

# Novità: TEST art 13 DM 226/2022

## Cosa accerta

Il test finale è una novità introdotta dal DL 36/2022 (convertito in legge n. 79/2022) è volto ad accertare la traduzione in competenze didattiche pratiche delle conoscenze teoriche, disciplinari e metodologiche del docente, soprattutto riguardo a:

- possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, informatiche, linguistiche, pedagogico – didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;
- possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- possesso ed esercizio delle competenze di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione.

## In cosa consiste

Il test finale consiste in una ***discussione e valutazione delle risultanze della documentazione contenuta nell'istruttoria formulata dal docente tutor e nella relazione del dirigente scolastico, con espresso riferimento all'acquisizione delle relative competenze, a seguito di osservazione effettuata durante il percorso di formazione e periodo annuale di prova.***





**La valutazione del test finale e la strutturazione dei momenti di osservazione da parte del docente tutor e del dirigente scolastico vanno effettuati sulla base degli indicatori e dei relativi descrittori** (funzionali alla verifica delle predette competenze), riportati nell'allegato A al DM n. 226/2022.

Di seguito gli ambiti all'interno dei quali si “innestano” i succitati indicatori e descrittori, ambiti che si legano alle competenze di cui verificare il possesso:

1. Costruzione di ambienti di apprendimento positivi e inclusivi
2. Progettazione e realizzazione dell'azione didattica disciplinare
3. Processi di valutazione

*DS può anche discostarsi dal parere del  
Comitato di Valutazione con atto motivato*

## **ESITO POSITIVO**

Provvedimento  
motivato di conferma  
in ruolo

## **ESITO NEGATIVO**

Provvedimento  
motivato ripetizione  
anno di prova

# Esito negativo

Indicazione dei **punti di criticità emersi** e le **forme di supporto formativo e di verifica** del conseguimento degli standard richiesti per la conferma in ruolo



**RIPETIZIONE ANNO DI PROVA E DI FORMAZIONE**

OBBLIGO VERIFICA, AFFIDATA AD UN **DIRIGENTE TECNICO**, PER  
L'ASSUNZIONE DI OGNI UTILE ELEMENTO DI VALUTAZIONE  
DELL'IDONEITÀ DEL DOCENTE



# CRITERI PER LA **VALUTAZIONE DEL DOCENTE NEOIMMESSO IN RUOLO**

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:

- a. **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;

Il DS mette a disposizione il Rapporto di Autovalutazione, il Piano di Miglioramento, il PTOF, il Piano Annuale per l'Inclusività e la documentazione tecnico-didattica delle classi di pertinenza del docente. Il docente predispone la propria programmazione annuale



## **b. corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;**

- L'ATTITUDINE COLLABORATIVA NEI CONTESTI DIDATTICI, PROGETTUALI, COLLEGIALI
- L'INTERAZIONE CON LE FAMIGLIE E CON IL PERSONALE SCOLASTICO
- LA CAPACITA' DI AFFRONTARE SITUAZIONI RELAZIONALI COMPLESSE E DINAMICHE INTERCULTURALI
- LA PARTECIPAZIONE ATTIVA E IL SOSTEGNO AI PIANI DI MIGLIORAMENTO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA

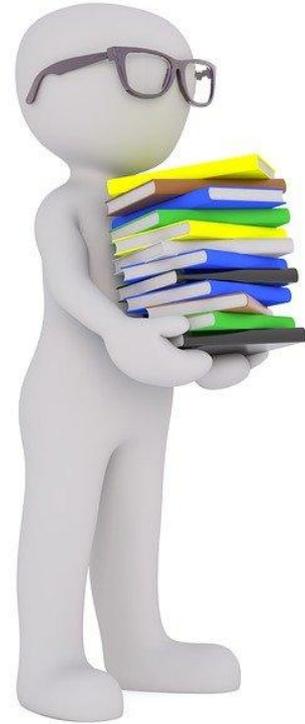


c. **osservanza dei doveri** connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti alla funzione docente;

### **COSTITUISCONO PARAMETRI DI RIFERIMENTO**

- IL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165 (*Testo unico sul Pubblico Impiego*) E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI
- IL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 APRILE 2013, N. 62  
**(CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI)**  
IL REGOLAMENTO DELL'ISTITUZIONE

**d. partecipazione alle attività formative** e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.



# Percorso di formazione

**Incontri informativi**



**6 ore**

**Laboratori formativi**



**12 ore**

**Peer to peer**



**12 ore**

**Formazione online**



**20 ore**

**50 ore**

## D.M. 226/2022 - Art. 1 – Comma 5

*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**.*

# 2 incontri formativi

## Incontro iniziale 3 ore

- IL PERCORSO FORMATIVO
- PROFESSIONALITÀ DOCENTE E INNOVAZIONI IN ATTO
- ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ LABORATORIALI

## Incontro finale 3 ore

- RIFLESSIONE SUL PERCORSO FORMATIVO
- ULTERIORI APPROFONDIMENTI PROFESSIONALI

# Attività laboratoriali

**BILANCIO INIZIALE  
DELLE COMPETENZE**

**PATTO PER LO SVILUPPO  
PROFESSIONALE**

COLLABORAZIONE TRA DS – DOCENTE  
NEO – DOCENTE TUTOR

**RILEVAZIONE DEI  
BISOGNI FORMATIVI**

**3 LABORATORI DI 4 ORE CIASCUNO**



- POTENZIARE LE COMPETENZE TRASVERSALI
- APPROFONDIRE CONOSCENZE SPECIFICHE
- STIMOLARE LA CONDIVISIONE DI ESPERIENZE
- STIMOLARE LA SOLUZIONE DI PROBLEMI REALI DEL CONTESTO SCUOLA

# VISITING



Visita a scuole caratterizzate da un contesto professionale operativo innovativo

Contingente ridotto di docenti (su domanda) e di scuole.

Lombardia 344 docenti

Neoassunti su Milano 3100

A cura di USR Lombardia

# SCUOLE INNOVATIVE

<https://usr.istruzione.lombardia.gov.it/wp-content/uploads/2022/12/Elenco-scuole-visiting-2022-23.pdf>

---

Il docente neoassunto:

1. consulta l'offerta presente nel catalogo e, qualora sia interessato alle proposte di visiting, sceglie una scuola/percorso.
2. comunica al Dirigente Scolastico della sede di servizio le proprie scelte indicando, nel caso di scuole con più proposte di laboratorio, il laboratorio che intende seguire.

Il Dirigente Scolastico, dopo aver raccolto tutte le richieste dei docenti interessati, dovrà personalmente compilare il form che verrà successivamente inviato mediante link.

**Le iscrizioni saranno aperte dal 20/12/2022 al 21/01/2023.**

---

# Criteria per la selezione delle candidature

L'accoglienza delle domande è subordinata al numero dei posti messi a disposizione dalle scuole ospitanti.

Pertanto, in caso di esubero, verranno applicati i seguenti criteri di selezione:

1. appartenenza del docente al **medesimo ordine/grado** della scuola innovativa oggetto della scelta;
2. **non più di due docenti in servizio presso la stessa istituzione scolastica.**

Per entrambi i criteri si terrà in considerazione l'ordine di arrivo delle candidature.

# I laboratori

Stretta **connessione** fra il **Patto professionale**, enunciazione teorica del percorso da intraprendere per il raggiungimento degli obiettivi finali, e i **laboratori formativi**, espressione concreta dell'azione formativa.

**Analisi critica** attenta delle competenze possedute per giungere al concreto risultato di registrazione dei progressi di professionalità nel nuovo bilancio di competenze raggiunte.

Importanza della **personalizzazione del percorso formativo**

A tal fine, si raccomanda che il suddetto patto sia incentrato su azioni formative mirate al raggiungimento di quelle **competenze non possedute dal docente in anno di prova**, evitando di includere la ripetizione di laboratori con percorsi esperienziali già espletati precedentemente.

Si auspica, di contro, che con il docente in prova si concordi opportunamente un percorso formativo che colmi le lacune e potenzi le competenze possedute per un gratificante **apporto professionale, una volta completato il percorso**



# Laboratori

- Metodologie e tecnologie della didattica digitale e loro integrazione nel curricolo;
- Inclusione sociale e dinamiche interculturali;
- Gestione della classe e dinamiche relazionali, con particolare riferimento alla prevenzione dei fenomeni di violenza, bullismo, cyberbullismo e discriminazioni;
- Buone pratiche di didattiche disciplinari per motivare gli studenti ad apprendere;
- Valutazione di sistema (Autovalutazione e miglioramento);
- Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento;
- Bisogni educativi speciali;
- Innovazione della didattica delle discipline;
- Insegnamento di educazione civica e sua integrazione nel curricolo con particolare riferimento all'educazione sostenibile;
- Valutazione didattica degli apprendimenti

# LINK UTILI

Biblioteca dell'Innovazione

eTwinning

<https://www.piattaformaelisa.it/>



Per dubbi di tipo didattico o metodologico, il docente può consultare

[http://avanguardieeducative](http://avanguardieeducative.indire.it)  
[.indire.it](http://avanguardieeducative.indire.it)



# BIBLIOTECA DELL'INNOVAZIONE



SCOPO? **Diffusione di idee e risorse** funzionali al rinnovamento del modello scolastico “tradizionale”.

- **Consulta la biblioteca**, una sezione in cui trovare risorse prodotte da scuole, enti e istituzioni;
- **Proponi la tua esperienza**, l’area in cui la scuola può documentare e far conoscere le proprie esperienze didattiche e organizzative, in un’ottica di condivisione e crescita peer to peer.

# eTwinning

eTwinning è la più grande community europea di insegnanti attivi in [progetti collaborativi](#) tra scuole.



SCOPO? aprirsi a una nuova didattica basata sulla **progettualità**, lo **scambio** e la **collaborazione**, in un contesto **multiculturale** e con numerose opportunità di **formazione** e **riconoscimento** di livello internazionale.

eTwinning offre ai propri iscritti una serie di occasioni di formazione e aggiornamento finalizzate allo **sviluppo professionale** e al **supporto** dei docenti e al miglioramento del loro lavoro attraverso gli strumenti della community.

# Piattaforma Elisa



SCOPO ? avere **strumenti per intervenire efficacemente sul tema del bullismo e del cyberbullismo**, attraverso una formazione in e-learning.

La letteratura evidenzia come i docenti che si sono formati su questi temi e che partecipano attivamente a progetti di prevenzione, si percepiscano come più efficaci e sicuri nella gestione di problematiche relative al bullismo e al cyberbullismo, siano più attenti ai vissuti delle vittime e si sentano più sicuri nell'affrontare incidenti e situazioni di emergenza a scuola e con le famiglie. Inoltre, **nelle classi dove i docenti si sentono più efficaci e capaci di rispondere e gestire i conflitti tra gli studenti, si registra un più basso livello di bullismo e cyberbullismo.**

# AVANGUARDIE EDUCATIVE

*Avanguardie educative* è un progetto di ricerca-azione nato dall'iniziativa autonoma di INDIRE con l'obiettivo di **investigare le possibili strategie di propagazione e messa a sistema dell'innovazione nella scuola italiana**, tenendo particolarmente conto dei fattori abilitanti e di quelli che ne ostacolano la diffusione.



SCOPO? **Individuare, supportare, diffondere, portare a sistema pratiche e modelli educativi** volti a ripensare l'organizzazione della *Didattica*, del *Tempo* e dello *Spazio* del 'fare scuola' in una società della conoscenza in continuo divenire.

I percorsi di innovazione ispirati dal Manifesto sono le cosiddette «**Idee**» che le scuole aderenti al Movimento – confortate da un servizio di assistenza/coaching in modalità blended – possono adottare e sperimentare nei loro curricula. Oltre alla possibilità di adottare una o più di una Idea, le scuole aderenti al Movimento possono proporre esperienze di innovazione che dimostrino la loro coerenza con gli orizzonti di riferimento del Manifesto, secondo un principio base: favorire il 'contagio' dell'innovazione dal basso, dalla scuola verso la scuola.

# Peer to peer (12 ore)

L'attività di **supervisione** professionale tra docenti come paradigma formativo è stata introdotta strutturalmente con la riforma del modello dell'anno di formazione e prova con la denominazione di attività *peer to peer* (D.M.226/2022).

Il peer to peer è **occasione di sviluppo professionale** sia per i docenti coinvolti - i **neoassunti** e i loro **tutor** accoglienti - sia per l'**organizzazione** professionale scolastica.



## Percorso accompagnato dal tutor della scuola di servizio

*(ripartizione oraria orientativa)*



**Osservazione** del docente neo assunto nella classe del docente tutor preventivamente progettata

4 ore



**Programmazione** e sviluppo condiviso (neoassunto e tutor)

3 ore



**Osservazione** del tutor nella classe del docente neo assunto preventivamente progettata

4 ore



**Valutazione** e verifica dell'esperienza

1 ore

L'attività di osservazione è finalizzata:

- al miglioramento delle pratiche didattiche
- alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento

### **DEVE FOCALIZZARSI SU**

- modalità di conduzione delle attività e delle lezioni
- sostegno alle motivazioni degli allievi
- costruzione di un clima positivo e motivante
- modalità di valutazione formativa degli apprendimenti



- Deve essere oggetto di progettazione preventiva e successivo **confronto e rielaborazione** con il docente tutor
- Deve essere oggetto di specifica relazione del docente neo-assunto
- Deve essere documentata attraverso l'istruttoria che il tutor predispone. *«L'istruttoria verte su quello che è stato il percorso del docente (aspetti culturali, disciplinari, progettuali, didattici e relazionali) che il tutor ha avuto modo di riscontrare durante le diverse attività ed esperienze condivise e non. Tutto quello che il tutor esprime, trattandosi di un'istruttoria, deve essere supportato da apposita documentazione.»*

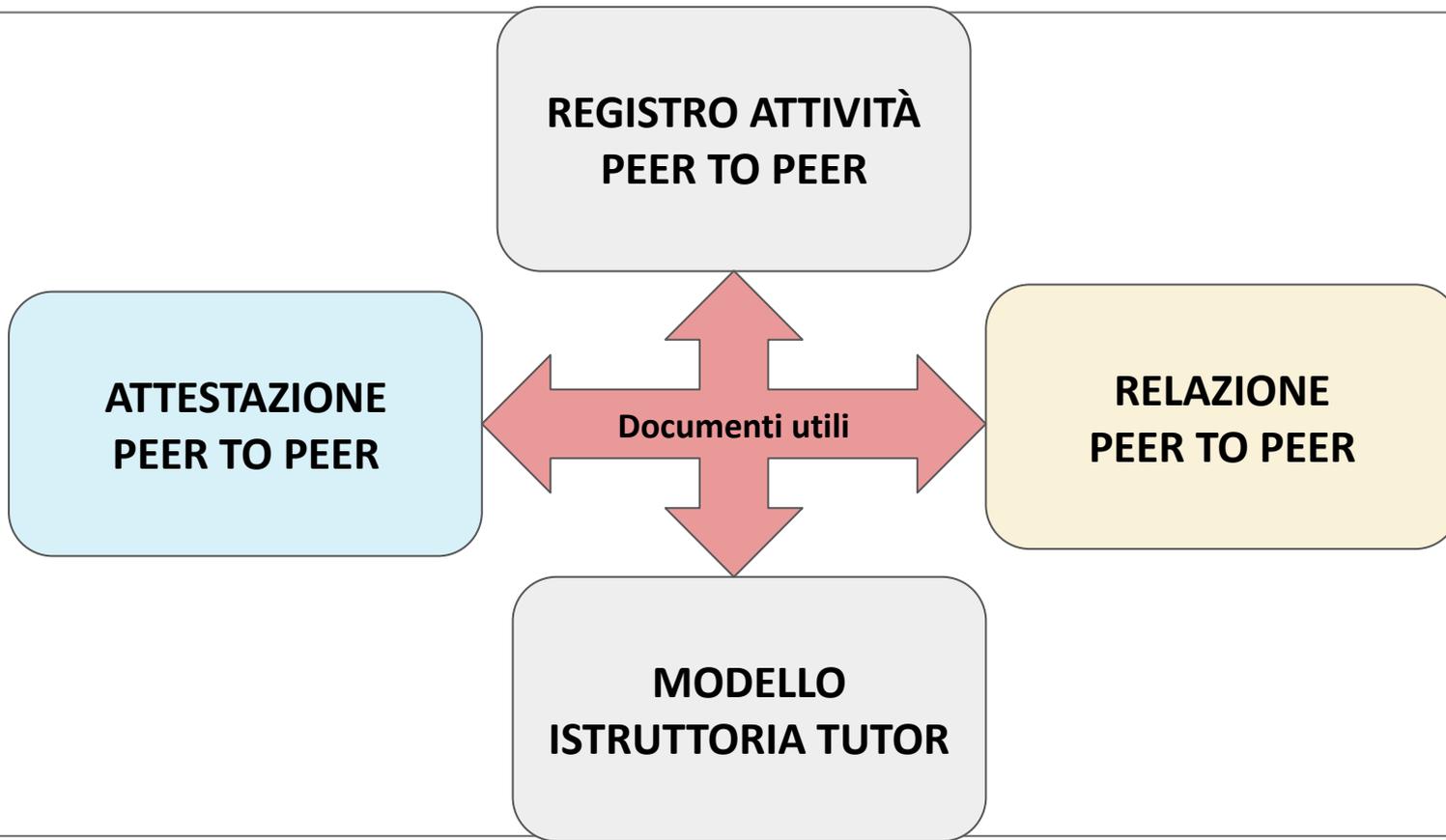
**REGISTRO ATTIVITÀ  
PEER TO PEER**

**ATTESTAZIONE  
PEER TO PEER**

**RELAZIONE  
PEER TO PEER**

**Documenti utili**

**MODELLO  
ISTRUTTORIA TUTOR**



# RICAPITOLANDO

Queste le attività da svolgere, la documentazione da produrre e la valutazione finale relative al nuovo percorso di formazione e prova:

- bilancio di competenze iniziale;
- patto per lo sviluppo professionale;
- attività formative (per un totale di 50 ore): incontri propedeutici e di restituzione finale (6 ore); laboratori formativi (12 ore); “peer to peer” e osservazione in classe (12 ore); formazione on-line (20 ore)
- portfolio professionale;
- bilancio di competenze finale;
- colloquio e test finale innanzi al Comitato per la valutazione dei docenti;
- espressione parere da parte del Comitato;
- valutazione finale del dirigente scolastico.

# Che cosa deve fare il docente neoassunto?

- Informarsi sui diritti e doveri del docente.
- Mettere in atto tutti quei **comportamenti che si uniformano ai doveri del docente** e che sono basilari per un insegnamento corretto e fruttuoso per gli alunni.
- **Curare i documenti personali e quelli comuni** (registro personale, registro di classe, piano delle attività...).
- **Partecipare agli organi collegiali** e riflettere sui compiti e sull'importanza dei diversi organi e della propria partecipazione.
- **Programmare le attività didattiche** sulla base dei criteri generali individuati nel Collegio docenti e presenti nel PTOF, oltre che delle decisioni assunte nei vari Consigli di Intersezione, di Interclasse, di Classe di appartenenza.
- **Monitorare il proprio lavoro**, anche con l'aiuto del tutor (raggiungimento/mancato raggiungimento degli obiettivi intermedi e finali, riflessione sulle metodologie utilizzate, riflessione sugli strumenti e sulla loro efficacia, attenzione alle necessità specifiche dei singoli alunni...)
- **Curare l'aspetto della valutazione** sia in itinere sia finale (individuazione di strumenti opportuni, condivisione di criteri con i colleghi...)
- **Partecipare alle iniziative della scuola**

Non spaventi questo lungo elenco di attività e di compiti, poiché essi fanno parte della normale vita di un docente che si voglia considerare professionista riflessivo.

L'aspetto fondamentale da curare è in ogni caso la **costruzione di un ambiente di apprendimento "educativo"**. Ciò significa operare la connessione tra saperi didattici e organizzativi, ma anche riscoprire la centralità delle motivazioni e del dare un senso all'esperienza scolastica per sé e per i propri studenti.



