

**Formazione docenti neoassunti
Percorso formativo 2022-23
Ambito 11 Calabria**



**Riunione plenaria del
18-01-2023**

**DECRETO MINISTERIALE 226 DEL 17/08/2022
(SOSTITUISCE IL DECRETO MINISTERIALE 850 DEL
27/10/2015 MANTENENDO COMUNQUE
INALTERATO L'IMPIANTO)**

DL n. 36/2022 (decreto PNRR 2)

NOTA 39972 DEL 15/11/22



Negli ultimi anni scolastici il modello di formazione per i docenti neo-assunti ha subito un profondo cambiamento, in relazione a quanto previsto inizialmente dal D.M. 850/2015.



Il percorso si è meglio articolato nelle sue diverse fasi di: incontri on-line, laboratori formativi in presenza o on-line, osservazione in classe (peer review), attività sulla piattaforma on line.



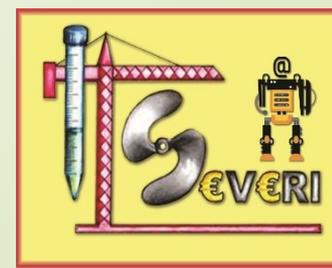


Determinante è risultato il ruolo del docente tutor, che affianca il docente nel percorso del primo anno con compiti di supporto professionale. Ormai collaudate appaiono inoltre le operazioni da compiere sulla piattaforma dedicata di INDIRE, come la elaborazione di un proprio bilancio di competenze e la costruzione di un portfolio di documentazione e riflessione sull'attività didattica.

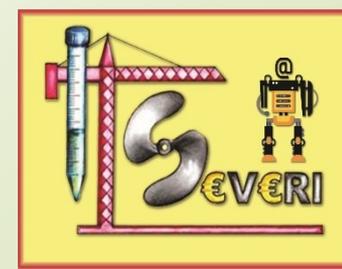


Il modello si era arricchito con la possibilità del visiting (cioè di sostituire in parte o in toto i laboratori con la visita "guidata" ad istituzioni scolastiche innovative) poi sospeso per emergenza sanitaria.

Dallo scorso anno è stata ripristinata la possibilità del visiting, che prevede tuttavia la partecipazione di un contingente ridotto di docenti (su domanda)



Viene confermata la durata complessiva del percorso, quantificato in 50 ore di impegno complessivo, considerando sia le attività formative in modalità on-line (riducendo ulteriormente l'approccio frontale e trasmissivo, a favore di una didattica sempre più laboratoriale),



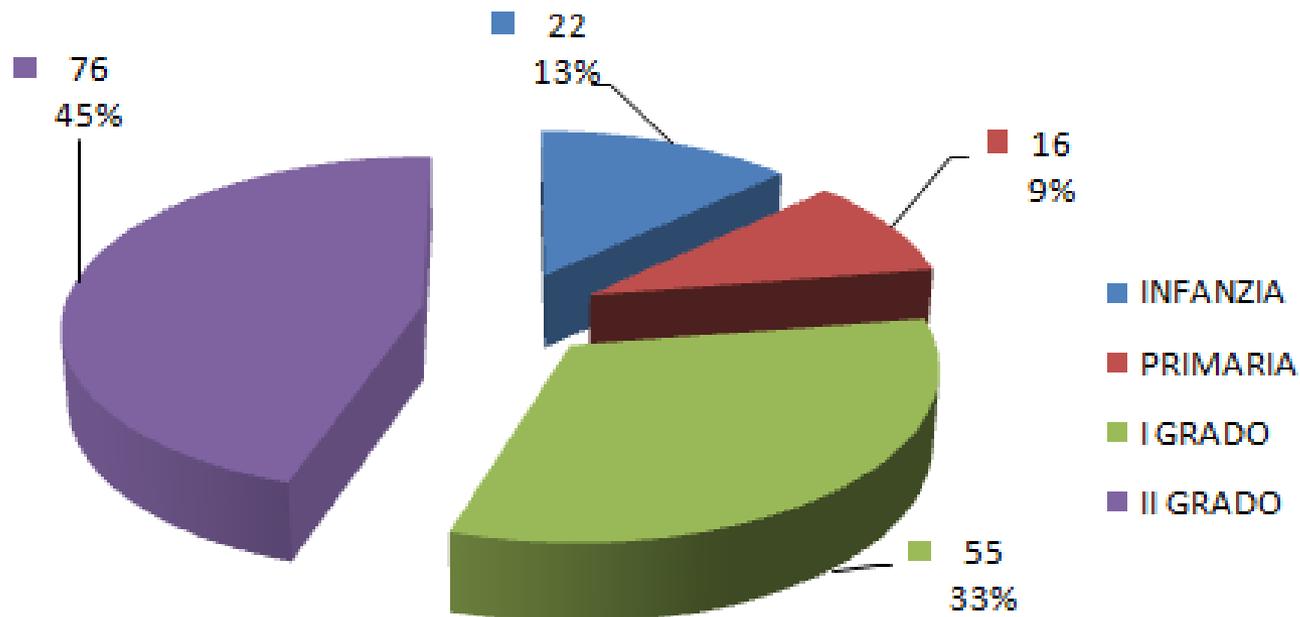
l'osservazione in classe (da strutturare anche mediante apposita strumentazione operativa), la rielaborazione professionale, mediante gli strumenti del "bilancio di competenze", del "portfolio professionale", del patto per lo sviluppo formativo, secondo modelli forniti da Indire in ambiente on line.



Infine, l'organizzazione dei laboratori formativi in presenza o on-line della durata di 12 ore è stata resa più flessibile, sia per la scelta dei contenuti, sia per il tempo da dedicare a ciascuno di essi, sia per la metodologia adottabile.



Ripartizione per ordini e grado





TEMATICHE PER I LABORATORI

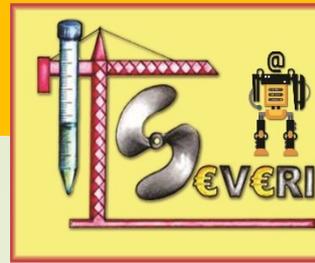
- ✓ Gestione della classe e delle attività didattiche in situazioni di emergenza;
- ✓ Metodologie e tecnologie della didattica digitale e loro integrazione nel curricolo;
- ✓ Ampliamento e consolidamento delle competenze digitali dei docenti;
- ✓ inclusione sociale e dinamiche interculturali;
- ✓ Gestione della classe e dinamiche relazionali, con particolare riferimento alla prevenzione dei fenomeni di violenza, bullismo e discriminazioni;
- ✓ Contrasto alla dispersione scolastica;
- ✓ Buone pratiche di didattiche disciplinari
- ✓ Valutazione di sistema (autovalutazione e miglioramento)
- ✓ Attività di orientamento
- ✓ Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento
- ✓ bisogni educativi speciali;
- ✓ motivare gli studenti ad apprendere;
- ✓ innovazione della didattica delle discipline;
- ✓ insegnamento di educazione civica e sua integrazione nel curricolo;
- ✓ Valutazione didattica degli apprendimenti;
- ✓ educazione sostenibile e transizione ecologica, con particolare riferimento al Piano "Rigenerazione Scuola" presentato nel corso del 2020-2021



La procedura di formazione segue il modello 2015- 2016 per 50 ore complessive



INCONTRI PROPEDEUTICI E DI RESTITUZIONE FINALE	6 ORE COMPLESSIVE
LABORATORI FORMATIVI/VISITE A SCUOLE INNOVATIVE	12 ORE
PEER TO PEER	12 ORE
FORMAZIONE <i>ON LINE</i>	20 ORE



- **incontri iniziali**
- **stipula del Patto formativo**
- **laboratori formativi on-line (o in presenza) di 12 ore**
- **attività *peer to peer*, tutoraggio e ruolo dei tutor e dei dirigenti scolastici, reciproca osservazione in classe tra tutor e docente neoassunto della durata di 12 ore**





- **attività online di 20 ore per la compilazione del portfolio formativo (Bilancio iniziale e finale delle competenze; Curriculum Formativo; Progettazione, documentazione e riflessione di due attività didattiche; documentazione dei Laboratori formativi) e compilazione dei questionari per il monitoraggio**
- **incontro di restituzione finale di 3 ore.**





E' aperto l' ambiente online neoassunti di Indire, iscrizioni e accesso avvengono con credenziali SPID

Le attività online contemplano alcune variazioni e semplificazioni di carattere editoriale, per assicurare il migliore collegamento tra le varie sequenze di attività che confluiscono nel portfolio professionale finale e le attività sincrone in presenza e online (incontri iniziali e finali, laboratori, attività peer to peer)





Una scuola al passo con i tempi può
perseguire e raggiungere obiettivi
didattici e professionali significativi
solo se ciascun componente della
comunità scolastica interagisce con
gli altri in maniera sinergica.



Quadro legislativo di riferimento del periodo di formazione e prova

- **D.Lgs.vo 297 /1994**, recante:
"Approvazione del T.U. delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado"
artt.437-440
- **DM 850/2015**

**Istituzione
corso di formazione
per i docenti neoassunti**

CCNL 2006-2009



**Legge n. 107/2015
(la cosiddetta "Buona Scuola")**
"Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti"



Il personale docente della scuola e delle istituzioni educative è nominato in prova. La nomina decorre dalla data di inizio dell'anno scolastico. Il personale docente così nominato, è ammesso a un anno di formazione, che è valido come periodo di prova (art. n. 437 del D.L.vo 16.04.1994 n. 297).





Il personale docente, all'atto dell'assunzione in ruolo, che avviene con la stipula del contratto di lavoro a tempo indeterminato, deve sostenere il periodo di prova allo scopo di ottenere la conferma in ruolo.





La prova è dunque il periodo durante il quale questo personale deve prestare servizio. Il periodo di prova è considerato servizio di ruolo in tutti i sensi e dispiega, pertanto, effetti per il regime delle assenze, per la progressione dell'anzianità ai fini della carriera ecc.





Solo dopo il superamento del periodo di prova, è possibile che il personale confermato in ruolo possa chiedere la ricostruzione di carriera, i cui effetti decorrono dal momento stesso della conferma (art. n. 490 del D.L.vo 16.04.1994 n. 297).



Cosa prevede la Buona scuola per i neoassunti?

La legge 107/2015 all'art. 1 commi 116-119 ha disciplinato le procedure relative all'anno di formazione di prova dei docenti assunti a tempo indeterminato:





"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.





"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.





"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.



ESSERE DOCENTI

Il Comitato di valutazione è composto da 3 Docenti (di cui 2 scelti dal collegio e 1 dal consiglio di istituto) + il docente tutor +DS che lo presiede

Il DL n. 36/2022 (decreto PNRR 2) , convertito in legge n. 79/2022. ha introdotto una novità assoluta relativa alla valutazione finale del docente in anno di prova, ossia lo svolgimento di un test finale (DM 226 art. 13 comma 3), contestualmente al colloquio, dinnanzi al Comitato per la valutazione dei docenti.





"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.





"120. Continuano ad applicarsi, in quanto compatibili con i commi da 115 a 119 del presente articolo, gli articoli da 437 a 440 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297."





Nell'ambito dei 180 giorni validi per il compimento del periodo di prova almeno 120 devono essere prestati per le attività didattiche. Per il resto, rimangono in vigore, per quanto compatibili con le nuove norme, gli articoli da 437 a 440 del T.U. 297/94.



Il periodo di formazione e di prova è unico e inscindibile: sia il servizio, sia la formazione concorrono a determinare la conferma o meno nei ruoli a tempo indeterminato.

Durata e servizi utili ai fini del periodo di formazione e di 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 **120 giorni** di attività didattica vanno compresi:

- ➔ i giorni effettivi di insegnamento;

- ➔ i giorni impiegati presso la sede di servizio per ogni altra attività preordinata al migliore svolgimento dell'azione didattica, ivi comprese la valutazione, la progettazione, la formazione, le attività collegiali.



Con riferimento ai docenti neoassunti in servizio con prestazione o **orario inferiore su cattedra o posto (part time)**, il punto 3 della c.m. precisa che i 180 giorni di servizio e i 120 giorni di attività didattica sono **proporzionalmente ridotti**, fermo restando l'obbligo relativo alla frequenza, per intero, delle 50 ore di formazione previste.

Procedura concorsuale straordinaria L. 73 art. 59 comma 9 bis.

tali docenti, contestualmente al periodo di formazione iniziale e prova devono frequentare, con oneri a proprio carico, un percorso formativo attivato dalle Università (5 CFU – 40 ore di attività formative).

L'USR è in contatto con le Università che hanno espresso intenzione di attivarli. Sarà cura di quest'Ufficio pubblicare tempestivamente una nota in merito appena le Università comunicheranno l'attivazione dei corsi.



→ Percorso CFU procedura → straordinaria

Il DM 108 del 28/04/2022 disciplina le modalità di espletamento di tale procedura.

I docenti assunti con tale procedura, a tempo determinato, oltre al normale percorso tenuto dagli altri docenti nel periodo di formazione e prova, dovranno seguire un ulteriore percorso di formazione afferenti a cinque dimensioni o aree della professionalità: culturale-disciplinare, metodologico-didattica, organizzativa, istituzionale-sociale, formativo-professionale.



Percorso CFU procedura straordinaria



- Il percorso, attivato dalle università, prevede 40 ore di attività formative (equivalenti a 5 CFU) e si conclude entro il 15 giugno 2023. E' organizzato su tre aree tematiche: di seguito riportate:
- Formazione sulle dimensioni culturale-disciplinare, metodologico-didattica, e formativo-professionale (3 CFU – MPED/03 DIDATTICA E PEDAGOGIA SPECIALE)
- Formazione sulle dimensioni organizzativa e istituzionale-sociale – (1 CFU - SPS/07 - SOCIOLOGIA GENERALE)
- Elaborazione di un bilancio delle competenze e di un conseguente progetto di sviluppo individuale (1 CFU – MPED/04 PEDAGOGIA SPERIMENTALE)

Le competenze acquisite sono verificate mediante un **esame orale** sui contenuti del corso.

Percorso CFU procedura straordinaria



- La valutazione finale afferisce alla padronanza dei contenuti, all'utilizzo di appropriate definizioni e riferimenti teorici, alla chiarezza dell'esposizione, al dominio del linguaggio specialistico e si intende superata dai candidati che conseguono una valutazione positiva.
- A seguito del superamento dell'esame è rilasciato un certificato di frequenza che riporta i crediti formativi universitari (CFU) conseguiti e i relativi settori scientifico disciplinari (SSD).
- Il mancato superamento della prova conclusiva comporta la decadenza dalla procedura ed è preclusa la trasformazione a tempo indeterminato del contratto. Il servizio prestato viene valutato quale incarico a tempo determinato.
- Mediante comunicazione sul proprio sito istituzionale, ogni USR responsabile della procedura concorsuale rende nota la data entro la quale gli aspiranti dichiarano, secondo le modalità di cui al DPR 28 dicembre 2000, n. 445, il positivo superamento del percorso formativo.

Percorso CFU procedura straordinaria



- Solo col superamento di tale ulteriore percorso, oltre al percorso di formazione e prova annuale, il docente, assunto inizialmente a “tempo determinato”, sarà assunto a “tempo indeterminato” e confermato in ruolo, con decorrenza giuridica **dall'1 settembre 2023**.
- All'atto della conferma in ruolo, il docente consegue l'abilitazione per quella specifica classe di concorso (qualora privo in precedenza).
- Sia nel caso di negativa valutazione del percorso di formazione o il rinvio di quest'ultimo per giustificati motivi normativamente previsti comporta la e prova comporta la reiterazione dell'anno di prova.

Criteria per la valutazione del docente in periodo di formazione e di prova (art.4 D.M 850/15)



- Il periodo di prova e di formazione dei docenti neo assunti ha l'obiettivo di verificare:
 - 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.

criterio a) **corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche**



- Per dette finalità il Dirigente Scolastico mette a disposizione del docente:
- **il Piano Triennale dell'Offerta Formativa,**
- **la documentazione tecnico-didattica delle classi di pertinenza del docente neo immesso in ruolo.**



↓
**PREDISPOSIZIONE
PROGRAMMAZIONE ANNUALE**



- **sugli esiti di apprendimento** attesi,
- sulle **metodologie didattiche** da utilizzare,
- sulle **strategie inclusive** per gli alunni BES e per le eccellenze,
- **sugli strumenti e sui criteri di valutazione** degli alunni.

criterio b) **corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali**

- Ai fini della verifica del criterio b) sono valutate
 - l'**attitudine collaborativa del docente** nei contesti didattici, progettuali, collegiali, con le famiglie e con il personale scolastico;
 - la **capacità di affrontare situazioni relazionali** complesse e dinamiche interculturali;
 - la **partecipazione attiva** e il sostegno ai piani di miglioramento dell'istituzione scolastica.



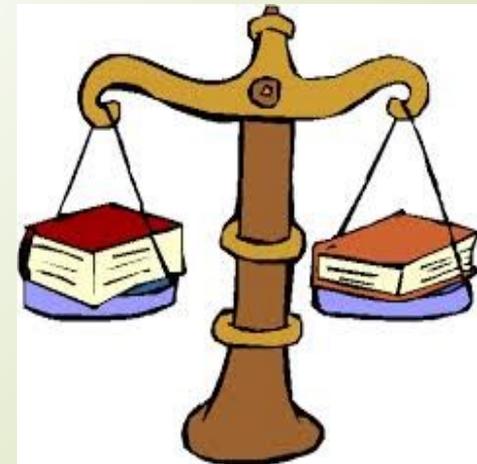
critério c) **l'osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico**

← Ai fini della verifica del criterio c)
costituiscono parametri di riferimento:

← **Il D. Lgs. n. 165/2001 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";**

- **Il DPR n. 62/2013 (Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici);**

- **Il regolamento dell'istituzione scolastica.**



criterio d) **la partecipazione alle attività formative e il raggiungimento degli obiettivi**

Per definire tale criterio occorre illustrare in modo analitico il percorso formativo del neoassunto:

Partiamo quindi dal

**SINTESI
PIANO e
CHI FA
COSA?**



Le fasi del percorso formativo

12



**INCONTRI PROPEDEUTICI
E DI RESTITUZIONE 6 ORE**

3 ORE Incontro
propedeutico
3 ORE Incontro di
restituzione

2 Incontri di 6 ore con diverse
opzioni formative



LABORATORI FORMATIVI 12 ORE



FASE PEER TO PEER 12 ORE

Progettazione condivisa :3 h

Osservazione
neoassunto/tutor: 4 h

Osservazione
tutor/neoassunto:4 h

Verifica dell'esperienza : 1h



**FORMAZIONE ON LINE E 20 ORE
PORTFOLIO PROFESSIONALE**

Bilancio iniziale di
competenze: 3h

Portfolio prof., questionari,
consultazione...:14 h

Bilancio finale di
competenze: 3h



50 ORE

1) COSA FA IL NEOASSUNTO?



43

180 giorni

Bilancio di competenze iniziale e finale

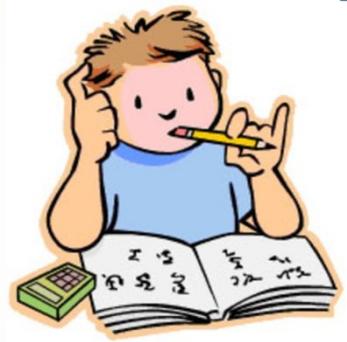
Colloquio davanti al CdV



Bilancio di competenze



Formazione on line



Patto per lo sviluppo professionale

Peer to peer



Laboratori formativi



Incontri propedeutici e di restituzione

Bilancio di competenze iniziale



Il Docente neo immesso in ruolo, entro il 2° mese di attività, deve predisporre, con la collaborazione del Docente Tutor, un **primo BILANCIO DI COMPETENZE** in forma di autovalutazione strutturata ...

Bilancio di competenze



Progetto personalizzato di formazione in servizio



... sulle proprie competenze, in modo da far emergere i punti da potenziare, per elaborare un **progetto personalizzato di formazione in servizio**. Tale bilancio confluisce nel patto per lo sviluppo professionale.

Bilancio di competenze



Progetto personalizzato di formazione in servizio

Bilancio di competenze iniziale



Lo schema del bilancio delle competenze

Fonte: INDIRE-MIUR, *Bilancio di Competenze*, 2016.

I. Area delle competenze relative all'insegnamento (Didattica)

- a) Organizzare le situazioni di apprendimento
- b) Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo
- c) Coinvolgere gli studenti nel loro apprendimento e nel loro lavoro



II. Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (Organizzazione)

- d) Lavorare in gruppo tra insegnanti
- e) Partecipare alla gestione della scuola
- f) Informare e coinvolgere i genitori

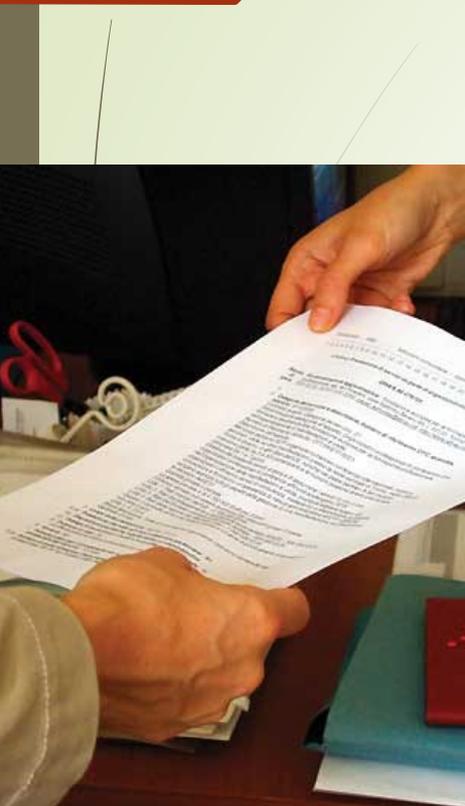


III. Area delle competenze relative alla propria formazione (Professionalità)

- g) Affrontare i doveri e i problemi etici della professione
- h) Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative
- i) Curare la propria formazione continua



Patto per lo sviluppo professionale



- Il Dirigente Scolastico assieme al docente neo immesso in ruolo, sentito il Docente Tutor, in relazione ai bisogni della scuola stabiliscono, con un apposito **patto per lo sviluppo professionale**:
- **gli obiettivi di sviluppo delle competenze culturali, disciplinari, didattico - metodologiche e relazionali da raggiungere o migliorare attraverso:**
- **le attività formative previste nell'anno di prova;**
- **la partecipazione alle attività formative attivate dall'istituzione scolastica;**
- **l'eventuale utilizzo della carta elettronica per l'aggiornamento.**

Non è un contratto di natura giuridica ma è un impegno etico - professionale.



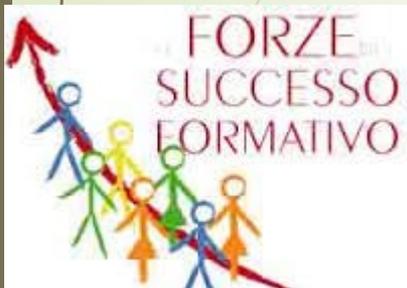
Incontri propedeutici e di restituzione

48



L'USR Calabria nelle sue articolazioni territoriali

+ Scuole polo
ORGANIZZANO



1° Incontro propedeutico di 3 ore:

- Aspettative amministrazione e scuola nei confronti dei neoassunti;
- Illustrazione modalità del percorso e delle opportunità di sviluppo professionale

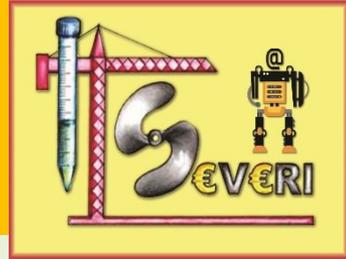
2° Incontro di restituzione 3 ore

- Condivisione del lavoro svolto da docenti e riflessioni sui punti di forza e sulle criticità dell'esperienza, con eventuali proposte migliorative

Laboratori formativi

← Il docente neoassunto, sulla base del bilancio di competenze e del patto per lo sviluppo professionale, partecipa a **2 laboratori della durata di 6 ore ciascuno**





← L'obiettivo è quello di potenziare le competenze trasversali e approfondire conoscenze specifiche del docente, stimolare la condivisione di esperienze e la soluzione di problemi reali del contesto scuola (by Giancarlo Cerini).

Fase peer to peer



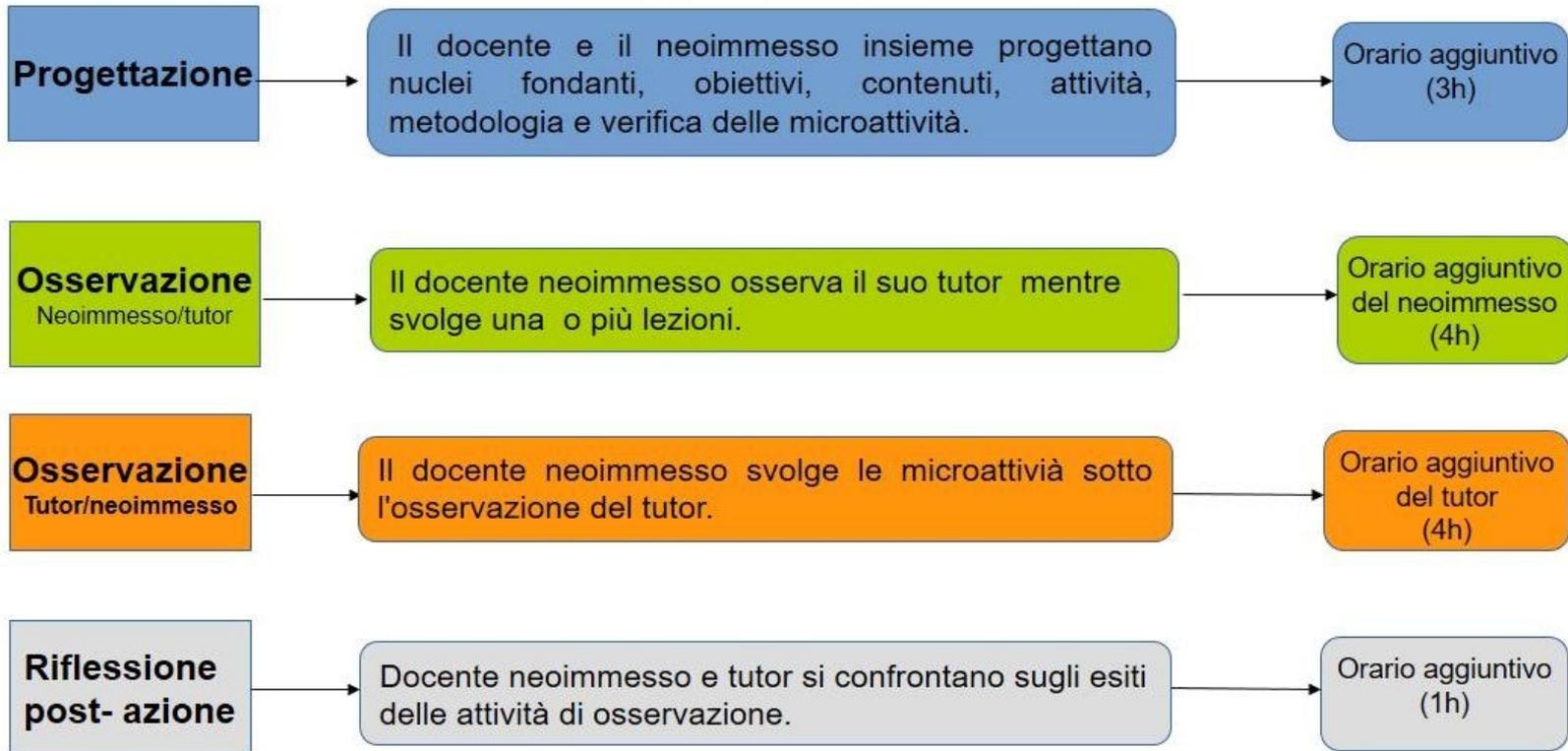
Questa fase avviata nel corso dell'a.s. 2014/2015 è articolata, di massima, in diversi momenti:

- ← 3 h di progettazione condivisa;**
- ← 4 h di osservazione del neoassunto nella classe del tutor;**
- ← 4 h di osservazione del tutor nella classe del neoassunto;**
- ← 1 h di verifica dell'esperienza iniziata e dedicato a momenti di tutoraggio e di osservazione reciproca, di affiancamento nel lavoro didattico, di riflessione e di documentazione.**





Peer to Peer





- ← **Il docente tutor - collega esperto, competente e motivato, accompagna il neoassunto:**
- **accogliendolo nella comunità professionale e responsabilizzandolo anche attraverso l'auto-riconoscimento;**
- **favorendo la sua partecipazione ai diversi momenti della vita collegiale della scuola;**
- **esercitando ogni utile forma di ascolto, consulenza e collaborazione per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento;**
- **predisponendo momenti di reciproca osservazione (*peer to peer*).**



54

L'obiettivo è quello di sviluppare competenze sulla conduzione della classe e sulle attività dell'insegnamento, sul sostegno alla motivazione degli allievi, sulla costruzione di climi positivi e motivanti e sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti. (Cerini)

L'osservazione in classe

Non si tratta di "mettere in scena" attività particolari per colpire gli osservatori, ma di condividere pratiche didattiche "normali"

Si tratta di riflettere sui passaggi-chiave in cui si sostanzia una efficace azione didattica, e di prevedere un raccordo preventivo (che potrebbe riguardare tutti gli insegnanti di un istituto coinvolti nell'esperienza), in cui concordare i tempi e le modalità della presenza in classe dell'osservatore, gli strumenti utilizzabili, le avvertenze da rispettare.

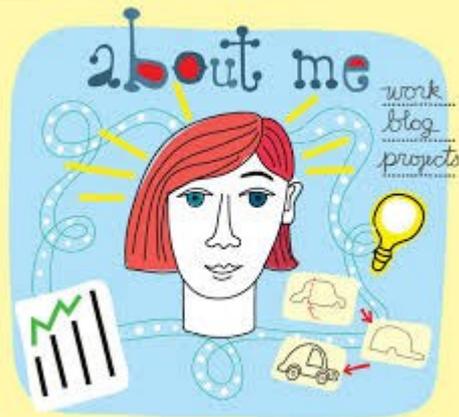
Uso a scopo formativo dell'osservazione



Formazione on line - Portfolio digitale



- ← La formazione on line accompagna tutto il percorso dei neoassunti, consente al docente di:
- ← Elaborare un proprio portfolio professionale
- ← Rispondere a questionari per il monitoraggio delle diverse fasi del percorso formativo;
- ← Consultare materiali di studio risorse didattiche e siti web dedicati.
- ← L'obiettivo è quello di stimolare l'analisi e la riflessione sul percorso formativo del docente neoassunto al fine di migliorare la sua capacità di progettazione, di realizzazione e di valutazione delle attività didattiche.



E-LEARNING



Neoassunti a.s. 2022/2023

Care e cari docenti,

nei prossimi mesi, e fino al completamento dell'anno scolastico, questo ambiente vi accompagnerà nel sistematizzare e consolidare tutte le tappe del vostro percorso.

[Accesso alla piattaforma](#)

Ultimo aggiornamento: 17/01/2023

Risorse presenti in piattaforma



1

NORMATIVA

Nota circolare DGPER-MI 39972 del 15/11/22

Decreto Ministeriale 226 del 16/08/2022

Allegato A - DM 226 del 16/08/22

Decreto Legislativo 73/2021

Estratto articolo 59 del DL 73/2021

Decreto Ministeriale 108 del 28/04/2022

2

LINK UTILI

In evidenza dalle Reti Indire:

- Avanguardie educative
- Biblioteca dell'Innovazione
- eTwinning

3

DATI DELLA FORMAZIONE

In questa sezione puoi consultare i dati della formazione in corso e l'archivio dei dati dei docenti neoassunti e con passaggio di ruolo degli anni passati. Sono presenti anche dei Report di monitoraggio delle formazioni Neoassunti degli anni passati.

[Visualizza dati](#)

Bilancio finale delle competenze



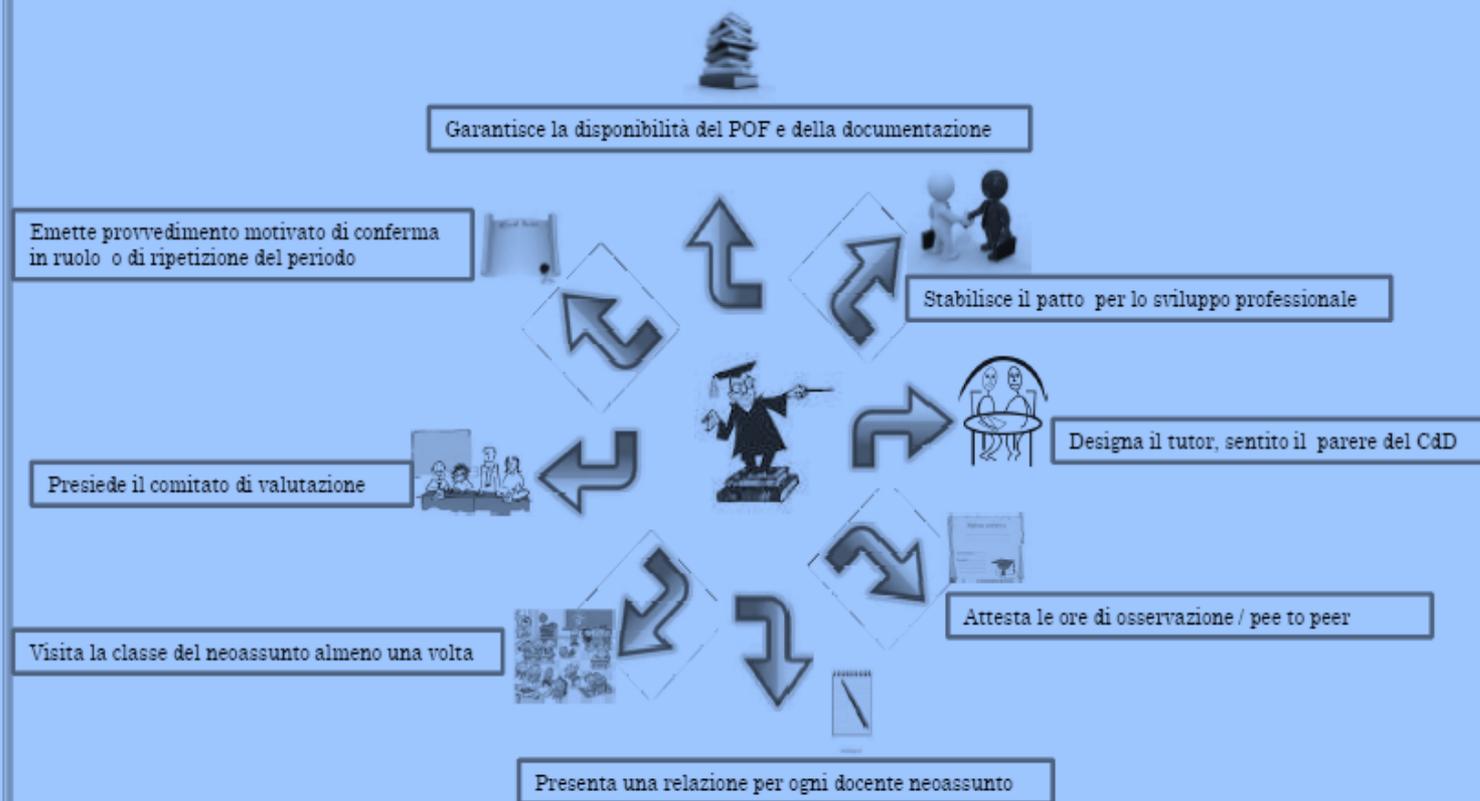
← **Il docente neoassunto traccia un bilancio delle proprie competenze raggiunte in forma di autovalutazione**



In esso:

- 1) Registra cambiamenti rispetto Bilancio iniziale;**
- 2) Rilancia l'auto-progettazione professionale;**
- 3) Favorisce una continuità nella formazione in servizio**

Il Dirigente scolastico



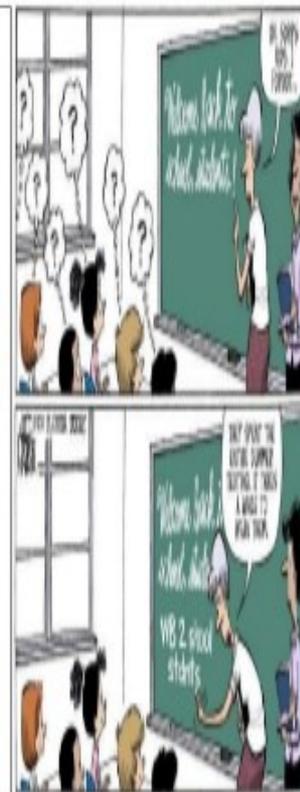
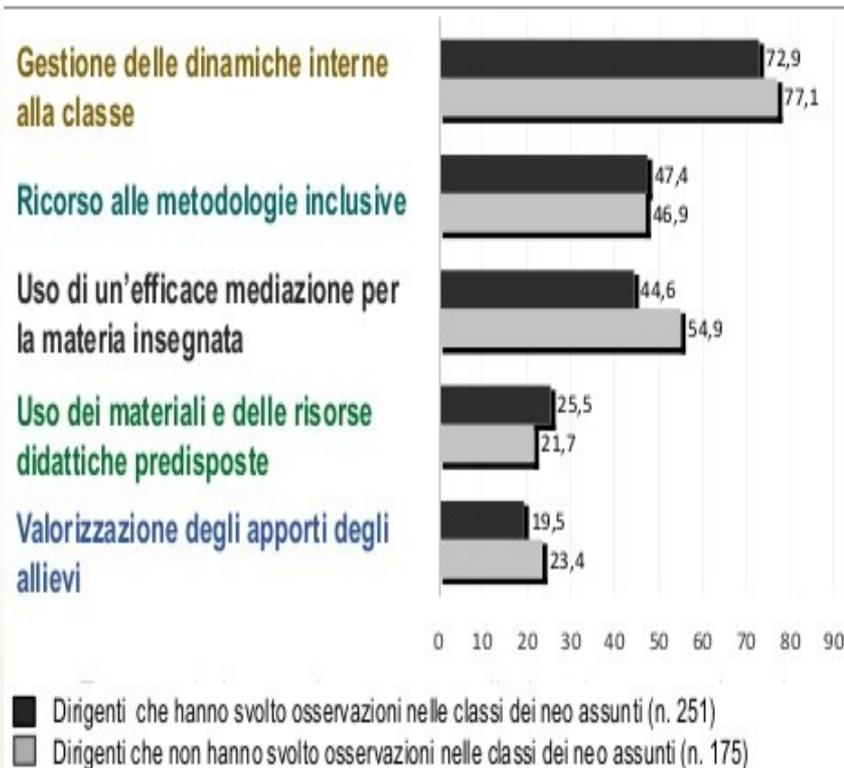
Ruolo Dirigente



Le modalità dell' anno di formazione richiamano il dirigente ad una maggiore vicinanza con la vita d'aula, a promuovere lo sviluppo professionale dei docenti, a scommettere sul fattore umano, come risorsa decisiva per il miglioramento della scuola.

Cosa osservano i dirigenti

Fonte: M.L. Giovannini, A. Rosa, *Dirigenti scolastici e docenti neo-assunti* (Emilia-Romagna, 2015)



Procedure per la valutazione del periodo di formazione e di prova (art.13 D.M 850/15)



Al termine dell'anno di formazione e di 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 è convocato dal Dirigente Scolastico per procedere all'espressione del parere sul superamento del periodo di formazione e di prova.

Davanti al Comitato di valutazione il docente presenterà e discuterà alla fine dell'anno di prova il portfolio professionale. In tale portfolio verrà compresa la relazione finale in forma di documentazione didattica

La conferma in ruolo



← In caso di giudizio favorevole, il Dirigente Scolastico emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente neo-assunto, ai sensi dell'art. **14 del DPR n. 275 del 8/3/99.**

- In caso di giudizio sfavorevole, il D.S. emette provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova. Tale provvedimento dovrà indicare gli elementi di criticità emersi e le forme di supporto formativo e di verifica del conseguimento degli standard richiesti ai fini della conferma in ruolo.

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,
- . il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza.

Nei 180 giorni **NON** vanno considerati i giorni:

- ➔ di congedo ordinario e straordinario
- ➔ di aspettativa a qualunque titolo.



*Molti di voi hanno alle spalle
anni di "gavetta", molti altri
sono alla loro prima esperienza
con l'insegnamento: in
entrambi i casi tale formazione
a, per quanto non
zonte intero della
professionalità, segna il
passaggio dalla precarietà
alla stabilità.*





*Accettando di insegnare avete accettato una sfida:
quella di rendere l'alunno protagonista del
proprio apprendimento.*

*Valutare un alunno infatti non deve essere
accertare se l'alunno sappia o meno un
determinato argomento, ma appurare se sappia
cosa farsene di quel sapere per diventare una
persona autonoma, ...pronta al futuro.*





- *L' apprendimento in campo formale, e non solo, non è semplice acquisizione di contenuti disciplinari*
- *Il soggetto che apprende è l'artefice del proprio apprendimento che, a scuola, viene favorito, facilitato e indirizzato da un 'maestro'*
- *L'apprendimento è personale, mai uniforme e si realizza all'interno di una relazione educativa*



« ... è promosso l'apprendimento in tutto l'arco della vita e sono assicurate a tutti pari opportunità di raggiungere elevati livelli culturali e di sviluppare le capacità e le competenze, attraverso conoscenze e abilità, generali e specifiche, coerenti con le attitudini e le scelte personali, adeguate all'inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro, anche con riguardo alle dimensioni locali, nazionale ed europea».

Legge 53/03, art 2, c 1 a)

Come dire **attenzione!**

L'educazione che si realizza a
scuola è ...

**...PER TUTTI E PER
CIASCUNO** e non è questione
semplice, che si possa risolvere
semplicemente 'applicando'
regole generali!



**CHE COSA SIGNIFICA
INSEGNARE PER FAVORIRE
LO SVILUPPO DI
COMPETENZE?**

Significa assumere ...

- **la persona nella sua interezza** (cognitiva, fisica, affettiva, morale, ...) e singolarità
- **l'educazione** che avviene nell'istituzione scolastica come un processo in cui
- ✓ **i saperi disciplinari** sono mezzo indispensabile



- ✓ **l'acquisizione dei saperi** non è campo esclusivo della scuola, che resta, invece garante del metodo
- ✓ **la crescita della persona** e lo sviluppo delle sue capacità in competenze è lo scopo istituzionale, vincolante



A scuola oggi esiste una definizione 'ufficiale' della **competenza**, che può esserci di aiuto ... Competenze
Comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale.



Nel contesto del Quadro Europeo delle Qualifiche le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia.



Due sono gli elementi fondamentali per insegnare per sviluppare competenze ...

- **Il Profilo dello studente = le competenze attese, date dallo Stato a livello nazionale, alla fine di un determinato percorso**



E CHE LE VOSTRE
LEZIONI NON
FACCIANO
QUESTO
EFFETTO!!!



Il Team Formazione
Prof. Demetrio Laganà
Prof. Paolo Minniti

Il Dirigente Scolastico
Prof. Fortunato Praticò