

ISTITUTO COMPRENSIVO DI SAN MARTINO DI LUPARI

Scuola dell'Infanzia • Primaria • Secondaria di I grado

VIA FIRENZE, 1 – 35018 SAN MARTINO DI LUPARI – PD

Tel. 049 5952124 - www.icsanmartinodilupari.edu.it – C.F. 81001730282

Email PDIC838004@istruzione.it - Pec PDIC838004@pec.istruzione.it – Codice Univoco Ufficio_UFYMW

Prot. (vedi segnatura)

Data (vedi segnatura)

Ai Docenti neoassunti

Ai Tutor

Al Comitato di Valutazione

Alla Segreteria – Ufficio personale

Al Direttore sga

OGGETTO: DOCENTE IN PERIODO DI FORMAZIONE E DI PROVA. INFORMATIVA.

Il DM del 16 agosto 2022 n. 226 avente per oggetto “*Disposizioni concernenti il percorso di formazione e di prova del personale docente ed educativo, ai sensi dell'articolo 1, comma 118, della legge 13 luglio 2015, n. 107 e dell'articolo 13, comma 1 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59, nonché la disciplina delle modalità di svolgimento del test finale e definizione dei criteri per la valutazione del personale in periodo di prova, ai sensi dell'articolo 44, comma 1, lett. g), del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79*” e il precedente DM del 27 ottobre 2015, n. 850, recante “*Obiettivi, modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, attività formative e criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova ai sensi dell'articolo 1, comma 118, della legge 13 luglio 2015, n. 107*”, emesso ai sensi della L. 107/15, art. 1, c. 118, individuano i ruoli, gli obiettivi e le modalità di svolgimento del test finale, le procedure e i criteri di valutazione del personale docente in periodo di prova in servizio.

GLI ATTORI

Il **docente neoassunto** o il **docente neoassunto a tempo determinato** con decorrenza a.s. 2023/2024, su posto di sostegno,

- a) è un docente che si trova al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato, a qualunque titolo conferito, e che aspira alla conferma nel ruolo;
- b) è un docente per il quale sia stata richiesta la proroga del periodo di formazione e prova o che non abbia potuto completarlo negli anni precedenti;
- c) è un docente neoassunto a tempo determinato con decorrenza a.s. 2023/2024, su posto di sostegno, di cui all'art. 5, c. 5 e 6, avente per oggetto “*Disposizioni in materia di personale del ministero dell'istruzione e del merito*” del DL 22 aprile 2023, n. 44 recante “*Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche*”.

Ai fini della personalizzazione delle attività di formazione, anche alla luce delle prime attività didattiche svolte, il docente neoassunto traccia un **primo bilancio di competenze**, in forma di autovalutazione strutturata, con la collaborazione del docente tutor.

Il **bilancio di competenze**, predisposto **entro il secondo mese dalla presa di servizio**, consente di compiere un'analisi critica delle competenze possedute, di delineare i punti da potenziare e di elaborare un progetto di formazione in servizio coerente con la diagnosi compiuta.

- sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabilisce con il dirigente un apposito **patto per lo sviluppo professionale**, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso le attività formative previste;
- partecipa alle attività formative;
- svolge con il docente tutor **attività di osservazione in classe** finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento. L'osservazione è focalizzata sulle modalità di conduzione delle attività e delle lezioni, sul sostegno alle motivazioni degli

allievi, sulla costruzione di climi positivi e motivanti, sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti;

- al termine del periodo di formazione e 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;
- cura la predisposizione del **portfolio professionale** e lo consegna al dirigente nei termini che verranno comunicati dallo stesso;
- sostiene il **colloquio finale** di fronte al comitato di valutazione.

ASSENZE

Nel conteggio dei 180 giorni vanno considerati, purché ricadenti in un periodo effettivo di servizio:

- tutte le domeniche, i giorni festivi e le festività soppresse, le vacanze pasquali e natalizie;
- il periodo fra il 1° settembre e l'inizio delle lezioni, se sono previste attività di programmazione didattica;
- i periodi d'interruzione dell'attività didattica dovuti a ragioni di pubblico servizio (chiusura scuole, elezioni ecc);
- i giorni dedicati agli esami e scrutini, compresi gli Esami di Stato, se vi si partecipa per la classe di concorso di insegnamento;
- il primo mese di congedo per maternità/interdizione dal lavoro per gravi complicanze;
- il periodo di servizio oltre al 30 aprile, per docenti rientrati in servizio e impiegati in attività didattiche che rientrino nella classe di concorso di titolarità;
- la frequenza di corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'amministrazione scolastica, compresi quelli organizzati a livello di istituto;
- il servizio prestato in qualità di componente le commissioni giudicatrici dei concorsi a cattedre;
- il periodo compreso tra l'anticipato termine delle lezioni a causa di elezioni politiche e la data prevista dal calendario scolastico (C.M. 180 dell'11.7.1979).

Nel conteggio dei giorni non vanno, invece, considerati:

- i giorni di ferie, di assenza per malattia (compreso l'infortunio) e di aspettativa per ragioni familiari;
- le vacanze estive;
- i periodi di congedo di maternità/interdizione dal lavoro (escluso il primo mese), di congedo parentale o di malattia del bambino, anche se retribuiti, previsti dal T.U. 151/2001;
- i permessi retribuiti (es. congedo matrimoniale, permessi per motivi personali, per lutto ecc.)

IL TUTOR

- è nominato dal Dirigente scolastico, sentito il Collegio dei Docenti, nel mese di settembre;
- presenta «*adeguate competenze culturali, comprovate esperienze didattiche, attitudine a svolgere funzioni di tutoraggio, counseling, supervisione professionale*» (DM 226/2022, articolo 12, comma 3);
- è preferibilmente della stessa disciplina, area disciplinare o tipologia di cattedra ed operante nello stesso plesso;
- ad un tutor possono essere affidati massimo tre docenti in anno di prova;
- è una figura-ponte perché
 - accoglie il docente neoassunto, lo inserisce nel contesto della scuola nella quale opera, fornisce sicurezza e orientamento lavorativo;
 - raccorda il lavoro del docente neoassunto sul campo con l'impostazione culturale, pedagogica ed educativa dell'Istituto, come espressa nel PTOF e nei vari documenti ad esso collegati;
 - agisca positivamente sull'autostima;
 - favorisce la crescita della fiducia in sé stesso e nelle proprie capacità;
 - fornisce indicazioni di lavoro e suggerimenti operativi da realizzare anche sulla base della propria esperienza personale;
 - affianca l'insegnante nel percorso del primo anno con azioni di accompagnamento e di validazione della professionalità del docente neoassunto mediante:
 - l'attività peer to peer (12 ore);
 - la supervisione del lavoro in aula;

- l'osservazione in classe.
- collabora alla stesura del Bilancio iniziale e finale delle competenze e del Patto formativo;
- presenta parere motivato (relazione finale) sulle caratteristiche dell'azione professionale del neoassunto;
- integra il Comitato di valutazione partecipando al colloquio finale sostenuto dal neoassunto .

I COMPITI DEL TUTOR NELL'AMBIENTE ONLINE INDIRE

- ❖ associare il docente o i docenti che segue;
- ❖ compilare il questionario di monitoraggio;
- ❖ scaricare l'attestato.

Si ricorda, infine, che l'impegno del tutor durante l'anno di prova e di formazione potrà essere riconosciuto come pure potranno essere attestate e riconosciute dal Dirigente Scolastico le attività svolte (progettazione, confronto, documentazione e l'eventuale partecipazione agli incontri iniziali e finali) come iniziative di formazione previste dall'art. 1, comma 124 della L. 107/2015.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

- organizza le attività di accoglienza, formazione, tutoraggio, supervisione professionale, avvalendosi della collaborazione dei docenti tutor e svolge le attività per la valutazione del periodo di prova;
- visita le classi dei docenti neoassunti almeno una volta nel corso del periodo di formazione e di prova;
- garantisce la disponibilità per il docente neoassunto del piano dell'offerta formativa e della documentazione tecnico-didattica relativa alle classi, ai corsi e agli insegnamenti di sua pertinenza, sulla cui base il docente neoassunto redige la propria programmazione annuale;
- sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabilisce con il docente un apposito patto per lo sviluppo professionale, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso le attività formative previste;
- in relazione al patto di sviluppo professionale può programmare ulteriori momenti di osservazione in classe con altri docenti;
- consegna il portfolio del docente al Comitato di valutazione almeno 5 giorni prima della data fissata per il colloquio finale;
- nel corso della riunione del comitato di valutazione, 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;
- emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente neoassunto. In caso di giudizio sfavorevole, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova.
- adotta e comunica all'interessato entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento il provvedimento di conferma in ruolo o il provvedimento di ripetizione del periodo di formazione e di prova.

IL COMITATO DI VALUTAZIONE DEI DOCENTI

- è costituito dal dirigente scolastico, da tre docenti in servizio nell'istituzione scolastica e dal docente tutor;
- è integrato da un componente esterno individuato dal dirigente titolare dell'Ufficio scolastico regionale tra dirigenti scolastici, dirigenti amministrativi e dirigenti tecnici per la valutazione del docente di sostegno con contratto a tempo determinato (DL 44/2023);
- esprime un parere obbligatorio, ma non vincolante in merito al superamento o meno dell'anno di prova e formazione in riferimento:
 - all'istruttoria presentata dal docente tutor e compiuta in merito alle attività formative predisposte e alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente neoassunto;
 - alla relazione finale del dirigente scolastico (presentata per ogni docente in anno di prova) comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di tutoring e di ogni altro elemento utile all'espressione del parere.

(CRITERI PER LA VERIFICA DEGLI STANDARD PROFESSIONALI DEL PERSONALE DOCENTE IN PERCORSO DI FORMAZIONE E PERIODO ANNUALE DI PROVA IN SERVIZIO)

Il percorso di formazione e periodo di prova annuale in servizio è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli standard professionali con riferimento ai seguenti ambiti, propri della professione docente:

- 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;
- b. possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- c. possesso ed esercizio delle competenze di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione;
- d. osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
- e. partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti

Il Comitato procede, contestualmente al colloquio, all'accertamento di cui all'articolo 4, comma 2, verificando in maniera specifica **la traduzione in competenze didattiche pratiche delle conoscenze teoriche disciplinari e metodologiche del docente**, negli ambiti individuati nel medesimo comma, attraverso un test finale sottoposto al docente, e consistente 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. Per le finalità di cui al presente comma e per la strutturazione dei momenti osservativi a cura del docente tutor e del dirigente scolastico, è previsto l'allegato A al DM 226/2022 in cui si evidenziano gli indicatori e i relativi descrittori funzionali alla verifica delle competenze di cui all'articolo 4 comma 1, lettere a), b) e c) a tal fine significative e alla conseguente valutazione di cui al presente comma.

LA FORMAZIONE DEL DOCENTE IN ANNO DI PROVA

Il percorso di formazione e di prova di cui agli articoli 1, comma 115 della Legge 107/2015 e 13, comma 1 del Decreto Legislativo risponde alla finalità di sviluppare, rafforzare e verificare le competenze professionali del docente, osservate nell'azione didattica svolta e nelle attività ad essa preordinate e ad essa strumentali, nonché nell'ambito delle dinamiche organizzative dell'istituzione scolastica.

prevede i seguenti obblighi:

- almeno 180 (centottanta) giorni di servizio effettivamente prestato nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno 120 (centoventi) di attività didattiche (per orario inferiore all'orario di cattedra o posto il numero dei giorni deve essere ridotto proporzionalmente);
- almeno 50 ore di attività formative finalizzate al consolidamento delle competenze professionali che devono essere svolte contestualmente al servizio in periodo di formazione e di prova suddivise in
 - incontri iniziali e di restituzione finale (6 h);
 - laboratori formativi (12 h);
 - attività di peer to peer (12 h);
 - formazione online sulla piattaforma Indire (20 h).

Per loro natura le attività di formazione destinate ai docenti neoassunti devono essere personalizzate e, a tale scopo, l'interessato traccia, con la collaborazione del tutor, un bilancio di competenze iniziale utilizzando il modello che sarà disponibile sull'apposita piattaforma INDIRE <http://www.indire.it>.

In attesa dell'apertura della piattaforma Indire, i docenti neoassunti compileranno entro il 31 ottobre 2023 il **BILANCIO INIZIALE DELLE COMPETENZE** utilizzando il modello allegato e poi copieranno gli stessi contenuti nel format on line non appena sarà pubblicato.

Tale bilancio permette di delineare, attraverso l'analisi critica dei punti di forza e di debolezza del profilo professionale, 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 nei prossimi giorni.

Al termine del periodo di formazione e di prova un **nuovo bilancio di competenze** permetterà di valutare il percorso attraverso la registrazione dei progressi e consentirà di ipotizzare sviluppi successivi.

Le attività formative previste per il periodo di prova saranno organizzate in base alle disposizioni ministeriali reperibili sul sito <http://www.indire.it>

IL PORTFOLIO PROFESSIONALE

DOCENTE IN PERIODO DI FORMAZIONE E DI PROVA. INFORMATIVA

- è realizzato in formato digitale nel corso del periodo di prova, contiene:
 - a. uno spazio per la descrizione del proprio curriculum professionale;
 - b. l'elaborazione di un bilancio di competenze, all'inizio del percorso formativo;
 - c. la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese;
 - d. la realizzazione di un bilancio conclusivo e la previsione di un piano di sviluppo professionale.
- comprende:
 - il curriculum formativo;
 - il bilancio iniziale delle competenze;
 - il patto formativo;
 - i laboratori formativi;
 - l'attività didattica/che svolta/e;
 - il peer to peer;
 - il bilancio finale e i bisogni formativi.
- va consegnato preliminarmente dal neoassunto al dirigente scolastico che, a sua volta, lo trasmette al Comitato di valutazione almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio;
- sostituisce l'elaborazione di ogni altra relazione.

LA VALUTAZIONE DELL'ANNO DI PROVA

Ai sensi dell'art. 438 c. 5 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, confermato dalla L. 107/15, art. 1, c. 120, “*Qualora nell'anno scolastico non siano stati prestati 180 giorni di effettivo servizio, la prova è prorogata di un anno scolastico, con provvedimento motivato, dall'organo competente per la conferma in ruolo*”, per analogia verrà prorogato il periodo in tutti quei casi nei quali il docente interessato non può, nei casi previsti dalla normativa vigente, assolvere agli obblighi necessari al superamento del periodo di formazione e di prova.

Al termine dell'anno scolastico di svolgimento del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio, nell'intervallo temporale intercorrente tra il termine delle attività didattiche - compresi gli esami di qualifica e di Stato - e la conclusione dell'anno scolastico, il Comitato è convocato dal dirigente scolastico per procedere all'accertamento di cui all'articolo 4, comma 2 e conseguentemente all'espressione del parere sul superamento del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio.

Ai fini di cui al comma 1, il docente sostiene un colloquio innanzi al Comitato; **il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale, consegnato preliminarmente al dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio.** L'assenza al colloquio del docente, 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.

Auguro a tutti i docenti neoimmessi in ruolo di riuscire a trasmettere sempre il loro entusiasmo e di non smettere mai di credere nel meraviglioso cammino che hanno scelto di intraprendere.

Il Dirigente Scolastico

Giorgio Michelazzo

Documento firmato digitalmente ai sensi del Codice
dell'Amministrazione Digitale e normativa connessa