



Ministero dell'Istruzione e del Merito
Ufficio Scolastico Regionale per la Campania
Direzione Generale
Ufficio III – *Politiche formative e progetti europei. Politiche giovanili*

Ai Dirigenti Scolastici
delle istituzioni scolastiche ed educative statali del Campania

Ai Dirigente Scolastico
del Polo regionale I.S. Torrente di Casoria

Ai Dirigenti Scolastici
delle Scuole polo per la formazione della Campania

Ai Dirigenti
degli Uffici di Ambito Territoriale

A tutti i docenti in formazione e prova

Oggetto: Anno di formazione e di prova dei docenti a.s. 2023/2024

VADEMECUM Ufficio III

Si pubblica il Vademecum dell'Ufficio III dell'USR Campania, uno strumento realizzato al fine di fornire un supporto normativo e operativo alle scuole e a tutti gli *attori* coinvolti nella realizzazione delle diverse fasi del percorso di formazione e prova, fornendo indicazioni e suggerimenti nella gestione delle principali novità pedagogiche e organizzative.

IL DIRIGENTE

Anna Maria Di Nocera



Firmato digitalmente da DI
NOCERA ANNA MARIA
C = IT
O = MINISTERO
DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO



Ministero dell'Istruzione e del Merito

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania
Direzione Generale

La formazione dei docenti neoassunti Vademecum dell'Ufficio III



☞ INDICE ☞

Introduzione <i>Ettore Acerra</i> – Direttore Generale USR Campania	pag. 4
---	--------

PRIMA PARTE

ELEMENTI GIURIDICI E AMMINISTRATIVI

Il rinnovato quadro normativo (<i>Anna Maria Di Nocera</i>)	pag. 7
I destinatari della formazione (<i>Annamaria Sabatino</i>)	pag.13
Durata del periodo di formazione e prova e servizi utili (<i>Bianca Sannino</i>)	pag.16

SECONDA PARTE

IL PERCORSO FORMATIVO

L'analisi dei bisogni formativi e il bilancio delle competenze (<i>Paola Cassella</i>)	pag.21
Il patto per lo sviluppo professionale (<i>Atalia Del Bene</i>)	pag.24
Architettura del percorso formativo (<i>Cristian Mascia</i>)	pag.28
Le attività laboratoriali (<i>Maria Iavarone</i>)	pag.30
Iscrizioni ai laboratori formativi (<i>Antonella Di Diana</i>)	pag.33
Il "peer to peer" (<i>Filomena Petrone</i>)	pag.36
The Visiting (<i>Cristiana Passerini</i>)	pag.40
La formazione on line INDIRE (<i>Mariarosaria Esposito</i>)	pag.43
Il Portfolio professionale (<i>Antonella Di Nocera</i>)	pag.46
Il percorso dedicato Innovamenti NEO (<i>Enza Amoruso</i>)	pag.50
e-Twinning nella formazione iniziale dei docenti (<i>Gabriella Zoschg</i>)	pag.54

TERZA PARTE

LA GOVERNANCE

➤ Le Scuole polo della Campania (<i>Annamaria Orso</i>)	pag.59
➤ Il profilo professionale e i compiti del tutor (<i>Maria Rosaria Russo</i>)	pag.64



- **Le funzioni del Dirigente scolastico** (*Annunziata De Falco*) pag.69
- **Il colloquio e il test finale** (*Marco Milano*) pag.74
- **Aspetti amministrativi** (*Fabiana Sergiacomo*) pag.77

CRONOLOGIA DELLE PRINCIPALI NORME DI RIFERIMENTO pag.81



Ettore Acerra
Direttore Generale USR Campania

Introduzione

Questo ampio e documentato *vademecum*, curato dall'Ufficio III della Direzione Scolastica regionale per la Campania, vuole essere un contributo alle istituzioni scolastiche ed in particolare a tutti i docenti interessati, finalizzato a fornire spunti di riflessione e di approfondimento su una delle tematiche a mio avviso più importanti per lo sviluppo e il miglioramento del sistema scolastico: la formazione dei docenti neo-assunti.

Grazie alle procedure concorsuali che si sono succedute negli anni e che consentono di contrattualizzare a tempo indeterminato tra i 3000 e i 4000 docenti l'anno (e negli anni prossimi saranno ancora di più), il sistema scolastico campano si avvale di risorse professionali giovani e desiderose di formarsi e di crescere. Si tratta sia di docenti che hanno avuto significative esperienze nelle scuole, sia di docenti che si affacciano per la prima volta in questo affascinante mondo.

Non voglio certo soffermarmi sull'importanza della formazione dei docenti (sia quella iniziale che quella continua), come fattore portante della qualità dell'offerta formativa. Tra l'altro, il sistema della formazione sta vivendo un periodo di profonde spinte riformatrici.

La professionalità docente, e quindi la necessità di formarsi in modo adeguato, richiedono una continua spinta all'aggiornamento professionale, sia dal punto di vista didattico/metodologico/pedagogico, sia dal punto di vista disciplinare. Il docente non è mai "fermo", ma cresce insieme alla propria comunità scolastica e mette continuamente in discussione metodi, strategie e progettualità.



Questo vademecum, dedicato ad una porzione molto significativa della formazione, quella iniziale dei neo-assunti, vuole essere anche un contributo a tutte le comunità professionali che progettano, si confrontano crescono insieme.

Troverete nel testo spunti e materiali sui diversi aspetti e sulle diverse problematiche attinenti alla formazione iniziale.

Un sentito ringraziamento ai contributi di coloro che hanno lavorato e fornito materiali importantissimi; un sentito grazie al lavoro della dottoressa Anna Maria Di Nocera, dirigente dell'Ufficio III, che ha sapientemente coordinato le attività di redazione. E grazie alle scuole polo per la formazione, che costituiscono una realtà importantissima ormai sperimentata da anni.

L'Ufficio Scolastico regionale per la Campania cerca sempre di essere vicino alle scuole, nell'azione di supporto e di accompagnamento che vuole contribuire a valorizzare le autonomie scolastiche tutte e i professionisti che vi lavorano.

Il Direttore generale
Ettore Acerra



PRIMA PARTE

ELEMENTI GIURIDICI E AMMINISTRATIVI



Anna Maria Di Nocera
Dirigente Ufficio III

Il quadro normativo

Nel contesto scolastico italiano, il periodo iniziale di servizio del docente ha una duplice valenza: rende possibile l'autoriflessione sulle conoscenze fino a quel momento acquisite, pianificandone lo sviluppo; consente di verificare competenze specifiche e trasversali, osservate nell'azione didattica e nelle attività ad essa preordinate e strumentali, nonché nell'ambito delle dinamiche organizzative dell'istituzione scolastica, al fine di favorire il conseguimento degli professionali previsti.

Gli elementi normativi principali, che delineano l'area della formazione del personale docente neoassunto, sono contenuti negli articoli dal 437 al 440 del d.lgs. 297/1994¹. La **legge n. 107/2015**, recante la "*Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*", art. 1, cc 115-120, ha dettato nuove disposizioni in materia di svolgimento del periodo di formazione e prova del personale neoassunto, tracciando la **stretta connessione tra il periodo di prova e l'attività di formazione**: i due percorsi (anno di prova – anno di formazione) si integrano ed è necessario il superamento di entrambi ai fini della conferma in ruolo; in qualunque caso, la ripetizione del periodo di prova comporta la partecipazione alle connesse attività di formazione, che sono da considerarsi parte integrante dello stesso servizio di prova.

Il quadro normativo si completa con il regolamento attuativo. L'art. 1, c. 118, della legge 107/2015, stabilisce, infatti, che con decreto ministeriale sono individuati «*gli obiettivi, le*

¹ "Il personale docente, educativo e direttivo della scuola e delle istituzioni educative è nominato in prova. 2. La nomina decorre dalla data di inizio dell'anno scolastico. 3. Il personale docente ed educativo così nominato, è ammesso ai sensi dell'articolo 440, ad un anno di formazione, che è valido come periodo di prova", art. 437, D. Lgs. n. 297/1994



modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, le attività formative e i criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in percorso di formazione e di prova».

Il regolamento, emanato con D.M. n. 850 del 27.10.2015, delinea per la prima volta 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 formazione e prova, introducendo gli strumenti fondamentali della pratica riflessiva e documentale: bilancio delle competenze, patto per lo sviluppo professionale, portfolio.

Dall'anno scolastico 2022/23, il percorso di formazione e prova dei docenti è nuovamente regolamentato a seguito dell'emanazione del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con alcune modifiche dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, recante *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza”*. Le disposizioni in parola² sono disciplinate dal **D. M. n.226 del 16 agosto 2022** che, nel confermare con l'art. 6 l'iter delle attività formative stabilito dal D.M. n. 850/2015, ridefinisce la valutazione del periodo di formazione e prova e delinea le modalità di svolgimento del test finale, le procedure e i criteri di riferimento. La fase conclusiva del percorso annuale è rivolta specificatamente a verificare la padronanza degli standard professionali con riferimento agli ambiti fondamentali di esercizio della funzione docente, che possono essere così sintetizzati:

Dimensioni	Competenze
<i>dimensione culturale e didattico-metodologica</i>	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;

² *“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”.*



<i>dimensione delle competenze trasversali</i>	possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
<i>dimensione della ricerca, valutazione e miglioramento</i>	possesso ed esercizio delle competenze di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione;
<i>dimensione giuridico-contrattuale</i>	osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti alla funzione docente;
<i>dimensione dello sviluppo professionale</i>	partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

Schema 1_Dimensioni e competenze

Una tra le novità più rilevanti del percorso è rappresentata dall'**allegato A**, che trova applicazione in tre distinte fasi del procedimento: per la **strutturazione dei momenti osservativi a cura del docente tutor**; per la **visita** del Dirigente scolastico alle classi del neoassunto; per la **verifica delle competenze operata dal Comitato di valutazione**.

Il test finale, la valutazione del docente da parte del Dirigente ed il parere espresso dal Comitato di valutazione sono elementi integrati, che forniscono un quadro complessivo sul possesso delle competenze necessarie per lo svolgimento della professione docente.

La crescente attenzione ai processi di selezione e formazione del personale è evidenziata dal DPCM **del 4 agosto 2023**, che descrive le competenze professionali del docente abilitato: oltre alla solida conoscenza dei contenuti e della didattica disciplinare della classe di concorso di appartenenza, il profilo si fonda su tre presupposti:

- presenza della motivazione;
- consapevolezza del processo di costruzione delle competenze;
- capacità di sostenere l'orientamento.

L'impianto normativo, rimasto invariato nella struttura, è dunque arricchito da alcuni significativi elementi di **novità** dal punto di vista didattico e organizzativo rispetto alle precedenti annualità.



Con nota **prot. 65741 del 07.11.2023**, il Ministero dell'Istruzione e del Merito ha indicato il modello dell'attività formativa riservata ai docenti in formazione e prova nell'anno scolastico 2023/2024. Confrontando le aree tematiche dei laboratori formativi elencate nel Decreto Ministeriale n. 226/22 con quelle indicate nella citata circolare ministeriale 65741/2023 è possibile notare che quest'ultima implementa l'elenco degli argomenti su cui strutturare i laboratori formativi, con due novità: **il ruolo dei docenti tutor e orientatore nei percorsi di istruzione secondaria e l'educazione civica con specifico riferimento alla prevenzione e al contrasto delle dipendenze.**

Nel primo caso, la scelta risulta connessa alla riforma dell'orientamento e alla necessità di valorizzare i talenti e le inclinazioni individuali, e, grazie alle funzioni di sistema, di dare supporto a studenti e famiglie per consentire loro di compiere scelte consapevoli per il futuro, nello studio e nel lavoro; nel secondo caso, è possibile rilevare l'intento di ricomprendere nell'area dell'insegnamento trasversale dell'educazione civica un'emergenza educativa decisamente prioritaria.

Dal punto di vista organizzativo, si afferma la prospettiva di un percorso continuo per i docenti, composto dalla pratica alla riflessione e all'autoanalisi, dalla ricerca e sperimentazione, tese al miglioramento della qualità della scuola e al successo formativo degli studenti. Risultano valorizzate anche le competenze di relazione del neoassunto con la comunità scolastica, poiché l'efficacia della prestazione di ogni docente può essere concretamente apprezzata nelle azioni collaborative che evidenzia nei diversi contesti, nel contributo che apporta ai processi di apprendimento degli studenti e di miglioramento della scuola, grazie all'impiego e allo scambio di buone prassi e di opzioni metodologiche innovative.

Un aspetto centrale nel percorso di formazione è rappresentato dalla presenza di forme di supporto continuo da parte di tutte le figure che svolgono un ruolo fondamentale non solo



nel fornire un sostegno in caso di difficoltà, ma soprattutto nel favorire le opportunità di confronto e nel garantire un supporto formativo indispensabile per la traduzione in competenze didattiche pratiche delle conoscenze teoriche, disciplinari e metodologiche del docente.

Questo lavoro, a cura dell'Ufficio III dell'USR Campania, si propone di mettere a disposizione delle istituzioni scolastiche, sedi di servizio dei docenti in formazione e prova, dei tutor, dei docenti accoglienti, strumenti a supporto, elementi informativi e specifici approfondimenti. Il vademecum è strutturato in tre parti: nella prima sono illustrati gli aspetti giuridici e i riferimenti normativi del procedimento, coniugando gli elementi teorici con i suggerimenti pratici e operativi; l'attenzione si concentra in particolare sui cambiamenti intervenuti a partire dalla legge n. 107/2015 e dai regolamenti attuativi.

Nella seconda parte sono illustrati l'organizzazione e il modello pedagogico del percorso di formazione, analizzato nelle diverse fasi in cui si articola: dall'autoriflessione sulle competenze acquisite, da sviluppare e costruire, alle attività laboratoriali realizzate dalle scuole polo, allo scambio professionale con cui il docente esperto, facendo leva sulle proprie risorse culturali e pedagogiche e sull'esperienza personale, favorisce la costruzione di un clima collaborativo e inclusivo, nel quale il docente neoassunto possa trovare opportunità di confronto e di crescita e veda accettate e valorizzate eventuali esperienze pregresse.

La terza parte illustra le funzioni e le responsabilità degli attori coinvolti e la struttura del piano attuativo della Campania, connotato da un'ampia e qualificata offerta formativa, realizzata con il supporto di 28 scuole polo, dirigenti scolastici, referenti e figure di sistema operanti a livello di singola istituzione scolastica.



L'approccio alla redazione dei singoli paragrafi si fonda sull'analisi e sulla proposta di indicazioni operative e soluzioni organizzative, mettendo in risalto l'opportunità di crescita e di sviluppo individuale che si realizza nella fase iniziale della carriera, determinante per promuovere modalità consapevoli di esercizio della funzione docente.



Annamaria Sabatino

I destinatari della formazione

L'anno di formazione e prova rappresenta per tutti i docenti che sono immessi in ruolo nella scuola statale di ogni ordine e grado un passaggio obbligato che merita di essere adeguatamente valorizzato per implementare qualitativamente la professionalità docente. La sua struttura organizzativa ha subito un profondo cambiamento, a partire da quanto stabilito dal Decreto Ministeriale del 27 ottobre 2015 n. 850, emanato ai sensi dell'articolo 1, comma 118, della Legge 13 luglio 2015, n. 107; attualmente il D.M. n. 226 del 16 agosto 2022, che ha aggiornato il precedente regolamento, con riferimento all'art. 13/1 del D.lgs. n. 59/2017 e dell'art. 44, comma 1 – lettera g), del Decreto Legge n. 36/2022, convertito in legge n. 79/2022, disciplina il percorso di formazione e l'anno di prova per tutti i docenti neoassunti in ruolo, prevedendo le modalità di svolgimento del test finale, le procedure e i criteri di valutazione del personale docente in periodo di prova.

Come si legge all'art. 1 comma 4 del citato D.M. 226/2022, *“il percorso di formazione e di prova [...] 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”*.

► **Personale obbligato**

All'art. 2 il decreto in parola individua **i destinatari** del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio come di seguito indicato:

- a. i docenti che si trovano al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato, a qualunque titolo conferito, che aspirino alla conferma nel ruolo;



- b. i docenti per i quali sia stata richiesta la proroga del periodo di formazione e periodo annuale di prova in servizio o che non abbiano potuto completarlo negli anni precedenti. In ogni caso la ripetizione del periodo comporta la partecipazione
- c. alle connesse attività di formazione, che sono da considerarsi parte integrante del servizio in anno di prova;
- d. i docenti per i quali sia stato disposto il passaggio di ruolo;
- e. i docenti vincitori di concorso, che abbiano l'abilitazione all'insegnamento o che l'acquisiscano ai sensi dell'art. 13, comma 2 del D.lgs. del 13 aprile 2019 n. 59 e ss.mm.

La nota relativa al periodo di formazione e prova a.s. 2023/2024, **prot. 65741 del 7 novembre 2023, al punto 3.** chiarisce ulteriormente che sono parimenti tenuti ad assolvere gli obblighi del periodo di prova:

- *i docenti vincitori di concorso, che abbiano l'abilitazione all'insegnamento o che l'acquisiscano ai sensi dell'articolo 13, comma 2 del Decreto Legislativo del 13 aprile 2019, n. 59 e ss.mm., che si trovano al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato;*
- *i docenti assunti a tempo determinato in attuazione delle procedure di cui all'articolo 5, commi da 5 a 12, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74;*
- *i docenti assunti a tempo determinato in attuazione delle procedure di cui all'articolo 59, comma 9-bis, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73. Qualora il personale interessato abbia già esperito positivamente il periodo di formazione e prova nello stesso ordine e grado, sarà comunque tenuto ad acquisire i 5 CFU di cui all'articolo 18 del Decreto ministeriale 22 aprile 2022, n. 108.*



Qualora il docente non superi il test finale ovvero in caso di valutazione negativa del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio, lo stesso effettuerà un secondo percorso di formazione e prova, non ulteriormente rinnovabile.

► **Personale che non deve ripetere l'anno di formazione e prova**

La citata nota MIM del 7 novembre 2023 prot. 65741 precisa altresì che non sono tenuti a svolgere l'anno di prova i docenti:

- a. *che abbiano già svolto il periodo di formazione e prova o il percorso FIT ex D.D.G. 85/2018 nello stesso grado di nuova immissione in ruolo;*
- b. *che abbiano ottenuto il rientro in un precedente ruolo nel quale abbiano già svolto il periodo di formazione e prova o il percorso FIT ex D.D.G. 85/2018;*
- c. *già immessi in ruolo con riserva, che abbiano superato positivamente l'anno di formazione e di prova o il percorso FIT ex D.D.G. 85/2018 e siano nuovamente assunti per il medesimo grado;*
- d. *che abbiano ottenuto il trasferimento da posto comune a sostegno e viceversa nell'ambito del medesimo grado;*
- e. *che abbiano ottenuto il passaggio di cattedra nello stesso ordine e grado di scuola.*

► **Personale che può rinviare il procedimento**

A norma del già citato D.M. 226/2022 (artt. 2 e 3), il percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio è rinviabile nei casi di fruizione di assegno di ricerca o di frequenza di dottorato di ricerca, sino al primo anno scolastico utile dopo la fine dell'impegno, oltre che in tutti gli altri casi previsti dalla normativa vigente (maternità, aspettativa, congedo o malattia o comunque motivi giustificati).



Bianca Sannino

Durata del periodo di formazione e prova e servizi utili

Il D.M. n. 226/2022 reca disposizioni concernenti il percorso di formazione e periodo annuale di prova del personale docente ed educativo e individua le modalità di svolgimento del test finale, le procedure e i criteri di valutazione del già menzionato percorso. Le nuove disposizioni si applicano, a decorrere dall'a.s. 2022/23, a tutti i docenti tenuti a svolgere l'anno di prova (anche a coloro i quali sono stati immessi in ruolo negli anni precedenti e non hanno ancora svolto il periodo di prova ovvero che devono ripeterlo). Il superamento del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio è subordinato allo svolgimento di 180 giorni di servizio effettivamente prestato, di cui almeno 120 per le attività didattiche.

In caso di mancato raggiungimento dei suddetti giorni, così come di mancato svolgimento delle attività formative, il docente non può essere ammesso al test finale e al colloquio dinnanzi al Comitato, per cui il periodo di prova si rinvia.

► Giorni di servizio e attività didattiche

In particolare, l'art. 3 del D.M. 226/2022 dispone quanto segue:

“Il superamento del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno centottanta giorni nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno centoventi per le attività didattiche”.

Rientrano nel calcolo dei 180 giorni di servizio effettivamente prestato:

- tutte le attività connesse al servizio scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche;
- scrutini;



- esami;

Durata del periodo di formazione e prova e servizi utili

- ogni altro impegno di servizio;
- il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza.

Possono considerarsi utili ai fini del conteggio dei 180 giorni:

- le domeniche e tutti gli altri giorni festivi, nonché le quattro giornate di riposo previste dalla lettera b), art. 1 della L. n. 937/1977 (c.d. Festività soppresse);
- le vacanze natalizie e pasquali;
- il giorno libero;
- i periodi d'interruzione delle lezioni dovuti a ragioni di pubblico interesse (ragioni profilattiche, elezioni politiche e amministrative, particolari condizioni metereologiche);
- i giorni compresi nel periodo che va dal 1° settembre alla data d'inizio delle lezioni;
- il servizio prestato nelle commissioni degli esami di Stato;
- la frequenza ai corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'Amministrazione scolastica, compresi quelli organizzati a livello di circolo o di istituto;
- il periodo compreso tra il termine anticipato delle lezioni (a causa di elezioni politiche) e la data prevista dal calendario scolastico;
- il primo mese di astensione obbligatoria per maternità.

Sono esclusi dal computo i giorni di congedo ordinario e straordinario e di aspettativa a qualunque titolo fruiti. Dunque, non sono da computare:

- i giorni di ferie, di assenza per malattia e di aspettativa per ragioni familiari o altre aspettative;
- i periodi di congedo di maternità/interdizione dal lavoro (escluso il primo mese), di congedo parentale o di malattia del bambino;
- i permessi retribuiti e non retribuiti.



Rientrano nel calcolo dei 120 giorni di attività didattiche:

1. i giorni effettivi di insegnamento;
2. i giorni impiegati presso la sede di servizio per tutte le attività preordinate al migliore svolgimento dell'azione didattica, ivi comprese quelle valutative, progettuali, formative e collegiali.

Vanno computati nei giorni di cui al punto 2 sopra riportato, quelli impiegati per:

- consigli di classe; collegio docenti; riunioni di dipartimento;
- colloqui con i genitori (incontri programmati per l'intera classe);
- incontri dedicati alle attività del docente in anno di prova;
- incontri di formazione.

Qualora nell'anno scolastico non siano stati prestati 180 giorni di servizio o i 120 giorni di attività didattica, la prova è prorogata all'anno scolastico successivo, con provvedimento motivato, dall'organo competente per la conferma in ruolo. Non esistono limiti temporali alla possibilità di rimandare l'anno di prova per cui esso potrà essere rinnovato anche più volte. Cosa diversa è il caso in cui il docente, al termine dell'anno di formazione e prova, abbia ottenuto un esito sfavorevole della prova. In tal caso il docente effettuerà un secondo periodo di formazione e di prova, non rinnovabile. Il secondo esito negativo determinerà la risoluzione del contratto.

► **Docenti in regime di part-time**

Per i docenti in regime di part-time il numero di giorni sopra citato va ridotto proporzionalmente: *“Fermo restando l'obbligo delle attività disciplinate dal presente decreto, i centottanta giorni di servizio e i centoventi giorni di attività didattica sono proporzionalmente ridotti per i docenti con prestazione o orario inferiore su cattedra o posto”*.



Dunque, in caso di prestazione lavorativa con orario inferiore a quello di cattedra/posto, i giorni di servizio e di attività didattica necessari al superamento dell'anno di prova, sono proporzionalmente ridotti (permane, invece, l'obbligo di svolgimento di tutte le previste attività formative). A titolo di esempio, un docente in part-time, che svolge soltanto 9 ore settimanali su cattedra oraria di 18, deve svolgere 90 giorni di servizio e 60 di attività didattiche.



SECONDA PARTE

IL PERCORSO FORMATIVO



Paola Cassella

L'analisi dei bisogni formativi e il bilancio delle competenze

L'articolo 5 del D.M. 226/2022 prende in esame il bilancio delle competenze e l'analisi dei bisogni formativi del docente neoassunto, al quale si chiede di elaborare un personale progetto di formazione professionale e di compiere un'analisi critica che delinei i suoi punti di debolezza, nell'ottica di potenziarli (comma 2).

Entro il secondo mese dalla presa di servizio, il docente in periodo di prova, con la collaborazione del suo tutor, traccia un bilancio iniziale delle competenze possedute, redatto sulla base di un'autovalutazione critica ma anche dell'auto-osservazione in classe, compiuta considerando le precedenti esperienze didattiche e/o il primo mese di attività (comma 1).

Il bilancio iniziale è un importante strumento di personalizzazione del percorso formativo in quanto si propone di:

- sostenere i nuovi docenti nella **riflessione puntuale sulle esperienze realizzate** e sul proprio stile di insegnamento;
- delineare il quadro delle **competenze acquisite**, in particolare in ambito lavorativo, rilevando i **punti di forza e gli elementi di debolezza, da costruire o consolidare**;
- supportare la strutturazione del **Patto** per lo sviluppo **professionale**;
- individuare gli elementi principali su cui occorre focalizzare la progettazione condivisa e l'osservazione reciproca della fase dedicata al **"peer to peer"**.

Per guidare il docente in quest'analisi critica strutturata, l'I.N.D.I.R.E. ha predisposto un modello di bilancio iniziale, organizzato in tre aree:

- a. competenze relative all'insegnamento (area didattica);



- b. competenze relative alla partecipazione alla vita dell'istituzione scolastica (area organizzativa);
- c. competenze relative alla propria formazione (area professionale).

Il nuovo Bilancio delle Competenze articola le aree in 8 Standard. Ciascuno Standard è poi declinato in indicatori di competenze, per un **totale di 36 competenze**, conseguendo un importante obiettivo di **semplificazione rispetto al passato**.

Il Bilancio Iniziale delle Competenze è realizzato presentando al docente gli indicatori di competenza e chiedendogli di posizionarsi secondo un livello di padronanza su una scala da 0 (nessuna padronanza) a 4 (livello esperto).

Sulla base del bilancio iniziale, il Dirigente scolastico e il docente, ascoltato il tutor, stabiliscono un patto per lo sviluppo professionale dove vengono individuati gli obiettivi della formazione *“di natura culturale, disciplinare, pedagogica, didattico-metodologica e relazionale”* (comma 3), da conseguire grazie alla partecipazione a una serie di attività.

A norma dell'art. 6 del su menzionato Decreto, le attività possono essere: incontri propedeutici e di restituzione finale, laboratori formativi, tutoraggio tra pari e osservazione in classe, formazione on-line, ma anche i percorsi eventualmente attivati dall'istituzione scolastica o da reti di scuole. Esiste, dunque, una stretta connessione tra il Patto professionale, enunciazione teorica del percorso da intraprendere per il raggiungimento degli obiettivi finali, e i laboratori, espressione concreta dell'azione formativa. Si sottolinea pertanto l'importanza della personalizzazione dell'*iter* di crescita professionale, per la quale è bene fare riferimento anche a tutta l'offerta formativa presente nelle piattaforme ministeriali dedicate: S.O.F.I.A. (<https://sofia.istruzione.it/>) e SCUOLA FUTURA (<https://scuolafutura.pubblica.istruzione.it/>).



Al termine dell'anno di prova, il docente di nuova nomina è chiamato ad elaborare, con la collaborazione del tutor, un bilancio finale delle competenze, che riprende quello iniziale, aggiungendovi *“i progressi di professionalità, l'impatto delle azioni formative realizzate, gli sviluppi ulteriori da ipotizzare”* (art. 5, comma 4).

Considerando punti di forza e di debolezza, e progettando un piano personalizzato di maturazione e crescita, il docente individua le sue esigenze in una prospettiva di formazione in servizio che, stando al comma 124 della L. 107/2015, è *“obbligatoria, permanente e strutturale”*.

Anche per il bilancio finale delle competenze e per l'analisi dei bisogni formativi occorre utilizzare il modello reso disponibile dall'I.N.D.I.R.E., disponibile nella sezione dedicata ai neoassunti.



Atalia Del Bene

Il patto per lo sviluppo professionale

Il D.M. 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”.*

Il Patto professionale può definirsi a giusta ragione come *“l'enunciazione teorica”* del percorso da intraprendere per il raggiungimento degli obiettivi finali, strettamente connesso ai laboratori formativi che rappresentano *“l'espressione concreta”* dell'azione formativa.

Il docente neoassunto, sentito il docente tutor, analizzato il PTOF e i *curricula* degli studi, la documentazione dei consigli di intersezione/interclasse/classe e le circolari interne dell'istituzione scolastica di appartenenza, in coerenza con quanto dichiarato nel Bilancio delle Competenze, stabilisce con il Dirigente scolastico un *'apposito'* patto per lo sviluppo professionale, rigorosamente incentrato su attività e azioni formative mirate al raggiungimento di quelle competenze non possedute o da potenziare, evitando di includere la ripetizione di percorsi esperienziali già espletati precedentemente e impegnandosi a realizzare gli approfondimenti necessari.

Il patto deve risultare da atto scritto e contenere la specifica indicazione degli obiettivi di sviluppo delle competenze del docente, afferenti alle aree di interesse che si ritengono di dover prendere in esame.



Il modello proposto dall'USR Campania (**Allegato 1**) propone un'esemplificazione di competenze, afferenti alle specifiche aree della professionalità, richiamate nel bilancio iniziale.

COMPETENZE DA COSTRUIRE

es: - sviluppare strategie metodologiche inclusive valorizzando le differenze;	INSEGNAMENTO
es: - saper orientare gli alunni, valorizzandone abilità e attitudini	
es: - saper realizzare collegamenti interdisciplinari;	
es: - collaborare e relazionarsi positivamente con i colleghi e con tutto il personale;	PARTECIPAZIONE ALLA VITA DELLA SCUOLA
es: - istituire rapporti efficaci e corretti con le famiglie degli alunni;	
es: - approfondire la conoscenza sugli sviluppi culturali e metodologici dei campi di esperienza/ delle discipline/ del proprio campo disciplinare;	FORMAZIONE CONTINUA
es: - utilizzare strumenti efficaci di documentazione della formazione e favorirne la diffusione tra i colleghi.	



COMPETENZE DA POTENZIARE

es: - migliorare le proprie competenze disciplinari e di mediazione/insegnamento della propria disciplina;	INSEGNAMENTO
es: - migliorare le proprie competenze nell'impiego delle metodologie attive e della didattica differenziata;	
es: - attivare un più efficace confronto con i colleghi;	PARTECIPAZIONE ALLA VITA DELLA SCUOLA
es: - contribuire maggiormente agli aspetti organizzativi e alle attività funzionali all'insegnamento;	
es: - valorizzare la pratica autoriflessiva sull'esperienza professionale	FORMAZIONE CONTINUA
es: - aggiornarsi sugli sviluppi culturali e metodologici della propria disciplina e della relativa didattica.	

Schema 2_Compетенze da potenziare, rafforzare o costruire

Con il patto per lo sviluppo professionale è possibile definire reciproci impegni.

“Il docente in periodo di prova redige la propria programmazione annuale, in cui specifica, condividendoli con il tutor, gli esiti di apprendimento attesi, le metodologie didattiche, le strategie inclusive e di sviluppo dei talenti, gli strumenti e i criteri di valutazione, che costituiscono complessivamente gli obiettivi dell'azione didattica [...].”



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”³

► Il docente potrà impegnarsi a **potenziare** e **costruire** le competenze specificate nel proprio bilancio iniziale attraverso:

- la partecipazione alle attività formative destinate ai docenti in anno di formazione e prova, con riferimento alle tematiche ritenute fondamentali;
- la partecipazione alle attività formative attivate da questa istituzione scolastica o dalle reti di scuole a cui essa partecipa;
- la frequenza di percorsi formativi finalizzati al proprio sviluppo professionale e al rafforzamento delle proprie competenze, anche eventualmente utilizzando delle risorse ricevute con la Carta di cui all'articolo 1, comma 121, della Legge 107/2015.

► Con il patto il Dirigente scolastico potrà impegnarsi:

- a informare il docente in formazione e prova circa le caratteristiche salienti del percorso formativo, gli obblighi di servizio e professionali connessi al periodo di prova, le modalità di svolgimento e di valutazione;
- a fornire al docente in formazione e prova il Piano dell'Offerta Formativa e la documentazione relativa alle classi e ai corsi di insegnamento che lo coinvolgono.

*“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”⁴*

³ art. 4, comma 3 del D.M. 16 agosto 2022, n. 226

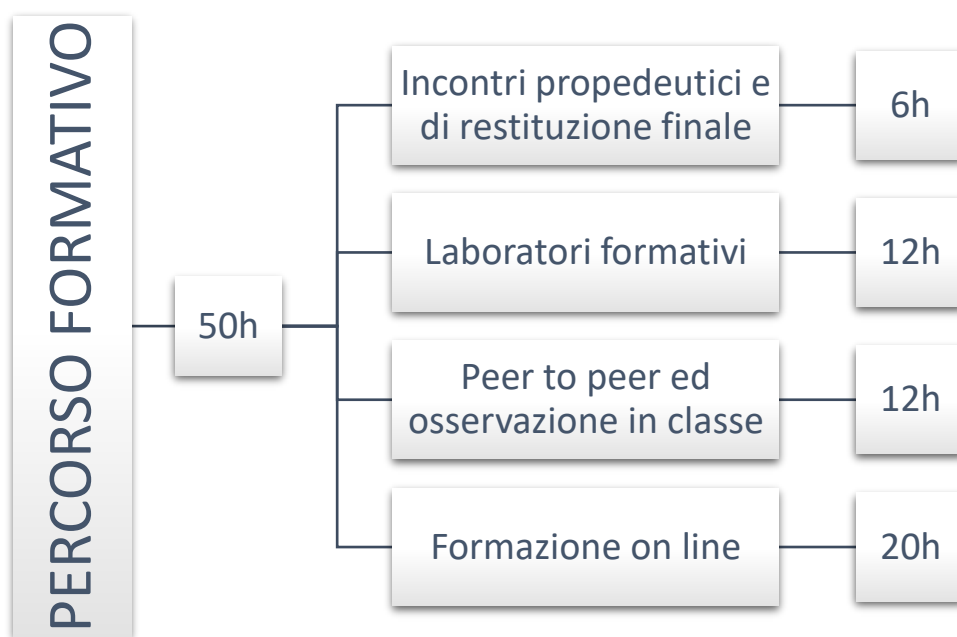
⁴ art. 5, comma 4 del D.M. 16 agosto 2022, n. 226



Cristian Mascia

Architettura del percorso formativo

Il percorso di formazione, supporto e accompagnamento dei docenti neoassunti o on passaggio di ruolo *“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”*.⁵ Esso si articola in una serie di fasi e comporta un impegno complessivo di 50 ore di attività, pari a due unità formative, aggiuntive rispetto ai normali impegni di lavoro, organizzate in:



Schema 3_Articolazione del percorso formativo

⁵ art. 1, comma 4, D.M. n. 226/2022



► **L'incontro iniziale propedeutico** è finalizzato a fornire **indicazioni sulle** modalità generali del percorso di formazione, sul **profilo professionale atteso**, sulle **innovazioni in atto nella scuola**.

Le informazioni dovranno aiutare i docenti ad inserirsi pienamente nelle dinamiche della vita professionale, anche con indicazioni di carattere operativo e funzionale.

► **I laboratori formativi, della durata complessiva di 12 ore**, sono progettati in Campania a livello di singola scuola polo; sono scelti dal docente in formazione e prova tenendo conto del bilancio di competenze e sulla base della conseguente rilevazione dei bisogni formativi. Nel corso dei laboratori è prevista l'elaborazione di esperienze, documentazione didattica e attività di ricerca, validata dall'esperto facilitatore. Tale documentazione è inserita dal docente neoassunto nel portfolio professionale.

► A domanda degli interessati può essere organizzato, a cura dell'Ufficio scolastico regionale, il *visiting* presso scuole innovative, secondo l'organizzazione indicata nel paragrafo dedicato della presente pubblicazione.

L'attività di *visiting* può prevedere la durata massima di due giornate di *full immersion* nelle scuole accoglienti, pari ad un massimo di 6 ore per ognuna delle due giornate e può sostituire il monte ore dedicato ai laboratori formativi.

► **L'attività di osservazione in classe** (peer to peer), svolta dal docente in periodo di prova e dal tutor, è finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento.

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



Maria Iavarone

Le attività laboratoriali

Le attività laboratoriali costituiscono un segmento fondamentale delle attività formative riservate al docente in formazione e prova e constano di **12 ore di attività complessive**.

Ferma restando la possibilità di considerare ulteriori temi di approfondimento, la nota MIM prot. 65741/2023 indica le seguenti aree tematiche, utili alla progettazione dei laboratori formativi:

Aree trasversali

- *attività di orientamento; ruolo dei docenti tutor e orientatore (nei percorsi di istruzione secondaria);*
- *gestione della classe e delle attività didattiche in situazioni di emergenza;*
- *tecnologie della didattica digitale e loro integrazione nel curricolo;*
- *ampliamento e consolidamento delle competenze digitali dei docenti;*
- *inclusione sociale e dinamiche interculturali;*
- *bisogni educativi speciali;*
- *innovazione della didattica delle discipline e motivazione all'apprendimento;*
- *buone pratiche di didattiche disciplinari;*
- *gestione della classe e dinamiche relazionali, con particolare riferimento alla prevenzione dei fenomeni di violenza, bullismo e cyberbullismo, discriminazioni;*
- *percorsi per competenze relazionali e trasversali;*
- *contrasto alla dispersione scolastica;*
- *insegnamento di educazione civica con particolare riferimento alla prevenzione e al contrasto delle dipendenze;*
- *valutazione didattica degli apprendimenti;*
- *valutazione di sistema (autovalutazione e miglioramento);*
- *educazione alla sostenibilità.*

Schema 4_Temi di particolare interesse a.s. 2023/2024



La struttura dei laboratori formativi prevede 4 incontri in presenza della durata di 3 ore, da realizzare con la guida operativa di un esperto facilitatore. Sulla base dei contenuti offerti, del livello di approfondimento, della dimensione operativa, possono essere adottate soluzioni differenziate, con durata variabile dei moduli. La flessibilità dell'articolazione dei laboratori trova la sua ragione d'essere anche nella necessità di soddisfare le diverse tipologie di insegnamento e le carenze o richieste calibrate su azioni di miglioramento.

Le iniziative si caratterizzano per l'adozione di metodologie laboratoriali, finalizzate all'individuazione di spazi di partecipazione attiva, di confronto e di riflessione partecipata su contenuti ed esperienze strettamente attinenti all'insegnamento.

All'interno di tale contesto metodologico, il laboratorio - nell'accezione di *learning by doing* - diventa il fulcro di diramazioni fortemente complesse e in continua espansione.

► Il conduttore dei laboratori

La *mission* attuale del contesto scolastico italiano identifica i formatori tra i protagonisti del processo, considerata la necessità di rintracciare un *trait d'union* fattivo e operativo rispetto al mondo della scuola.

Di nuovo, il D.M. 226/2022 dichiara esplicitamente l'esigenza di individuare "(...) *formatori provenienti dal mondo della scuola e comunque con competenze di tipo operativo e professionalizzante*"⁶.

L'appartenenza al contesto, la conoscenza dei bisogni e l'esperienza calata nella realtà quotidiana, rappresentano le caratteristiche del formatore che agisce proponendo metodologie attive, costruttive e situate nella complessità della realtà.

⁶ D. M. 226 del 2022, art. 8, c. 5.



►Le metodologie

L'abbandono della lezione trasmissiva è la conseguenza necessaria dello scollamento tra didattica e formazione, scuola e realtà. Nella prospettiva di una formazione continua, di orientamento alla vita, i modelli metodologici per problemi e per situazioni autentiche hanno mostrato una notevole efficacia, soprattutto traducendo i "casi" in competenze situate.

L'utilizzo dell'**approccio per problemi** e quello per **situazioni autentiche** consente un'attività formativa che proceda dalla definizione di compiti chiari sia all'interno dei gruppi di lavoro per neoassunti sia nelle attività dei singoli, passando ad operare in maniera costruttiva e positiva.

L'**approccio per problemi** esalta la capacità di autocritica e autovalutazione, offrendo la possibilità di agire nella realtà utilizzando soluzioni, frutto del pensiero creativo e divergente.

L'**approccio per situazioni autentiche** valorizza la dignità della pratica che non si realizza più come simulazione della realtà o pianificazione teorica della stessa, ma come progetto autentico in cui si è chiamati a sperimentare e ad offrire una prestazione.

Le sfide riservate alla professionalità docente riguardano l'attuazione di buone pratiche che abbiano degli effetti migliorativi e che vadano di pari passo con la realtà e l'attualità dei contesti, garantendo dei livelli di competenze efficaci, progressivi e spendibili.

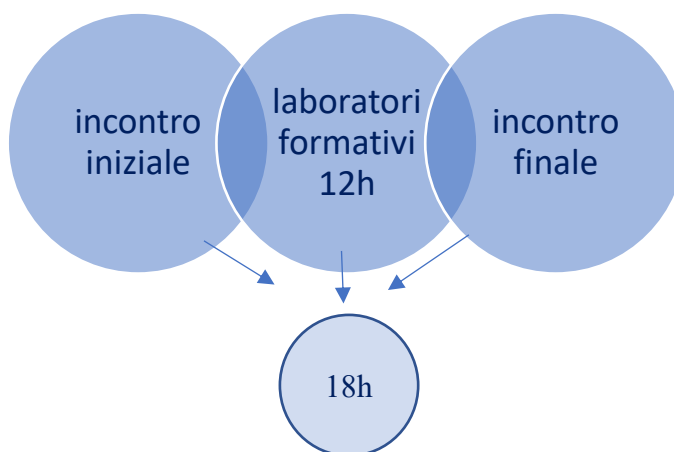


Antonella di Diana

Iscrizioni ai laboratori formativi e compiti delle scuole polo della Campania

Le scuole polo della Campania definiscono in forma partecipata il Piano attuativo regionale che delinea l'offerta formativa complessiva, illustra le tematiche e la durata dei singoli laboratori dedicati ai docenti neoassunti, nel rispetto delle aree indicate nell'art. 8 del D.M. n. 226/2022 e delle priorità nazionali riportate nella nota ministeriale prot. 65741 del 07.11.2023. È prevista la possibilità di definire altri temi approfondimento, in relazione ai bisogni formativi di ogni contesto territoriale e delle diverse tipologie di insegnamento. Ferma restando la durata complessiva del percorso laboratoriale, comprendente **18 ore di informazione, formazione e valutazione finale**, ogni laboratorio tematico ha una durata variabile in relazione ai contenuti offerti, al livello di approfondimento e alle scelte metodologiche pianificate dalle Scuole Polo.

L'organizzazione generale del percorso è descritta nello schema che segue:



Schema 5_ Struttura oraria delle attività laboratoriali

Le **Scuole di servizio** hanno il compito di supportare i docenti neoassunti nella fase dedicata alle iscrizioni ai laboratori formativi.



La procedura per le iscrizioni è gestita dal polo regionale IS Torrente di Casoria attraverso il portale docensnet.



Immagine 1_portale docensnet

Una volta effettuato l'accesso alla piattaforma web <http://www.campania.docensnet.it/>, ogni docente sceglie l'offerta formativa di interesse, in relazione ai bisogni individuali, cliccando sul nome della scuola polo prescelta per essere indirizzato all'area specifica e compilare il modulo di iscrizione on line.

Di seguito le istruzioni da seguire per scegliere l'iscrizione ai laboratori formativi:

1. Accedere al portale www.campania.docensnet.it, dove è presente l'elenco dei poli formativi della Campania.
2. Scegliere dall'elenco delle istituzioni scolastiche polo quella in cui si intendono realizzare le attività online, tenendo conto delle esigenze di formazione e dell'offerta formativa disponibile.
3. Cliccare su "REGISTRAZIONE" per accedere al modulo online.
4. Compilare il modulo.
5. Rileggere attentamente il modulo.
6. Registrare la richiesta.
7. Salvare e stampare la domanda registrata.
8. Ottenere il visto di convalida sul modulo da parte del Dirigente scolastico della sede di servizio.
9. Attendere le istruzioni, fornite da ciascun polo formativo, riguardo alle modalità di invio via e-mail del modulo convalidato e alla partecipazione all'evento iniziale.

Schema 6_Istruzioni per l'iscrizione ai laboratori



Completata la fase delle iscrizioni da parte dei docenti, le scuole polo comunicano agli interessati il giorno e le modalità di partecipazione all'incontro iniziale propedeutico.

Nel corso di tale incontro sono illustrati:

- il quadro normativo di riferimento;
- il Piano attuativo regionale;
- gli aspetti organizzativi e metodologici;
- il protocollo del *visiting*;
- il profilo professionale atteso;
- i criteri per la verifica degli standard professionali;
- il test finale e la conclusione del procedimento.

È importante personalizzare il percorso di formazione per consentire a ogni docente in prova di trarre il massimo beneficio dall'offerta formativa, affinché abbia un impatto concreto e coerente sullo sviluppo professionale. A questo proposito, è opportuno che il patto formativo si concentri su attività mirate a sviluppare quelle competenze che l'insegnante non possiede ancora o potenziare quelle già acquisite, evitando di ripetere laboratori o esperienze già svolte in precedenza.

Terminato il percorso laboratoriale, può aver luogo l'incontro finale che rappresenta un'occasione di riflessione, confronto e bilancio da parte di tutti gli attori coinvolti. L'incontro può essere organizzato in forma di **seminario di carattere culturale e professionale**, anche attraverso il coinvolgimento e le testimonianze di esperti, di Dirigenti scolastici e tutor degli anni precedenti.

La scuola polo al termine del percorso rilascia al docente l'Attestato di formazione.



Filomena Petrone

Il “peer to peer”

Nel processo di insegnamento-apprendimento, l’osservazione è lo strumento fondamentale per comprendere ciò che accade in una situazione educativa; ne consente l’analisi, l’adeguamento, il cambiamento, il miglioramento.

La competenza osservativa si affina tramite attività di studio, sperimentazione e ricerca, ma soprattutto con l’esperienza di osservazione aperta al dubbio, alla riflessività e al dialogo professionale con i colleghi. L’azione sistematica di osservazione e valutazione da diversi punti di vista, dell’esperienza professionale pensata e agita in una situazione didattica e organizzativa si configura come elemento fondamentale per una formazione dinamica che punti all’evoluzione professionale.

La nota ministeriale prot. 65741 del 07.11.2023. 39972 disciplina e valorizza la pratica osservativa attraverso il *peer to peer*, finalizzato al miglioramento degli interventi didattici e alla riflessione sul processo di insegnamento-apprendimento. Il *peer to peer* si pone l’obiettivo di sviluppare, nel docente in anno di formazione e prova, competenze sulla conduzione della classe e sulle attività di insegnamento, sul sostegno alla motivazione degli allievi, sulla costruzione di un clima positivo e motivante e sulle modalità di verifica degli apprendimenti significativi.

*“L’osservazione è focalizzata sulle modalità di conduzione delle attività e delle lezioni, sul sostegno alle motivazioni degli alunni, sulla costruzione di ambienti di apprendimento positivi e motivanti, sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti”.*⁷

► Durata e articolazione delle attività peer to peer

⁷ Art. 9, D.M. n. 226/2022



Il comma 2 dell’art. 9 del D.M. 850/2015 prevede che le attività di osservazione, preventivamente progettate con il docente tutor, siano successivamente oggetto di confronto e rielaborazione, nonché di specifica riflessione del docente neoassunto.

Le attività *peer to peer* hanno una durata complessiva di 12 ore, generalmente così distribuite:

- 3 ore di progettazione condivisa (tutor- docente in anno di prova);
- 4 ore di osservazione del neoassunto nella classe del tutor;
- 4 ore di osservazione del tutor nella classe del docente neoassunto;
- 1 ora di verifica dell’esperienza.

In riferimento al Patto di sviluppo professionale stipulato con il Dirigente scolastico, possono essere programmati, a cura del Dirigente, ulteriori momenti di osservazione in classe con altri docenti.

► **Progettazione del *peer to peer***

La fase di progettazione del *peer to peer* è successiva alla redazione del bilancio iniziale delle competenze del docente in fase di formazione.

Tutor e neoassunto concordano i tempi e le modalità della contemporanea presenza in classe, nonché gli strumenti utilizzabili. La relazione conclusiva dell’attività può essere strutturata con l’esplicitazione di indicatori - descrittori relativi a - “Che cosa fa il docente” - “Che cosa fanno gli allievi” - “Efficacia dei risultati attesi”.

► **Situazioni di insegnamento – apprendimento da osservare**

L’osservazione e la successiva riflessione dovrebbero focalizzarsi su:

- clima di classe;
- relazione educativa;



- gestione della classe;
- strategie didattiche;
- individualizzazione e personalizzazione;
- utilizzo delle risorse didattiche.

► **Verifica dell’esperienza**

Al termine dell’attività di osservazione, tutor e docente in anno di prova procedono alla verifica dell’esperienza che deve fondarsi sulla riflessione e sul mutuo scambio tra colleghi in riferimento alle dimensioni fondanti dell’insegnamento: progettuale, relazionale, metodologica, organizzativa, valutativa. La verifica dell’esperienza può svolgersi non necessariamente alla fine dell’attività *peer to peer* ma anche nel corso dell’azione osservativa.

► **Relazione**

Il docente in anno di prova, al termine dell’attività di osservazione e di verifica, redige un’apposita relazione che confluisce nel Portfolio on line redatto nell’ambiente Indire.

I punti che possono essere trattati sono:

- vissuto personale durante l’esperienza di osservazione in classe;
- livelli di competenza riscontrati in sé e nel tutor (in base ai descrittori prefissati);
- metodologie e strategie didattiche apprese;
- bisogni formativi individuati.

Il modello formativo basato su osservazione e riflessione presuppone lo spostamento della relazione formativa verso la reciprocità professionale, verso l’idea di una formazione da intendersi come “sviluppo professionale” continuo.



È necessario che siano valorizzate le competenze di relazione oltre che tra il tutor e il docente in formazione, con l'intera comunità professionale poiché l'efficacia della prestazione di ogni docente si misura nel contributo che apporta ai processi di apprendimento e sviluppo sia alle classi in cui opera, sia alle altre classi.



Cristiana Passerini

L'esperienza del "visiting"

Il Visiting da alcuni anni costituisce un'attività sperimentale del percorso di formazione dei docenti neoassunti; consiste nella visita di studio del docente di nuova nomina presso istituzioni scolastiche che offrono esempi di buone pratiche, connotate da intensità innovativa, nelle quali la qualità di nuovi ambienti "fisici" di apprendimento (spazi, tempi, tecnologie, ecc.) si coniuga con quella delle "relazioni" che si stabiliscono tra allievi e docenti.

L'azione formativa del *visiting* è stata introdotta con la Circolare DGPER n. 33989 del 02.08.2017 e, dopo la forzata sospensione causata dall'emergenza COVID, nel corso della quale l'USR Campania ha previsto la possibilità di realizzare visite a distanza negli ambienti di apprendimento dedicati alla didattica digitale, con la nota ministeriale prot. 30345 del 04.10.2021 il Ministero ha nuovamente proposto l'esperienza innovativa.

Il Visiting consente di sostituire fino a 12 ore di attività di laboratorio formativo ad un contingente limitato di docenti individuati tra coloro che in piena autonomia scelgono di visitare scuole caratterizzate da un contesto professionale operativo innovativo.

Le visite, individuali o in gruppo, sono programmate dall'Ufficio Scolastico Regionale in collaborazione con le Scuole polo per la formazione, in base alla ripartizione numerica operata dal Ministero per le singole regioni. Gli incontri, per il loro carattere esperienziale, devono poter suscitare motivazione, interesse, desiderio di impegnarsi in azioni di ricerca e di miglioramento e sono finalizzati a favorire il confronto, il dialogo e il reciproco arricchimento.

A tal fine, in Campania è data la priorità ai docenti con minore esperienza d'insegnamento.



L'attività può avere la durata massima di due giornate di *full immersion*, ed è realizzata in forma integrata, non sostituendo completamente l'attività laboratoriale ma prevedendo la partecipazione dei docenti coinvolti nel visiting ad un laboratorio in presenza, al fine di integrare esperienze e prodotti didattici e di rendere il laboratorio un contesto di condivisione e di scambio.

Le fasi in cui si articola sono le seguenti:

- **1^ FASE preparatoria**

La scuola polo di ambito territoriale comunica i nominativi dei docenti che realizzeranno la visita alle scuole innovative e illustra l'organizzazione del visiting e il protocollo attuativo.

- **2^ FASE accoglienza**

I docenti neoassunti sono accolti dalla scuola innovativa e acquisiscono i primi importanti elementi informativi sull'esperienza metodologico-didattica da realizzare.

- **3^ FASE percorso osservativo itinerante**

I docenti neoassunti sono guidati a osservare gli ambienti della scuola, le classi e i laboratori in cui si realizzano esperienze innovative e/o si adottano metodologie innovative.

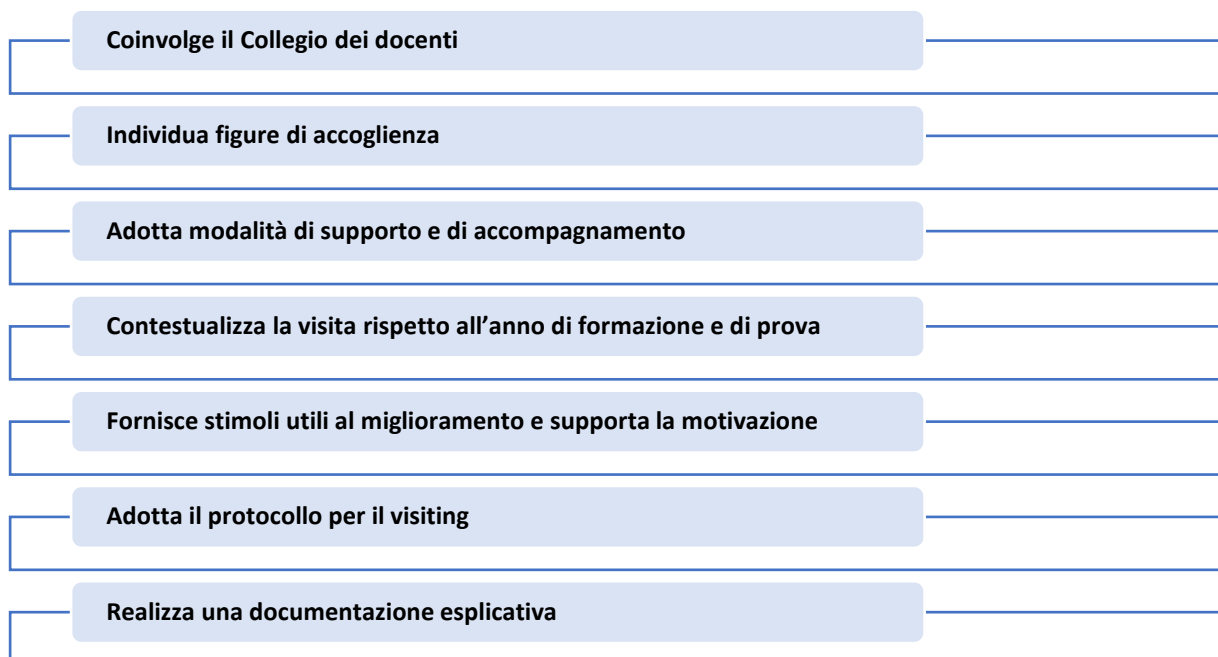
- **4^ FASE rielaborazione**

I docenti visitatori realizzano una riflessione su quanto osservato.

Affinché la visita di studio possa stimolare un atteggiamento di ricerca e miglioramento anche nei colleghi che non vi hanno partecipato, è prevista la condivisione delle risultanze dell'osservazione condotta presso le scuole accoglienti, in occasione dell'evento finale di restituzione degli esiti.

La scuola accogliente svolge i seguenti compiti:





Schema 7_Compiti della scuola innovativa

► Il "Conductor"

Un ruolo fondamentale è svolto dal personale «accogliente», cui compete la guida e la capacità di rendere conoscibile la realtà scolastica ai docenti «ospiti». In Campania è stata definita una nuova funzione di tutoraggio, cui sono affidate le funzioni di guida e di accompagnamento: il **Conductor**.

Al conductor competono:

- l'**accoglienza** del docente neoassunto nella scuola in cui sarà realizzata la visita;
- la **presentazione della scuola**, delle figure-chiave, degli aspetti fondamentali della progettazione didattica e metodologica;
- la **guida** del docente neoassunto negli ambienti scolastici e nei contesti di insegnamento/apprendimento;
- la **promozione dell'osservazione e il supporto** nella riflessione sugli aspetti osservati.



Maria Rosaria Esposito

La formazione on line INDIRE

Il percorso formativo dei docenti neoassunti è contrassegnato dalla predisposizione di dispositivi utili per documentare le attività svolte durante l'anno di formazione, per esplicitare le riflessioni compiute, per ripercorrere le esperienze professionali realizzate.

Tali dispositivi sono resi disponibili da INDIRE, nell'ambiente on line <https://neoassunti.indire.it/> cui è possibile accedere utilizzando le proprie credenziali SIDI (Sistema Informativo dell'Istruzione) o SPID (Sistema Pubblico Identità Digitale), attraverso il tasto di login.

La formazione on line ha una durata complessiva di 20 ore, conteggiate non sul tempo effettivo di connessione, ma considerando le diverse attività complessivamente svolte; consiste nello svolgimento delle seguenti attività:

- a. analisi e riflessioni sul proprio percorso formativo;*
- b. elaborazione di un proprio portfolio professionale che documenta la progettazione, realizzazione e valutazione delle attività didattiche;*
- c. compilazione di questionari per il monitoraggio delle diverse fasi del percorso formativo;*
- d. libera ricerca di materiali di studio, risorse didattiche, siti dedicati, messi a disposizione durante il percorso formativo”⁸.*

La piattaforma consente al docente neoassunto di associarsi al docente tutor, che fornisce un supporto durante tutto l'iter formativo.

Il sito contiene, inoltre, news e approfondimenti, spunti di riflessione e *Toolkit* in cui sono raccolti alcuni documenti utili a supportare la formazione.

⁸ D.M. n. 226/2023, art, 10, comma 2



L'ambiente online 2023/24, totalmente ridisegnato, al fine di migliorare l'esperienza dei docenti e rendere più facile ed efficace la loro attività di documentazione dell'anno di prova, guida i docenti nella redazione del bilancio iniziale delle competenze, attraverso la *semplificazione delle esperienze e l'integrazione delle funzioni*.

L'ambiente on line guida i docenti nella redazione del bilancio iniziale delle competenze, della documentazione delle esperienze, dei questionari di monitoraggio, del portfolio formativo.

La sezione "bilancio finale e bisogni formativi futuri" consente l'espressione di considerazioni personali sull'evoluzione delle competenze e di rappresentare le esigenze formative per il futuro.

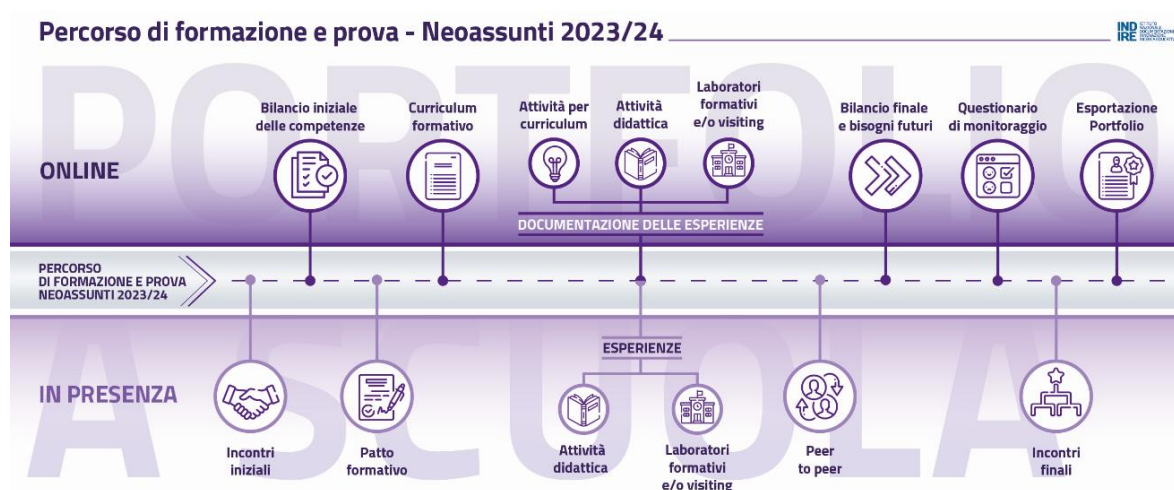


Immagine 2_percorso formazione e prova in Piattaforma INDIRE

Al fine di ampliare l'esperienza formativa collegabile ai laboratori scelti, ulteriori materiali sono resi disponibili durante l'anno attraverso l'ambiente on line della «Biblioteca dell'Innovazione», a supporto della progettazione delle attività didattiche, collegate ai temi dei laboratori prescelti



Anche i tutor accedono all'ambiente on line ed eseguono i seguenti compiti:

- compilano un questionario di monitoraggio relativo all'esperienza realizzata con il docente neoassunto, per riflettere e raccogliere le opinioni sulla sperimentazione del peer to peer e sull'osservazione in classe;
- scaricano il relativo attestato per ogni docente che ha curato nel percorso di tutoraggio.



Antonella Di Nocera

Il Portfolio

Il Decreto Ministeriale n. 226 del 16 agosto 2022 all'articolo 11 definisce i contenuti del *Portfolio professionale* che il docente in periodo di prova ha l'obbligo di predisporre. Il medesimo articolo al comma 2 recita: «*il portfolio professionale assume un preminente significato formativo per la crescita professionale permanente di ogni insegnante*».

Il portfolio si presenta come un'opportunità di presa di coscienza, crescita e valorizzazione del percorso professionale del docente e si colloca nella logica della documentazione educativa, del lasciare tracce, dell'«apprendere da quello che è stato». La vita della classe non è facilmente leggibile dall'esterno; non basta raccontare e descrivere ciò che si fa, occorre saper ritornare sulle esperienze, argomentarle, documentarle, dare senso alle scelte, presentare evidenze e risultati. In tal senso, il portfolio è un atto di narrazione che, adottato in forma libera e personale, alimenta la capacità riflessiva e l'autoanalisi.

La costruzione del portfolio va dunque pensata anche nell'ambito della necessaria sfida del tema della valutazione nella scuola: come strategia, essa diventa tassello di un percorso di condivisione, essenziale per valorizzare la funzione docente e rendere trasparente il patrimonio di competenze nelle istituzioni scolastiche. Il portfolio riveste una dimensione soggettiva, tracciando del docente la traiettoria professionale, ma poi diventa anche oggettivo per condividere le esperienze. Se per l'anno di formazione esso è un format guidato da compilare, in seguito può essere uno strumento di evoluzione professionale, di promozione e di stimolo al miglioramento. Il focus del portfolio è, pertanto, l'insegnamento e la sua qualità, cioè quello che si realizza in quell'ambiente così complesso che è l'aula.



► I contenuti chiave del Portfolio

I contenuti chiave del portfolio sono così definiti nel Decreto 226/2022:

- *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.*

Queste sezioni permettono la ricostruzione del vissuto professionale del docente e la definizione di un progetto di sviluppo formativo.

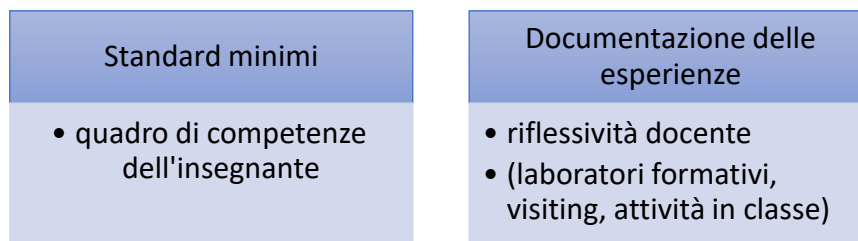
La parte iniziale è dedicata all'**identità professionale**: gli studi, la formazione, le esperienze lavorative, una vera e propria biografia, composta di eventi significativi, orientamenti, motivazioni, valori, stili, teorie pedagogiche e didattiche ed anche il racconto di incontri importanti, ricerche e sperimentazioni, partecipazione a gruppi e lavori collettivi. Questa sezione documenta il percorso formativo, formale e informale, la formazione iniziale ed in servizio, le scelte professionali e i contesti entro cui sono maturate, a partire dalla stessa scelta dell'insegnamento.

► L'applicativo INDIRE per la documentazione del percorso di formazione e prova

Il nuovo ambiente INDIRE 2023/2024, a supporto del periodo di formazione e prova dei docenti, colloca al centro il Portfolio, un'applicazione digitale che guida il docente nella realizzazione del documento da presentare al Comitato di valutazione.

Il portfolio va costruito su due pilastri fondamentali:





Schema 8_Pilastrini del portfolio

Il docente, per ogni esperienza documentata, deve poter esplicitare gli ambiti di competenza a cui essa si collega in modo significativo. Questo approccio riflessivo si propone di rafforzare la professionalità del docente e di rendere significative le diverse fasi in cui si articola il percorso di formazione.

Nell'ultima parte del portfolio si progetta il tipo di percorso formativo da intraprendere per migliorare le competenze, si esprimono desideri, aspettative e finalità legate allo sviluppo professionale, individuando le strategie per potenziare i punti deboli, in relazione alla riflessione scaturita dalle sezioni precedenti.

Il *bilancio finale* stimola la riflessione sulla trasformazione delle competenze professionali maturate durante l'anno di prova, tenendo in considerazione il bilancio iniziale. Come il bilancio iniziale, il bilancio finale non ha un carattere valutativo ma è pensato per supportare un processo di autovalutazione:

«quali competenze (abilità, conoscenze, attitudini) hai scelto di approfondire o hai approfondito in questo anno di formazione? Ritieni siano migliorate? Sotto quali aspetti? E grazie a quali attività?»

La capacità di auto-valutare i punti di forza e di debolezza della propria professionalità e di progettare un proprio piano di sviluppo professionale rappresenta un'importante risorsa per orientare il docente verso la scelta di azioni formative coerenti con i propri bisogni in una prospettiva di formazione continua:



«negli ambiti tematici proposti quali sono i contenuti che ritieni di voler sviluppare/approfondire nel prossimo futuro sia in relazione ai tuoi interessi personali, sia alle richieste di miglioramento della tua scuola?». Il questionario prevede una scelta multipla tra numerose opzioni.

Nel ribadire l'importanza del portfolio come strumento di sviluppo professionale, si racchiudono qui alcuni spunti di riflessione.

- comporre il portfolio è un modo per custodire tappe ed esperienze. Accanto alla biografia, prende corpo l'identità professionale, documentando e raccontando le azioni ed il contesto del fare educativo. I punti di forza e di debolezza emergono e aiutano a rimodellare l'azione educativa. L'esercizio di ripensamento sul passato proietta i suoi risultati sul futuro: il portfolio può provocare cambiamenti e diventa un'istanza trasformativa, presuppone un salto in avanti, oltre l'attività presente;
- il portfolio promuove *empowerment* nel docente che decide di organizzare e strutturare la propria professionalità utilizzandolo, perché sottopone a lettura, monitoraggio e valutazione i processi, ma diventa anche un momento di arricchimento perché lo invita a riflettere. Anche se agli occhi dei neoassunti appare un adempimento amministrativo, di fatto è un importante spazio generativo di analisi. La ricostruzione delle esperienze aiuta a rielaborare ed aggiornare il profilo formativo e culturale in un percorso autentico di autoesame nella classe, con gli alunni, nella scuola, come processo di ricerca e responsabilità, e nel territorio, dove l'apprendimento si allarga alla comunità.

Infine, il portfolio può essere uno strumento virtuoso per superare lo stereotipo che la professione del docente sia quasi inconoscibile ed il suo taglio più narrativo che quantitativo può consentire al docente di entrare con delicatezza nella valutazione della propria professionalità e di renderla visibile.



Enza Amoruso

InnovaMenti Start



InnovaMenti Start, ispirato alla coinvolgente esperienza del progetto nazionale [InnovaMenti+](#), è un percorso opzionale, per la prima volta proposto dalla équipe formativa territoriale (EFT) e dall'Ufficio Scolastico Regionale nell'a.s. 2022/2023 e consigliato ai Docenti Neoassunti 2023/2024 della regione Campania.

In attuazione della linea di investimento 2.1 del PNRR "Didattica digitale integrata e formazione del personale scolastico sulla transizione digitale", il percorso intende promuovere l'adozione di metodologie didattiche innovative (Gamification, Inquiry, Storytelling, Tinkering e Hackathon) e l'introduzione a quattro tematiche tecnologiche, contestualizzate in diversi scenari didattici (Robotica&Coding, Making&Coding, Intelligenza Artificiale, Metaverso: realtà aumentata&virtuale).



La proposta formativa, aperta a tutti i docenti, dalla scuola dell'infanzia alla secondaria, compresi i centri per l'educazione degli adulti, si articola in nove workshop indipendenti, erogati in modalità sincrona online.

Il corsista, ad apertura iscrizioni sulla piattaforma Scuola Futura [Polo Équipe Campania](#), potrà iscriversi a tutti o solo ad alcuni tra i seguenti moduli:

- **InnovaMenti_START Gamification;**
- **InnovaMenti_START Inquiry;**
- **InnovaMenti_START Storytelling;**
- **InnovaMenti_START Tinkering;**
- **InnovaMenti_START Hackathon;**
- **InnovaMenti_START Robotica&Coding;**
- **InnovaMenti_START Making&Coding;**
- **InnovaMenti_START Intelligenza Artificiale;**
- **InnovaMenti_START Metaverso: realtà aumentata&virtuale.**

È previsto il rilascio di un attestato con la certificazione di tre ore formative per ciascun modulo.

Periodo	febbraio – aprile 2024
Numero incontri	9 workshop indipendenti
Piattaforma	Scuola Futura



Durata (in ore)	Ogni modulo avrà la durata di 3 ore (2 ore di workshop + 1 ora di studio dei materiali)
Date degli incontri	Pubblicate su Scuola Futura Polo équipe Campania
Modalità di erogazione	Formazione online sincrona (diretta-live)
Destinatari	Consigliato ai docenti neoassunti della Scuola dell'Infanzia, Scuola primaria, Scuola secondaria di primo grado, Scuola secondaria di secondo grado, CPIA (Centri provinciali per l'istruzione degli adulti).
Numero posti disponibili	200 per ciascun workshop
Area DigCompEdu	1. Coinvolgimento e valorizzazione professionale 2. Risorse digitali 3. Pratiche di insegnamento e apprendimento
Livello di ingresso richiesto ai corsisti	A1 – Novizio Conosce e utilizza, ma solo in modo limitato, i vari strumenti informatici nella didattica.
Incontri	Il programma del corso prevede 9 incontri formativi: i Docenti saranno guidati nell'esplorazione di ciascuna metodologia/tematica tecnologica.
Materiali del corso	I materiali saranno condivisi sulla piattaforma Scuola Futura.
Relatori	EFT Campania <ul style="list-style-type: none"> - E. Amoruso - A. Artiaco - M. Di Benedetto - R. Di Lella - G. Esposito - R. Lapiello - T. Manzo - G. Nocera - S. Pinto - L.U. Rossetti - S. Selvaggi - I. Troiano - M.A. Vesce



Iscrizioni	Dal 1° febbraio 2024
Approfondimento dei contenuti	<p>I docenti, anche contemporaneamente, potranno approfondire i contenuti iscrivendosi ai due percorsi di 25 ore, curati dalle Équipe Formative Territoriali, su Scuola Futura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>MOOC InnovaMenti METODOLOGIE</u> - <u>MOOC InnovaMenti TECH</u>
Curatori e organizzatori	<p>EFT Campania</p> <ul style="list-style-type: none"> • eftcampania.2021@gmail.com • https://www.eftcampania.edu.it/

Tabella 1_ Struttura modulo formativo



Gabriella Zoschg

eTwinning nella formazione iniziale dei docenti

eTwinning in 15 anni di attività, da piattaforma per gemellaggi e scambi virtuali di percorsi e pratiche didattiche tra classi e docenti a livello internazionale, è divenuta una grande community educativa, che realizza un ambiente di collaborazione, coprogettazione e miglioramento professionale formale e informale (*peer learning* e *peer mentoring*). Oggi si inserisce nel Programma Erasmus+2021-27 per la complementarità con l'azione 1/mobilità e l'azione 2/cooperazione nella realizzazione di progetti didattici collaborativi, la ricerca di partner, la disseminazione dei risultati. L'importanza dell'Azione *eTwinning* è avvalorata nel tempo dal contesto normativo (L.107/2015, Piano Naz.Scuola Digitale, Piano Naz. per la Formazione), ha ottenuto forti riconoscimenti durante la "pandemia" (DaD e DDI) e i punti nodali dell'azione si ritrovano nella Missione 4 del PNRR con l'investimento su formazione di qualità e sviluppo di competenze digitali dei docenti in servizio, multilinguismo e internazionalizzazione del sistema scolastico. *eTwinning*, pertanto, offre un'azione preziosa per la formazione in servizio dei docenti ma anche per quella iniziale, visto l'inserimento nel Piano Nazionale di Formazione per i neoassunti dal 2016 e nei progetti ITE (Initial Teachers Education) di molti Atenei italiani ed europei dal 2012.

► Opportunità

Un progetto *eTwinning*, di facile attivazione, è privo di procedure burocratiche, costi, requisiti, tempistiche stringenti, vincoli su tematiche e attività. È un modo più efficace di fare scuola che si integra direttamente nel contesto lavorativo quotidiano.



Ai docenti offre piena libertà su piano di lavoro (eventuale rimodulazione, inserimento di nuovi partner, prolungamento di attività), spazio a creatività e uso degli strumenti della classe virtuale, opportunità di collaborazione, reciprocità e supporto tra pari nell'orizzonte internazionale della community. La dimensione sociale, tipica dei social network, mette in relazione il contributo personale con quello altrui a vantaggio dell'intera comunità. Altri benefici: il connubio perfetto *eTwinning*-CLIL (interesse comune a temi interdisciplinari e didattica per competenze, approccio attivo basato su Cooperative Learning/Learning by Doing/PBL, ambienti d'apprendimento flessibili e orientati a multilinguismo e digitale); la sinergia con l'insegnamento di ed. civica sui temi di conoscenza dello spazio europeo e cittadinanza digitale e per quanto riguarda l'interconnessione dei saperi. Ai lavori migliori sono attribuiti annualmente riconoscimenti e premi nazionali ed europei: ricevuto il *Quality Label* nazionale per il proprio progetto, l'eTwinner può concorrere ai premi nazionali, conseguire il QL europeo e candidarsi ai premi europei. L'Istituto scolastico (in *eTwinning* da almeno due anni, con almeno due docenti attivi e almeno uno che nell'ultimo biennio abbia conseguito un QL nazionale), se virtuoso in pratica digitale, eSafety, innovazione pedagogica, apprendimento collaborativo e sviluppo professionale, può ottenere il Certificato di Scuola eTwinning, diventando modello di riferimento.

► Utenti

Possono registrarsi a *eTwinning* docenti di qualsiasi disciplina (inclusi i tecnico-pratici), educatori dei convitti nazionali, dirigenti scolastici e altro personale (bibliotecari, assistenti di lingua straniera, ad esclusione del personale amministrativo, assistenti tecnici) in servizio, anche a tempo determinato, presso scuole di ogni ordine e grado pubbliche o paritarie.



L'attività è aperta, oltre agli Atenei aderenti all'ITE, anche a docenti dei CFP con corsi di tre anni nell'età dell'obbligo e a docenti degli asili nido comunali.

Non sono ammessi: docenti di scuole non paritarie, dei CPIA, di università e società private, il personale "educatore professionale". Non sono richieste specifiche competenze TIC e non c'è limite di iscritti per scuola, anzi si promuove il lavoro in team dei docenti e meglio se di discipline diverse.

► La piattaforma eTwinning

L'area *eTwinning* si trova all'interno della *European School Education Platform* (ESEP), dal 2022 il portale di riferimento per chi è interessato alle iniziative europee per l'istruzione scolastica e alle opportunità di sviluppo professionale, che ha riunito le piattaforme *eTwinning* e *School Education Gateway*. ESEP è accessibile al link <http://school-education.ec.europa.eu/> con account EU login

<https://webgate.ec.europa.eu/cas/eim/external/register.cgi>.

Entrati in ESEP, è necessario registrarsi a www.etwinning.net e, accettato il codice di condotta, costruire il proprio Profilo, da aggiornare sempre per gli altri membri della community (sez. Persone). All'interno di ciascun ambiente della piattaforma, si trovano vari strumenti per comunicare (chat, videoconferenza, forum, posta interna-TwinMail), condividere file, immagini e video, collaborare (pagine web da creare e personalizzare). Dopo la validazione dell'Unità Nazionale INDIRE, che verifica l'ammissibilità degli iscritti, si accede a *eTwinning Live* con sezioni per scambiare idee e risorse in tempo reale nella community (Eventi), per partecipare a gruppi tematici autogestiti da utenti o sponsorizzati dall'Unità europea eTwinning (Gruppi), per aderire alla formazione online (Sviluppo professionale); nella Homepage sono elencati avvisi, scadenze, iniziative, eventi formativi.



Di rilievo la sezione **partner finding**, utile a ricercare docenti e scuole per progetti sia *eTwinning* che Erasmus+ e la sezione PROGETTI, dove si attivano, si gestiscono o si conservano i progetti.

► TwinSpace

Ricercati partner e condiviso il percorso, due docenti “fondatori” ne richiedono l’approvazione compilando una scheda sintetica. Ottenuta la validazione, i due fondatori possono aggiungere partner e, dopo la conoscenza tra i componenti delle classi, avviare la costruzione del TwinSpace, la classe virtuale da organizzare con pagine e sottopagine, a cui invitare (con account e credenziali personali) visitatori e allievi. Questi ultimi, nell’unico ambiente loro accessibile, comunicano e condividono materiali in forum/chat e creano contenuti in modo autonomo, benché sotto la supervisione del docente. I docenti amministratori decidono se e quali pagine rendere visibili anche agli esterni al progetto; solo il **diario di progetto** nella pagina principale è pubblico di *default*. Nel TwinSpace resta la documentazione delle attività collaborative svolte e utili anche alla disseminazione dei risultati.



TERZA PARTE

LA GOVERNANCE



Anna Maria Orso

Le Scuole polo per la formazione e

Con l'entrata in vigore della Legge 107/2015 (commi 115 – 120), sono stati introdotti significativi cambiamenti in materia di anno di prova e di formazione. Disciplinata dal D.M. n. 850/2015, la formazione in ingresso è diventata, infatti, un primo momento di una formazione continua, finalizzata allo sviluppo professionale progressivo dei docenti in un percorso di *life long learning*.

L'impianto formativo dell'intero percorso prevede l'individuazione di obiettivi, la realizzazione di attività formative, la formalizzazione di modalità di verifica e criteri di valutazione dell'intero periodo di formazione e prova che i docenti neoassunti sono tenuti ad effettuare.

Le attività previste sono molteplici e saldano il momento individuale, destinato alla riflessione sulla propria professionalità, con quello collettivo, fatto di scambio di esperienze e condivisione di buone pratiche.

Dall'a.s.2017-2018, quando è entrato in vigore il nuovo percorso per la formazione in ingresso dei docenti neoassunti e di quelli in anno di prova, l'Ufficio Scolastico Regionale Campania si è avvalso del supporto organizzativo della scuola polo regionale I.S. Torrente di Casoria, che provvede anche a curare il monitoraggio e la diffusione di buone pratiche nonché a coordinare l'azione delle 28 scuole polo della regione coinvolte nelle azioni formative destinate ai neoassunti e a fornire consulenza alle scuole di servizio per le attività di tutoring e peer to peer previste.



Le Scuole polo per la formazione

Ambiti terr.	ISTITUZIONE SCOLASTICA	COMUNE	Codice mecc.
AV - 1	I.S.S. <i>"Manlio Rossi Doria"</i>	Avellino	AVRH04000X
AV - 2	LICEO CLASSICO <i>"P. P. Parzanese"</i>	Ariano Irpino	AVPC02000T
AV - 3	I.C. <i>"Criscuoli"</i>	S. Angelo dei Lombardi	AVIC87500G
BN - 4	I.T.I. <i>"G.B. Bosco Lucarelli"</i>	Benevento	BNTF010008
BN - 5	I.I.S. <i>"Enrico Fermi"</i>	Montesarchio	BNIS00300N
BN - 6	I.C. <i>"San Marco dei Cavoti"</i>	S. Marco dei Cavoti	BNIC826006
CE - 7	LICEO <i>"Alessandro Manzoni"</i>	Caserta	CEPM010008
CE - 8	LICEO SCIENTIFICO <i>"E. Fermi"</i>	Aversa	CEPS02000T
CE - 9	LICEO SCIENTIFICO <i>"L. Da Vinci"</i>	Vairano Patenora	CEPS060008
CE - 10	LICEO <i>"Luigi Garofano"</i>	Capua	CEPS110004
CE - 11	ISS <i>"Taddeo Da Sessa"</i>	Sessa Aurunca	CEIS01800C
NA - 12	ISI <i>"Mario Pagano"</i>	Napoli	NAIS08700R
NA - 13	ITI <i>"Galileo Ferraris"</i>	Napoli	NATF17000Q
NA - 14	I.C. <i>"46° Scialoja Cortese"</i>	Napoli	NAIC8EC00D
NA - 15	I.I.S. <i>"Cristofaro Mennella"</i>	Ischia	NAIS01200B
NA - 16	I.S. <i>"Giovanni Falcone"</i>	Pozzuoli	NAIS06200C
NA - 17	I.C. <i>"Amanzio –Ranucci-Alfieri"</i>	Marano	NAIC8FU00X
NA - 18	I.S. <i>"Andrea Torrente"</i>	Casoria	NAIS06700G
NA - 19	I.C. <i>"Aldo Moro"</i>	Casalnuovo	NAIC8AJ002
NA - 20	LICEO SCIENTIFICO <i>"Carlo Urbani"</i>	San Giorgio a Cremano	NAPS36000R
NA - 21	I.I.S. <i>"Adriano Tilgher"</i>	Ercolano	NAIS01100G
NA - 22	I.T.S. <i>"Luigi Sturzo"</i>	Castellammare di Stabia	NATD100007
SA - 23	I.I.S.S. <i>"S. Caterina da Siena-Amendola"</i>	Salerno	SAIS06900N
SA - 24	LICEO <i>"Don Carlo La Mura"</i>	Angri	SAPS170004
SA - 25	LICEO <i>"Bonaventura Rescigno"</i>	Roccapiemonte	SAPS18000P
SA - 26	LICEO SCIENTIFICO <i>"A. Gallotta"</i>	Eboli	SAPS01000G
SA - 27	I.S.I.S. <i>"E. Corbino"</i>	Contursi Terme	SAIS02200C
SA - 28	I.I.S. <i>"Ancel Keys"</i>	Castelnuovo Cilento	SAIS032003

Schema 9_Scuole polo per la formazione della Campania



La Campania, com'è noto, è tra le regioni con il più elevato numero di docenti partecipanti alla formazione per l'anno di prova. I monitoraggi effettuati negli ultimi quattro anni hanno fatto registrare, infatti, i seguenti numeri di iscritti: n.3457 per l'a.s.2019-20; n.4522 per l'a.s. 2020-21; n.5818 per l'a.s.2021-22; n.3849 per l'a.s.2022-23.

Sin dal primo momento, pertanto, si è reso necessario fronteggiare due vincoli sul piano organizzativo per la gestione delle iscrizioni ai laboratori formativi in presenza: da un lato, gestire un numero elevato di docenti in anno di prova, e dall'altro consentire a tutti gli interessati la libera scelta del percorso formativo da intraprendere. Da qui la necessità di mettere a punto un protocollo relativo all'iter per le iscrizioni ai laboratori formativi, la cui erogazione viene affidata dall'USR Campania alle scuole polo dei 28 ambiti territoriali.

Per rispettare le indicazioni ministeriali relative alla opportunità che ciascun docente in anno di prova abbia la possibilità di approfondire le tematiche nelle quali ritiene di avere minori competenze, in piena coerenza col bilancio redatto all'inizio del proprio percorso di formazione, USR Campania e Scuola Polo Torrente hanno predisposto un'offerta formativa unitaria relativa ai 28 poli, messa a disposizione di tutti i neoassunti della regione.

Così è nato il portale "Campania formazione", nel quale è evidenziata l'offerta formativa di ciascuna scuola polo, con il link attivo per le iscrizioni al polo formativo di maggior gradimento per i neoassunti. La scelta della Scuola Polo come sede dei corsi, da parte dei neoassunti, pertanto, non risulta vincolata ad esigenze di carattere territoriale (scuola polo d'ambito cui afferisce la sede di servizio), ma risponde pienamente alle necessità formative dei neoassunti, in maniera coerente con quanto emerge dai singoli bilanci iniziali delle competenze.



Sul portale, ogni Polo formativo inserisce la propria personale scelta tra le aree tematiche indicate dal Ministero su cui vertono i laboratori formativi predisposti e la struttura dei singoli corsi, con il link diretto alle iscrizioni. I docenti interessati possono così scegliere in completa autonomia la Scuola Polo della Campania in cui si intendono realizzare le attività in presenza, tenendo conto dei propri bisogni formativi e della pluralità dell'offerta formativa proposta.

A monte di tutto ciò, nel corso della conferenza di servizio indetta ogni anno in maniera congiunta da USR Campania e Polo Torrente a seguito della circolare ministeriale sulla formazione dei docenti in anno di prova, tutti i poli formativi si confrontano sul ventaglio di tematiche individuate dal Ministero rapportate alle esigenze dei docenti del territorio regionale, per concordare un'offerta quanto più esaustiva e coerente anche con quanto emerso dal monitoraggio dell'anno precedente. Il *feedback*, infatti, è stato sempre molto incoraggiante, tanto da consentire sempre una conferma del modello organizzativo.

Anche in merito all'esperienza formativa del *visiting*, è stato concertato da alcuni anni, in conferenza di servizio, un protocollo che prevede la mobilitazione delle scuole polo – in quanto scuole caratterizzate dall'innovatività sia sul piano didattico che su quello organizzativo – per l'accoglienza ai docenti selezionati per la visita, individuati dall'USR Campania in virtù del minor numero di anni di insegnamento preruolo e coinvolti in attività di osservazione presso le scuole ospitanti. Ai protagonisti di tale originale percorso formativo viene poi affidato il compito di relazionare nel corso dell'incontro conclusivo, per socializzare con tutti i presenti gli esiti dell'attività svolta.



Il Polo Torrente si fa carico di tutta la procedura relativa al coordinamento tra l'Ufficio Scolastico e i Poli Formativi: organizza gli incontri propedeutici all'avvio di tutte le attività connesse con la formazione dei neoassunti; raccoglie tramite modulo digitale le proposte formative di ciascuna scuola polo e le inserisce sul portale; per una più rapida fruizione, rende disponibili sul proprio sito, in una sezione dedicata esclusivamente alla formazione dei docenti neoassunti e in anno di prova, tutti i materiali predisposti dall'Indire per la compilazione dei bilanci iniziale e finale e per le attività di peer to peer tra neoassunto e tutor; monitora l'andamento delle attività in costante contatto con i poli formativi della regione e provvede a raccogliere ed elaborare gli esiti del questionario di gradimento somministrato a tutti i corsisti. Infine, in virtù della propria esperienza come Scuola Polo per l'E-Twinning, il Torrente affianca l'Ufficio Scolastico Regionale per la Campania anche nel nuovo segmento formativo destinato ai neoassunti sulle nuove competenze necessarie a realizzare una didattica volta sempre di più all'internazionalizzazione e allo scambio di esperienze con le scuole ubicate all'estero.



Maria Rosaria Russo

Il profilo professionale e i compiti del Tutor

L'impianto normativo che disciplina l'anno di formazione e prova dei docenti riserva un'attenzione fondamentale all'attività di supervisione professionale, prevedendo, per ciascun insegnante neo-immesso in ruolo, l'accompagnamento da parte di un docente esperto, il tutor, con il compito di accoglierlo nella comunità professionale, favorendo *"la sua partecipazione ai diversi momenti della vita collegiale della scuola"* ed esercitando *"ogni utile forma di ascolto, consulenza e collaborazione per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento"*.⁹

Il docente tutor è colui che pone il docente neoassunto di fronte alla realtà scolastica, incarna la cultura professionale, *«mostra le pratiche», «ha il mestiere»*.¹⁰

► Elementi caratterizzanti e requisiti

La parola *tutor* deriva dal francese antico *tuteur*, che significa *"guardiano, insegnante privato"*, a sua volta proveniente dal latino *tutorem* (nominativo *tutor*) che significa *"osservatore"*. L'utilizzo del sostantivo *tutore* indica, quindi, azioni educative di protezione, supporto, aiuto, cura, sostegno rivolte a chi si trova nella necessità di essere accompagnato, guidato. La radice del termine *"tutor"* è connessa a quella di *"auctor"*, intesa come colui che *"promuove"*, *"l'autore"* che determina un cambiamento nel mondo e crea qualcosa. Nella scuola, il profilo del tutor si ispira alle caratteristiche del *tutor accogliente*¹¹ ed è una figura esperta chiamata ad offrire al processo di apprendimento/formazione uno specifico sostegno professionale e organizzativo.

⁹ Art. 1, D.M. n. 226/2022

¹⁰ Bekers, 1975

¹¹ cfr. DM 249/2010



La nota ministeriale prot. 65741 del 7 novembre 2023 valorizza la figura strategica del *tutor accogliente* di cui risulta determinante il compito essenziale di affiancamento del docente neoassunto durante tutto il percorso di formazione e di prova, con attività di collaborazione e supervisione professionale.

Per ciascun docente neoassunto in servizio presso l'Istituto è previsto un tutor di riferimento; in genere nella scuola secondaria di primo e secondo grado esso appartiene alla medesima classe di concorso dei docenti neoassunti a lui affidati, ovvero è in possesso della relativa abilitazione. Salvo motivata impossibilità nel reperimento di risorse professionali, un docente tutor segue al massimo tre docenti in percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio.¹²

Anche per i docenti che devono ripetere il periodo di formazione e prova è prevista la nomina di un docente tutor, possibilmente diverso da quello che lo ha accompagnato nel primo anno di servizio. I criteri per la designazione del docente tutor sono:

- **Possesso di uno o più titoli culturali e professionali:**

- dottorato di ricerca in ambito inerente ai contenuti disciplinari della relativa classe di abilitazione;
- attività di ricerca scientifica svolta per almeno due anni inerente ai contenuti disciplinari della relativa classe di abilitazione;
- pubblicazioni o altri titoli di studio inerenti alla classe di abilitazione di 60 crediti formativi.
- **Competenze metodologico-didattiche:** come *trainer* deve avere la padronanza degli strumenti didattici e delle metodologie per poter trasferire le proprie esperienze, adeguate al livello di crescita del docente;

¹² Art. 12, comma 1, D.M. 226/2022



- **Competenze culturali comprovate da esperienze didattiche:** come *mentor* deve guidare il docente per lo sviluppo delle proprie capacità e per la realizzazione di una concreta professionalizzazione.
- **Competenze organizzative:** come facilitatore deve accogliere e favorire il processo di appartenenza del docente al contesto e alla comunità scolastica.
- **Competenze relazionali:** come *coach* deve entrare in sintonia con il docente creando una comunicazione interpersonale efficace.



Schema 10_Requisiti per l'azione del Tutor

All'attività del tutor è riconosciuto un compenso economico nell'ambito delle risorse assegnate all'istituzione scolastica per il *miglioramento dell'offerta formativa*; al tutor è riconosciuta, altresì, specifica attestazione dell'attività svolta, inserita nel curriculum professionale, che costituisce parte integrante del fascicolo personale.¹³ Quello del tutor è un compito laborioso per il quale sono richieste specifiche competenze affinché il periodo di prova diventi un effettivo momento di crescita e di sviluppo professionale, orientato alla concreta assunzione del nuovo ruolo.

Il tutor inizia il suo percorso di affiancamento e supporto **a partire dagli incontri propedeutici per la condivisione di informazioni e strumenti** utili nella gestione delle diverse fasi del percorso formativo. Il suo intervento è calibrato su esigenze differenziate, da ricondurre alla rete continua tra pratica e riflessione, considerando le diverse esperienze dei docenti neoassunti.

¹³ art 1, comma 124, della L. 107/15



L'attività di tutoraggio è svolta in relazione all'esperienza pregressa, alle caratteristiche del contesto, alla conoscenza dell'istituto, all'ordine di scuola e si concretizza nelle seguenti azioni:

Raccordare il lavoro del docente neoassunto all'impostazione culturale, educativa e pedagogica dell'istituto, come espressa nel PTOF e nei documenti fondamentali	
Agire positivamente sull'autostima	
Favorire la crescita della fiducia in sé stessi e nelle proprie capacità	
Fornire indicazioni di lavoro e suggerimenti operativi da realizzare	
Fornire consigli e suggerimenti sulla base della propria esperienza personale	

Tabella 2_Funzioni del Tutor

► Ambiti operativi

Gli ambiti in cui si esprime l'azione di supporto possono essere sintetizzati come segue:

- **accoglienza e ascolto** (il Tutor conosce il docente neoassunto e le sue esperienze pregresse di educatore, ascolta le sue perplessità, le idee, gli spunti);
- **orientamento** (il Tutor guida il docente neoassunto a rilevare le aree di competenza da approfondire);
- **accompagnamento e sostegno** (il Tutor facilita l'inserimento e la collocazione professionale del docente "inesperto" nella ricerca autonoma di una buona prestazione lavorativa);



- **esplorazione delle potenzialità/motivazioni** (il Tutor riconosce e valorizza le caratteristiche personali, la formazione, le esperienze professionali e le potenzialità del docente per sostenerlo nella ricerca-azione);
- **esplorazione degli stili di lavoro** (il Tutor permette al docente di apprendere azioni e buone pratiche, di sperimentare per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento);
- **discussione, riflessione** (attraverso il dialogo costruttivo, il Tutor instaura con il docente neoassunto una relazione di qualità, nell'ottica della crescita e dello sviluppo professionale reciproco).

Nell'ambiente online dei neoassunti, nella sezione a loro dedicata, i tutor sono tenuti a svolgere le seguenti azioni: associa il docente neoassunto che segue tramite il codice fiscale; compila il questionario di monitoraggio; scarica l'attestato finale.

► **L'istruttoria del Tutor**

Al termine del periodo di formazione e prova, *“il docente tutor presenta al Comitato di valutazione 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”*.¹⁴ Per tali finalità, è previsto l'allegato A al D.M. 226/2022 in cui si evidenziano gli indicatori e i relativi descrittori, funzionali alla verifica delle competenze significative del profilo docente, indicate all'articolo 4 comma 1, lettere a), b) e c) del citato decreto.

L'istruttoria riguarda le attività formative realizzate e le esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente neoassunto, nonché gli esiti della verifica della traduzione in competenze didattiche pratiche delle conoscenze teoriche disciplinari e metodologiche del docente.

¹⁴ Nota MIM prot. 65741/2023, b) Attività di peer to peer, tutoraggio e ruolo dei tutor e dei dirigenti scolastici



Annunziata De Falco

Le funzioni del Dirigente scolastico

L'anno di prova e formazione non è un mero adempimento formale e burocratico, dall'esito scontato e automatico, ma è uno strumento di sviluppo del capitale professionale, uno snodo strategicamente determinante per garantire un effettivo miglioramento della qualità del nostro sistema scolastico. In questa prospettiva, il Dirigente Scolastico ha un ruolo chiave rispetto all'orientamento, al supporto, al sostegno, alla valutazione del docente neo immesso.

Le azioni concrete in cui è coinvolto il DS secondo il DM 226 del 2022 sono:

- *accoglienza e accompagnamento;*
- *designazione del tutor;*
- *formulazione condivisa del Patto per lo sviluppo professionale;*
- *visita alle classi;*
- *valutazione conclusiva e azioni conseguenti.*

► Accoglienza e accompagnamento

Il Dirigente scolastico è impegnato ad accogliere e accompagnare il docente neo immesso in ruolo nel suo percorso formativo e di prova, attuando *l'open-door policy*, la *"politica della porta aperta"*, della disponibilità, ascolto, apertura al dialogo, avendo cura di far conoscere il contesto organizzativo, professionale e valoriale in cui è chiamato ad operare e di prospettare gli impegni da affrontare. Deve garantire al docente neoassunto la disponibilità per la lettura e la consultazione del PTOF, del RAV, fornendo tutta la documentazione necessaria per redigere la programmazione annuale dell'azione didattica e progettuale.



► Individuazione e nomina del Tutor

Nella fase di accompagnamento, il DS deve designare il docente «*con il compito di svolgere le funzioni di tutor per i docenti neoassunti*» (art.12 c.1 DM 226/22), sentito il parere del Collegio dei docenti, dando priorità alle risorse a disposizione dell'Istituzione scolastica che presentino caratteristiche professionali coerenti con le richieste normative e con le esigenze didattiche. È utile organizzare incontri con il docente neoassunti e i tutor, volti a far emergere eventuali esigenze specifiche, bisogni, problemi e a individuare soluzioni e possibili miglioramenti.

► Formulazione condivisa del Patto per lo sviluppo professionale

Il DS e il docente neoassunto, 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 progresso delle competenze di natura culturale, disciplinare, pedagogica, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso le attività formative. Tale patto stabilisce l'impegno del docente a rafforzare le proprie competenze didattiche attraverso la partecipazione a laboratori e attività formative organizzate dalla propria scuola o da reti di scuole, così come a percorsi esterni o alla partecipazione al visiting.

► Visita alle classi

Il Dirigente svolge una funzione di monitoraggio e valutazione formativa in itinere, oltre che di garanzia giuridica dell'intero procedimento; fra le strategie utilizzate e ritenute più efficaci vi sono le visite/osservazioni nelle classi dei neoassunti «*almeno una volta nel corso del periodo di prova in servizio*»¹⁵, che dovrebbero essere affiancate da tempestivi feedback utili a sostenere il miglioramento delle prassi didattiche.

¹⁵ art 15, comma 5, D.M. n.226/22



“In relazione al patto di sviluppo professionale di cui all’articolo 5, possono essere programmati, a cura del dirigente scolastico, ulteriori momenti di osservazione in classe con il docente tutor o con altri docenti”.¹⁶ Scopo della visita è quello di giungere ad una visione completa e unitaria del percorso di formazione e di prova del docente neoassunto, frutto di una sintesi tra l’osservazione personale, il quadro generale fornito dal tutor e tutte le informazioni utili tratte dai documenti fondamentali (portfolio, bilancio delle competenze, etc.). L’osservazione in classe condotta dal Dirigente scolastico si affianca a quella realizzata tra docente neoassunto e tutor, nell’ambito delle attività “peer to peer”, e va strutturata utilizzando l’allegato A al D. M. n. 226/2022 in cui sono evidenziati gli indicatori e i relativi descrittori funzionali alla verifica delle competenze significative per la costruzione del profilo professionale atteso.

► **Valutazione conclusiva e azioni conseguenti**

Nella fase finale del periodo di formazione e di prova, il DS deve svolgere alcuni adempimenti in vista dell’emissione del provvedimento finale di conferma o non conferma in ruolo:

- **convoca il Comitato** di valutazione al termine del percorso di formazione e del periodo annuale di prova, nell’intervallo temporale intercorrente tra il termine delle attività didattiche e la fine dell’anno scolastico;
- **esamina il Portfolio professionale** del docente neoassunto che contiene il curriculum professionale e tutte le esperienze formative compiute durante l’anno di prova, nonché le sequenze di osservazioni rilevate durante la fase del *peer to peer* che sono oggetto di specifica relazione da parte del docente neoassunto;
- **trasmette** il portfolio al *Comitato di valutazione* almeno cinque giorni prima del colloquio con il docente;

¹⁶ Art. 9, comma 3, D.m. n. 226/2022



- **presenta, in seno al Comitato, una relazione** per ogni docente in anno di prova, comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di tutoring e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere.

Per la valutazione finale il dirigente scolastico tiene conto dei criteri espressi nell'art.4 c.1 del D.M. n.226 del 2022:

- 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 alla funzione docente;
- e. partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

Sulla base dell'istruttoria compiuta e del parere obbligatorio, ma non vincolante del *Comitato*, il Dirigente procede alla valutazione:

- se il giudizio è favorevole emettendo il provvedimento motivato di conferma in ruolo;
- in caso di esito sfavorevole della prova, emettendo provvedimento motivato di ripetizione, solo per una volta, del periodo di formazione e di prova, indicando gli elementi di criticità emersi ed evidenziando le forme di supporto formativo e di verifica necessarie in prospettiva al conseguimento degli standard richiesti per la conferma in ruolo.



In ogni caso il DS è tenuto a comunicare all'interessato il provvedimento adottato entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento.

Nel corso del secondo periodo di prova, è obbligatoriamente disposta la verifica di un Dirigente tecnico *“per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del docente”*.¹⁷ Il Dirigente tecnico incaricato predispone una relazione che diviene parte integrante della documentazione esaminata in seconda istanza dal Comitato di Valutazione.

La visita ispettiva è richiesta prontamente dal Dirigente scolastico anche nel caso in cui il docente in formazione e prova manifesti in corso d'anno gravi lacune di carattere culturale, metodologico-didattico e relazionale.

► I profili di responsabilità del Dirigente scolastico

L'art.14, comma 6, D.M. n. 226/22, afferma che *«la mancata conclusione della procedura entro il termine prescritto o il suo erroneo svolgimento possono determinare profili di responsabilità»*. Al tempo stesso, il DS svolge un importante compito educativo e di orientamento, provvedendo alla verifica e all'apprezzamento della professionalità dei docenti che aspirano alla conferma in ruolo, affinché contribuiscano fattivamente alla crescita culturale, sociale, emotiva delle nuove generazioni, promuovendo l'orientamento e sostenendo il conseguimento del successo formativo di ogni studente e studentessa.

¹⁷ Art. 14, comma 4. D.M. n. 226/2022



Marco Milano

Il colloquio e il test finale

Al termine del periodo di formazione e prova, al docente viene chiesto di sostenere un colloquio innanzi al Comitato di valutazione. Il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio. Non sarà necessario produrre altre relazioni, oltre a quelle risultanti dal lavoro svolto nell'ambiente "Portfolio", né potrà essere richiesto di elaborare alcuna specifica e separata tesina

In relazione alla valutazione finale, il D.M. n. 226/2022 ha introdotto un'assoluta novità, ovvero lo svolgimento di un test finale, contestualmente al colloquio, consistente nella discussione e valutazione delle risultanze della documentazione contenuta nell'istruttoria formulata dal tutor e nella relazione del Dirigente scolastico.

Il test finale, in quanto innovazione, rappresenta uno degli aspetti ai quali prestare particolare attenzione, poiché pone in evidenza i criteri di valutazione, cioè gli standard professionali e le competenze di cui devono essere in possesso i docenti.

Il test finale si pone come scopo quello di accertare la traduzione in competenze didattiche pratiche delle conoscenze teoriche, disciplinari e metodologiche del docente.

Nello specifico, l'obiettivo è quello di verificare il possesso ed esercizio di:

- *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;*
- *competenze relazionali, organizzative e gestionali;*
- *competenze di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione.*



Il test si svolge contestualmente al colloquio innanzi al *Comitato per la valutazione dei docenti* e consiste nella discussione e valutazione delle risultanze della documentazione contenuta nell'istruttoria formulata dal docente Tutor e nella relazione del Dirigente scolastico, con riferimento all'acquisizione delle relative competenze, a seguito di osservazione effettuata durante il percorso di formazione e periodo annuale di prova.

In altre parole, il docente in anno di prova è chiamato a svolgere una discussione e valutazione su quanto contenuto nell'istruttoria del tutor e nella relazione del dirigente, in merito alle competenze acquisite. La valutazione del test finale e la strutturazione dei momenti di osservazione sopra citati, vanno effettuati sulla base degli indicatori e dei relativi descrittori, riportati nell'allegato A al DM n. 226/2022:

- costruzione di ambienti di apprendimento positivi e inclusivi;
- progettazione e realizzazione dell'azione didattica disciplinare;
- processi di valutazione.

I tre ambiti, così come i relativi indicatori e descrittori, sono diversi per posto comune e sostegno, così come sono diverse le schede di osservazione contenute nel relativo allegato. Infine, va chiarito che gli indicatori e i descrittori di valutazione possono essere eventualmente aggiornati con apposito decreto ministeriale.

Secondo quanto ulteriormente esplicitato con la nota ministeriale n. 65741 del 7 novembre 2023: «...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"».

Da un lato l'invito al docente è quello di "raccontare" e "raccontarsi" al *Comitato*, dall'altro, vanno prese in considerazione 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 verte sulle risultanze della documentazione contenuta nell'istruttoria compiuta dal tutor accogliente e nella relazione del dirigente scolastico e riguarda in maniera esplicita la verifica dell'acquisizione delle relative competenze, a seguito di osservazione effettuata durante il percorso formativo.

Il test finale concorre, insieme con il colloquio, alla valutazione del percorso di formazione del docente in anno di prova.

► **Suggerimenti pratici**

Il colloquio deve essere visto come un'opportunità per il docente per presentare le proprie competenze, esperienze e motivazioni. La sua preparazione deve, quindi, avvenire studiando gli standard professionali richiesti per il proprio ruolo, raccogliendo esempi concreti delle esperienze passate che dimostrino l'adattamento agli standard professionali. Inoltre, si suggerisce di familiarizzare con le domande tipiche dell'intervista, preparando risposte chiare e concise e mostrando entusiasmo e motivazione per la carriera di docente. Il test finale è una misura oggettiva delle proprie competenze e risulta strategico prepararsi con anticipo, dedicando tempo allo studio degli argomenti pertinenti, chiedere chiarimenti sui dettagli del test, come il formato, il tempo assegnato e i criteri di valutazione, mantenere la calma durante il test e rispondere con attenzione alle domande.



Fabiana Sergiacomo

Aspetti amministrativi

Il rinnovato quadro normativo di riferimento, che ha connesso saldamente il binomio anno di prova – anno di formazione, ha determinato, soprattutto nei primi anni di applicazione della riforma, alcune criticità applicative e, conseguentemente, la necessità di gestire in maniera uniforme le problematiche più diffuse, applicando gli strumenti dello studio e analisi di caso.

Si propongono, di seguito, alcune esemplificazioni più ricorrenti e funzionali alla gestione della procedura.

► PASSAGGIO DI CATTEDRA

La norma attuale *prevede l'adempimento dell'anno di formazione e di prova anche nel caso di passaggio di ruolo*. Non è previsto l'obbligo del periodo di prova in caso di passaggio di cattedra (ex art. 471 stesso D.Lvo n. 297/1994) nell'ambito dello stesso ordine e grado di scuola.

► DOCENTI NOMINATI IN RITARDO RISPETTO ALL'INIZIO DELL'ANNO SCOLASTICO

I docenti nominati in ruolo, con ritardo rispetto all'inizio dell'anno scolastico, per raggiungere il requisito dei 180 giorni di servizio dovrebbero poter sommare, al servizio prestato dopo la nomina, i giorni di supplenza prestati all'inizio dell'anno scolastico.

Al riguardo la nota ministeriale n. 39/2001 ha precisato che *si considerano utili al superamento del periodo di prova anche le supplenze prestate dall'inizio dell'anno scolastico corrente fino al momento dell'assunzione a tempo indeterminato in prova, se il servizio risulta prestato in qualità di supplente sulla stessa classe di concorso*.



► **DOCENTI CHE RITORNANO SU UN PRECEDENTE RUOLO**

Il docente che abbia svolto prova e formazione per un dato ordine di scuola (es. primaria) e, successivamente, abbia acquisito il ruolo in un altro ordine (es.: infanzia), ritornando con passaggio di ruolo all'ordine di scuola precedente, non è tenuto a svolgere nuovamente la formazione e la prova, in quanto già confermato in quel determinato ruolo. Il provvedimento di conferma in ruolo è definitivo, ex art. 440, D. Lgs. 297/1994.

► **MANCATO RAGGIUNGIMENTO DEI GIORNI DI SERVIZIO RICHIESTI**

L'anno di prova e l'anno di formazione si integrano. Il mancato superamento di uno dei due percorsi, determina il rinvio di entrambi. Qualora nell'anno scolastico non siano stati prestati i 180 giorni di effettivo servizio, la prova è prorogata di un anno scolastico, con provvedimento motivato del Dirigente Scolastico, competente per la conferma in ruolo. Tale proroga, qualora non sussistano le condizioni per lo svolgimento dell'anno di prova, può essere rinnovata ulteriormente negli anni successivi.

► **LAVORATRICE MADRE IN ASTENSIONE OBBLIGATORIA**

La lavoratrice madre in astensione obbligatoria, che abbia compiuto i 180 giorni di servizio nell'anno scolastico, può sostenere la discussione della relazione finale col Comitato di Valutazione anche nel periodo di astensione obbligatoria, previa autorizzazione del suo medico di fiducia, al fine di veder definito il superamento dell'anno di formazione e prova con la relazione del Capo d'istituto (Circolare telegrafica n. 357 del 02.11.1984).

► **COMPUTO DEI GIORNI PER LA LAVORATRICE MADRE**

Va computato nei giorni prescritti ai fini del superamento della prova anche il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza se ricade nell'anno scolastico dell'anno di formazione e di prova (CM. n. 180 /1979).



► LAVORATRICE MADRE IN SERVIZIO

La lavoratrice madre in astensione obbligatoria, che abbia compiuto 180 giorni di servizio nell'anno scolastico, può sostenere, previa autorizzazione del suo medico di fiducia, il colloquio innanzi al comitato per la valutazione del servizio nel caso in cui tale colloquio si svolga in presenza

La norma vigente non consente alla lavoratrice madre, in assenza di regolare prestazione del servizio, di svolgere le attività di formazione.

► ASSENZE CONSENTITE

Si indicano in cinquanta ore, con carattere di obbligatorietà, le attività previste, aggiuntive rispetto agli ordinari impegni di servizio e alla partecipazione alle attività di formazione di cui all'art. 1, c. 124 della L. 107/2015.

Per quanto riguarda le assenze consentite, la formazione è da ritenersi valida con un massimo di assenze giustificate pari al 25% delle ore¹⁸ (max 4,5 ore), comprendenti la fase preliminare di condivisione e a quella di restituzione degli esiti (6 ore) e la fase laboratoriale (18 ore), il limite per la validità del percorso formativo.

Le ore della fase del peer to-peer e le ore online vanno interamente svolte e non possono, anche se eccedenti, sostituire o compensare le ore destinate agli incontri in presenza.

► LEGITTIMO IMPEDIMENTO ALLA DISCUSSIONE DELLA RELAZIONE FINALE

La discussione finale con il Comitato di Valutazione può essere rinviata all'anno successivo allorché il docente, in possesso dei prescritti requisiti di servizio e di partecipazione alle attività di formazione, sia legittimamente impedito solo al momento della discussione stessa (C.M. n. 267/1991).

¹⁸ Nota ministeriale 1° aprile 2003, 1899/E/1/A.



► SERVIZIO PRESTATO DAI DOCENTI CON ORARIO RIDOTTO

Ai sensi dell'articolo 438 - comma 2 – del D.Lgs. 297/1994 *“negli istituti e scuole di istruzione secondaria o artistica, il periodo di prova del personale docente è valido anche se prestato per un orario inferiore a quello di cattedra”*; inoltre, *“Fermo restando l’obbligo delle 50 ore di formazione previste, i 180 giorni di servizio e i 120 giorni di attività didattica sono proporzionalmente ridotti per i docenti neoassunti in servizio con prestazione o orario inferiore su cattedra o posto”* (nota MIUR 36167/2015).

Ad esempio, nel caso di 9h su 18h→ occorrono 90 gg di servizio e 60gg di attività didattica. Il caso si estende a coloro che fruiscono di riduzione oraria per allattamento.

► POSSIBILITA' DI RINVIO

Il percorso è rinviabile nei casi di fruizione di assegno di ricerca o di frequenza di dottorato di ricerca, sino al primo anno scolastico utile dopo la fine dell’impegno, oltre che in tutti gli altri casi previsti dalla normativa vigente.



CRONOLOGIA DEI PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- C.M. 7 novembre 2023, n.65741** Periodo di formazione e prova per i docenti neoassunti e per i docenti che hanno ottenuto il passaggio di ruolo. Attività formative per l'a.s. 2023-2024
- D.M. 16 agosto 2022, n. 226** 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
- D.lgs. 13 aprile 2017 n. 59 e successive modificazioni.** Riordino, adeguamento e semplificazione del sistema di formazione iniziale e di accesso nei ruoli di docente nella scuola secondaria per renderlo funzionale alla valorizzazione sociale e culturale della professione, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera b), della legge 13 luglio 2015, n. 107.
- C.C.N.L. comparto scuola 2016-2018** Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del comparto istruzione e ricerca periodo 2016/2018
- D. M. 27 ottobre 2015, n. 850** 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.
- L. 13 luglio 2015, n. 107** Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti.
- L. 15 marzo 1997, n.59/1997** Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa
- D.lgs. 16 aprile 1994, n. 297** Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione



- C.M. 10 settembre 1991 n. 267** Disposizioni relative alle attività dell'anno di formazione destinate al personale docente delle scuole di ogni ordine e grado e al personale educativo delle istituzioni educative statali, vincitore di concorso. Legge n. 270/1982 e Legge n. 417/89
- L. 27 dicembre 1989 n. 417.** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 novembre 1989, n. 357, recante norme in materia di reclutamento del personale della scuola
- L. 20 maggio 1982 n. 270.** Revisione della disciplina del reclutamento del personale docente della scuola materna, elementare, secondaria ed artistica, ristrutturazione degli organici, adozione di misure idonee ad evitare la formazione di precariato e sistemazione del personale precario esistente.
- C.M. 11 luglio 1979 n. 180** C.M. 11 luglio 1979, n. 180, prot. n. 2263.- Modificazioni e integrazioni della C.M. 1° agosto 1975, n. 219, concernente il periodo di prova del personale.
- C.M. 23 febbraio 1972, n.54** Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, Tutela delle lavoratrici madri

