



ISTITUTO COMPRESIVO
"Gian Giacomo Ciaccio Montalto"

Via Tunisi, 37 - 91100 TRAPANI – Tel -Telefax 0923 20106

CF: 80004160810 - C.M.: TPIC836004

e-mail tpic836004@istruzione.it – e-mail tpic836004@pec.istruzione.it

www.icciacciomontalto.edu.it

a.s. 2022/2023

Circ. n. 54/2023

Trapani, 30/10/2023

Ai Docenti in anno di prova

Ai Docenti Tutor

e p.c. **Al Comitato di Valutazione**
- Componente docente
Sito web

Oggetto: Docenti neoassunti e tutor - Istruzioni periodo di formazione e di prova.

Con riferimento agli adempimenti relativi al periodo di formazione e di prova per i docenti neoassunti, le SS.LL. dopo aver firmato il Patto per lo sviluppo professionale sono invitate a prendere visione delle istruzioni e delle scadenze relative al periodo di formazione e di prova.

Istruzioni periodo di formazione e di prova a.s. 2023/2024

Normativa di riferimento

- D.Lgs 297/94 artt. 437-440
- CCNL 2006/2009 art. 27
- Legge 107/2015 art. 1 commi 115-120
- D.M. 850 27/10/2015
- C.M. 36167 05/11/2015
- DM 226/2022 DEL 16.08.2022
- Nota MIUR prot. n. 39972 del 15/11/2022

Il personale docente ed educativo neoassunto a tempo indeterminato deve ottemperare agli adempimenti previsti dalla Legge 107/2015, art. 1, cc 115 - 120, che ha profondamente innovato l'istituto del periodo di formazione e di prova, unitamente al D.M. n. 850/2015 ad essa collegato e alla nota MIUR n. 28515 del 04/10/2016, che regolamentano anche le attività formative le quali rivestono carattere di obbligatorietà. La citata nota ministeriale del 04/10/2016 conferma il percorso formativo e il modello organizzativo introdotti con la Legge n. 107/2015 e il D.M. n. 850/2015. Pertanto, si ricorda che:

- Il Piano formativo comprende un monte ore obbligatorio di 50 ore ed è articolato nelle seguenti fasi:

Incontri propedeutici e di restituzione finale	Laboratori Formativi dedicati	Peer to Peer e osservazione in classe	Formazione on line	TOTALE
6 ORE	12 ORE	12 ORE	20 ORE	50 ORE

- Ai sensi dell'art. 2 del D.M. n. 850/2015 sono tenuti ad effettuare il periodo di formazione e di prova:
 - i docenti che si trovano al **primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato**, a qualunque titolo conferito, 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. 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 per i quali sia stato disposto il **passaggio di ruolo**.
- Il superamento del periodo di formazione e prova è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno 180 giorni nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno 120 per le attività didattiche.

Sono computabili nei 180 giorni:

- tutte le attività connesse al servizio scolastico;
- i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche;
- gli esami e gli scrutini;
- il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza.

Sono, invece, esclusi:

- i giorni di congedo ordinario;
- i giorni di congedo straordinario;
- i periodi di aspettativa a qualunque titolo fruiti.

Per quanto riguarda i 120 giorni di attività didattiche, sono 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, comprese quelle valutative, progettuali, formative e collegiali.

- Nel corso del periodo di formazione il docente neoassunto deve predisporre il proprio **Portfolio professionale**, in formato digitale, che dovrà contenere:
 - uno spazio per la descrizione del proprio *curriculum* professionale;
 - l'elaborazione di un bilancio di competenze, all'inizio del percorso formativo;

- la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese;
 - la realizzazione di un bilancio conclusivo e la previsione di un piano di sviluppo professionale.
- Considerato che le attività di formazione destinate ai docenti in anno di formazione e di prova devono essere personalizzate, i docenti neoassunti, coadiuvati dal rispettivo tutor, stilano un **Bilancio di competenze iniziale** utilizzando il modello disponibile sull'apposita piattaforma INDIRE.
 - Tale bilancio, attraverso l'analisi critica dei punti di forza e di debolezza del profilo professionale, permette di delineare un progetto formativo coerente con i bisogni del docente e dell'istituzione scolastica e di costruire un **Patto per lo sviluppo professionale** che sarà sottoscritto dal Dirigente scolastico e dal docente neoassunto. Infatti, il Bilancio iniziale, il Patto formativo e il **Curriculum formativo** definiscono la traiettoria formativa del docente durante l'anno di prova e costituiscono utili indicazioni per il tutor durante la fase del *Peer to peer*.

Il DM 226/2022, all'art.5, comma 3, testualmente recita: "Il Dirigente scolastico e il docente in periodo di prova, sulla base del bilancio delle competenze sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni dell'istituzione scolastica, stabiliscono, con un apposito patto per lo sviluppo professionale, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, pedagogica, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso le attività formative di cui all'articolo 6 e la partecipazione ad attività formative attivate dall'istituzione scolastica o da reti di scuole". E al comma 4 dello stesso articolo: "Al termine del percorso di formazione e del periodo annuale di prova in servizio, il docente in periodo di prova, con la supervisione del docente tutor, traccia un nuovo bilancio di competenze per registrare i progressi di professionalità, l'impatto delle azioni formative realizzate, gli sviluppi ulteriori da ipotizzare".

Si evince, dunque, la stretta connessione che intercorre 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. Entrambi concorrono alla realizzazione del percorso di formazione in servizio, che parte da un'analisi critica attenta delle competenze possedute per giungere al concreto risultato di registrazione dei progressi di professionalità nel nuovo bilancio di competenze raggiunte. Si sottolinea l'importanza della personalizzazione del percorso formativo, al fine di consentire a ciascun docente in periodo di prova di avvalersi pienamente di tutta l'offerta formativa in modo coerente e concretamente impattante sul proprio sviluppo professionale. 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.

- Al termine del periodo di formazione e prova, il docente neoassunto, con la supervisione del docente tutor, traccia un nuovo bilancio di competenze - **Bilancio di competenze finale** (utilizzando il modello disponibile sull'apposita piattaforma INDIRE - per registrare i progressi di professionalità, l'impatto delle azioni formative realizzate, gli sviluppi ulteriori da ipotizzare.
- Al termine dell'anno di formazione e prova, nel periodo intercorrente tra il termine delle attività didattiche- compresi gli Esami di Stato - e la conclusione dell'anno scolastico, il Dirigente Scolastico convoca il **Comitato per la valutazione dei docenti** per procedere all'espressione del parere sul superamento del periodo di formazione e di prova.
A tal fine, il docente deve sostenere un colloquio/test innanzi al Comitato, all'esito del quale il medesimo esprime il relativo parere.
Il docente tutor presenta le risultanze emergenti dall'istruttoria compiuta in merito alle attività formative predisposte ed alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente neoassunto.
Il Dirigente Scolastico presenta una relazione per ogni docente comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di *tutoring*, e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere.

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

L'art.13 del DM 226/2022 stabilisce le procedure per la valutazione del percorso di formazione e fissa le scadenze temporali in cui queste dovranno svolgersi. Una tra le novità più rilevanti del percorso è rappresentata dall'allegato A, che struttura i momenti di osservazione in classe da svolgersi da parte del Dirigente scolastico e del Tutor, evidenziando in maniera oggettiva le caratteristiche dell'attività didattica del docente neo-immesso. Le schede, debitamente compilate, entrano a far parte del materiale sottoposto al Comitato di valutazione. Nello specifico, il Comitato di valutazione, convocato dal Dirigente scolastico, compie la verifica delle competenze didattiche pratiche del docente in prova, traduzione delle conoscenze teoriche disciplinari e metodologiche secondo quanto riportato nel Piano di sviluppo professionale, per l'espressione del parere sul superamento del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio attraverso il colloquio, nell'ambito del quale è svolto il test finale, che consiste, ai sensi dell'articolo 13, comma 3 del Decreto, "nella discussione e valutazione delle risultanze della documentazione contenuta nell'istruttoria formulata dal tutor accogliente 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". Il colloquio: Il docente lo sostiene innanzi al Comitato. Il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale e nelle schede di cui all'Allegato A, già in possesso del Dirigente scolastico e trasmessi preliminarmente (almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio) allo stesso Comitato. Si suggerisce di attenzionare particolarmente, in questa fase, tutti gli elementi contestuali che in qualche modo hanno influito sul percorso esperienziale del docente in valutazione, della sua partecipazione alla vita della scuola, delle forme di tutoring e di ogni altro elemento utile a chiarire la personalizzazione del percorso formativo compiuto, invitando il docente stesso a "raccontare" e a "raccontarsi" al Comitato; dall'altro lato, vanno considerate le evidenze della capacità didattica, utilizzando gli indicatori e i descrittori dell'Allegato A come griglia di verifica del pieno possesso ed esercizio dello standard professionale. Nella sua formulazione, il test verterà sulle risultanze della documentazione contenuta nell'istruttoria compiuta dal tutor accogliente e nella relazione del Dirigente scolastico, e riguarderà espressamente la verifica dell'acquisizione delle relative competenze, a seguito di osservazione effettuata durante il percorso formativo.

Il test finale, elemento di novità rispetto alle scorse procedure di valutazione dei percorsi formativi dei periodi di prova in servizio, concorre, insieme con il colloquio, alla valutazione del percorso di formazione del docente in anno di prova.

- In caso di valutazione negativa del periodo di formazione e di prova, il personale docente effettua un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile.
- Criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova (art. 4 D.M. 850/15).

Il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli standard professionali da parte dei docenti neoassunti con riferimento ai seguenti criteri:

1. 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;
2. corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
3. osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
4. partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

A tal fine la scrivente garantisce al docente neoassunto la disponibilità del Piano Triennale dell'Offerta Formativa e della documentazione tecnico-didattica relativa alle classi, ai corsi e agli insegnamenti di sua pertinenza, sulla cui base il medesimo redige la propria **programmazione annuale**, in cui specifica, condividendoli con il *tutor*, gli esiti di apprendimento attesi, le metodologie didattiche, le strategie inclusive per alunni con bisogni educativi speciali e di sviluppo delle eccellenze, gli strumenti e i criteri di valutazione, che costituiscono complessivamente gli obiettivi dell'azione didattica, la cui valutazione è parte integrante della procedura di valutazione.

La programmazione è correlata ai traguardi di competenza, ai profili culturali, educativi e professionali, ai risultati di apprendimento e agli obiettivi specifici di apprendimento previsti dagli

ordinamenti vigenti e al Piano dell'Offerta Formativa. In particolare, i docenti di sostegno compileranno i modelli PEI/PDP deliberati dal Collegio dei docenti.

Sono altresì valutate l'attitudine collaborativa nei contesti didattici, progettuali, collegiali, l'interazione con le famiglie e con il personale scolastico, la capacità di affrontare situazioni relazionali complesse e dinamiche interculturali, nonché la partecipazione attiva e il sostegno al Piano Triennale dell'Offerta Formativa e al Piano di Miglioramento dell'Istituzione scolastica.

- In tale quadro normativo riconfermato, è utile sottolineare che è ulteriormente valorizzata la figura del **tutor accogliente** che funge da connettore con il lavoro sul campo e si qualifica come “*mentor*” per gli insegnanti neoassunti, svolgendo anche azioni di sostegno relazionale e di supporto emotivo. Il docente tutor, infatti, riveste un ruolo fondamentale nei confronti del neoassunto, in quanto ha il compito di accoglierlo nella comunità professionale, favorire la sua partecipazione ai diversi momenti della vita della scuola, progettare in modo collaborativo - anche attraverso l'elaborazione, la sperimentazione e la validazione di risorse didattiche e/o di attività progettuali - i momenti di reciproca osservazione, esercitare ogni forma di ascolto, consulenza e collaborazione utile alla crescita professionale.

Si fa, altresì, presente che:

- è necessaria, quando attiva, l'iscrizione dei docenti in formazione nella piattaforma INDIRE;
- la presente circolare sarà resa disponibile sul sito della scuola, unitamente al cronoprogramma degli adempimenti e delle scadenze e ai seguenti modelli (in formato word) dei documenti da consegnare in segreteria (Ufficio Protocollo), debitamente compilati e firmati, entro il termine indicato:

Allegato 1 - Cronoprogramma adempimenti a.s. 2023/2024;

Allegato 2 - Analisi bisogni formativi (docente neoassunto);

Allegato 3 - Questionario iniziale (docente neoassunto);

Allegato 4 - Patto per lo sviluppo professionale (dirigente scolastico e docente neoassunto);

Allegato 5 - Calendario attività di peer to peer (docente neoassunto e docente tutor)

Allegato 6 - Progettazione attività (docente neoassunto e docente tutor);

Allegato 7 - Griglia di osservazione (docente neoassunto);

Allegato 8 - Griglia di osservazione (docente tutor);

Allegato 9 - Registro attività peer to peer (docente neoassunto e docente tutor);

Allegato 10 - Relazione finale docente neoassunto (docente neoassunto);

Allegato 11 - Relazione finale docente tutor (docente tutor).

Con l'augurio che l'anno di prova sia un momento di riflessione e con l'auspicio che possa essere l'inizio di un lungo percorso professionale gratificante e ricco di successi e soddisfazioni vi invito ad affrontare serenamente e con entusiasmo il carico di lavoro che vi attende e a cogliere tutte le opportunità di crescita che vi saranno offerte e che vi aiuteranno ad alimentare la fiamma del sapere dei vostri alunni, ad irrobustire ed incanalare il filo dei loro sogni, a rinvigorire e a guidare le loro ali!

“Educare non è riempire un secchio, ma accendere un fuoco”, (William B. Yeats)

Il dirigente scolastico
Dott.ssa Anna Maria Sacco
(Firma omessa ai sensi del D. Lgs. 39/93)