



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE SAN TEODORO

Via Rinaggiu snc - 07052 San Teodoro (SS) 0784/865953 - FAX 0784/865063 C.M. SSIC854009

www.icsanteodoro.it e-mail ssic854009@istruzione.it PEC ssic854009@pec.istruzione.it

Circ. n. 24
Prot. 7113

San Teodoro, 07/11/2022

Anno Scolastico 2022/2023

Al Personale docente in periodo di formazione e di prova

Ai Docenti tutor

e p.c. Al Comitato per la valutazione dei docenti

All'Albo dei Plessi e sul sito WEB dell'istituto

Oggetto: Anno di prova e formazione per i docenti neo-assunti.

Per opportuna conoscenza si rende noto che, a partire dal corrente anno scolastico 2022/2023, i docenti neo-assunti dovranno svolgere un anno di prova e seguire il percorso di formazione **e periodo annuale di prova in servizio**, introdotto dal Decreto Legislativo n. 36/2022, convertito in legge n. 79/2022, disciplinato dal **Decreto Ministeriale 226/2022**.

Nel raccomandare dunque ai docenti in periodo di formazione e di prova e ai rispettivi tutor un'attenta e approfondita lettura del citato D.M., allegato alla presente, se ne mettono in risalto alcuni degli aspetti salienti: il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli standard professionali da parte dei docenti neo-assunti con riferimento ai seguenti ambiti, propri della professione docente, in particolare:

- possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, informatiche, linguistiche, pedagogico – didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;
- possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- possesso ed esercizio delle competenze di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione;
- osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
- partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

Esso assolve quindi alla finalità di 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.

Ai sensi del **D.M. 226/2022** recante “*Disposizioni concernenti il percorso di formazione e di prova del personale docente ed educativo [...]*”, il Ministero ha confermato l'impianto normativo già sperimentato negli

scorsi anni con il D.M. 850/2015. Per quanto riguarda gli aspetti di novità, si invita a prestare particolare attenzione all'art. 13, laddove il nuovo D.M. prevede le “*procedure per la valutazione del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio*”. Il citato D.M. 226/2022, all'art. 2, conferma che: “1. Sono tenuti ad effettuare, il percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio:

- 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 alle connesse attività di formazione, che sono da considerarsi parte integrante del servizio in anno di prova;
- c. i docenti per i quali sia stato disposto il passaggio di ruolo;
- d. 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 (n.d.r. decreto legislativo del 13 aprile 2017 n. 59 e successive modificazioni), che si trovano al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato.

Inoltre, viene previsto quanto segue:

“2. In caso di mancato superamento del test finale o di valutazione negativa del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio, il personale docente effettua un secondo percorso di formazione e di prova, non ulteriormente rinnovabile.

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

Poiché il D.M. 226/2022 nulla innova in relazione ai casi di esclusione della ripetizione del percorso di formazione e prova, si riportano di seguito le fattispecie individuate dalla **Nota MI prot. n.30345 del 4/10/2021**:

“Non devono svolgere il periodo di prova i docenti che si trovano nelle seguenti condizioni:

- che abbiano già svolto il periodo di formazione e prova o il percorso FIT ex DDG 85/2018 nello stesso grado di nuova immissione in ruolo;
- 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 DDG 85/2018;
- 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;
- che abbiano ottenuto il trasferimento da posto comune a sostegno e viceversa nell'ambito del medesimo grado;
- che abbiano ottenuto il passaggio di cattedra nello stesso ordine e grado di scuola”.

La struttura del corso è individuabile nel **D.M. 226/2022** agli **Artt. 6 e ss.**, che conferma il percorso formativo dello scorso anno. Con riferimento alle visite alle scuole innovative, le eventuali indicazioni operative verranno trasmesse in tempo utile, non appena saranno fornite dal Ministero dell'Istruzione; in questa fase, i docenti, comunque, sono invitati ad esprimere un loro eventuale interesse a svolgerle.

La nuova normativa già in vigore prevede che il superamento del periodo annuale di prova in servizio:

- è subordinato allo **svolgimento del servizio effettivamente prestato per almeno 180 giorni, dei quali almeno 120 per le attività didattiche.** (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).
- che **il personale docente in periodo di prova è sottoposto a un test finale**, che accerti come si siano tradotte in competenze didattiche pratiche le conoscenze teoriche disciplinari e metodologiche del docente, attraverso valutazione da parte del dirigente scolastico, sentito il comitato per la valutazione dei docenti, in funzione dell'istruttoria di un docente al quale sono affidate dal dirigente scolastico le funzioni di tutor che non devono determinare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.
- che in caso di mancato superamento del test finale o di valutazione negativa del periodo di prova in servizio, il personale docente è sottoposto a un secondo periodo annuale di prova in servizio, non ulteriormente rinnovabile.

Si rammenta che l'**introduzione di un "test finale"** si integra con la valutazione finale del dirigente scolastico e del comitato per la valutazione dei docenti.

Inoltre, il nuovo D.M. riprendendo i contenuti di quello precedente (**DM 850 del 27 ottobre 2015**), contempla il "*Bilancio delle competenze, analisi dei bisogni formativi e obiettivi della formazione*".

Al riguardo, l'**art. 5** del citato D.M. prevede quanto segue:

- 1) Ai fini della personalizzazione delle attività di formazione, anche alla luce delle prime attività didattiche svolte, il docente neo-assunto traccia un primo bilancio di competenze, in forma di autovalutazione strutturata, con la collaborazione del docente tutor.
- 2) Il bilancio di competenze, predisposto entro il secondo mese dalla presa di servizio, consente di compiere una analisi critica delle competenze possedute, di delineare i punti da potenziare e di elaborare un progetto di formazione in servizio coerente con la diagnosi compiuta.
- 3) Il dirigente scolastico e il docente periodo di prova, sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabiliscono, con un apposito patto per lo sviluppo professionale, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico - metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso le attività formative di cui all'articolo 6 e la partecipazione ad attività formative attivate dall'istituzione scolastica o da reti di scuole, nonché l'utilizzo eventuale delle risorse della Carta di cui all'articolo 1, comma 121, della Legge.
- 4) Al termine del periodo di formazione e prova, 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.

In sostanza il bilancio delle competenze del neoimpresso è richiesto due volte: una dopo due mesi dalla presa di servizio e un'altra a fine anno, quando si presenta la relazione al comitato di valutazione.

Le competenze quindi vanno acquisite durante l'anno scolastico, previa dichiarazione di intenti sulle competenze che già si possiedono e quelle che si dovrebbero acquisire. Il tutor deve collaborare alla stesura del bilancio e il Dirigente deve concordare con il neoassunto e con il docente che ha chiesto passaggio di ruolo le iniziative da intraprendere per raggiungere gli obiettivi di formazione.

Le competenze sono declinate secondo la loro natura, cioè culturale, disciplinare, didattico - metodologica e relazionale.

Al termine della formazione, il docente compila un nuovo bilancio delle competenze, in cui traccia un nuovo bilancio di competenze per registrare i progressi di professionalità, l'impatto delle azioni formative realizzate, gli sviluppi ulteriori da ipotizzare.

Si ritiene opportuno sottolineare che il Bilancio delle competenze deve essere inteso come un'occasione di riflessione in vista di un miglioramento futuro, un'opportunità per la rilevazione dei bisogni formativi di ciascun neoassunto. Il Bilancio delle competenze costituisce una sorta di "*carta di identità*" del docente neoassunto e allo stesso tempo rappresenta il punto di partenza da cui si snoderanno le attività formative previste per i neoassunti.

Per le sue caratteristiche, il Bilancio delle competenze dovrà essere redatto in forma di autovalutazione strutturata dal docente neoassunto con la collaborazione del docente tutor.

Al fine di consentire la redazione del conseguente "Patto per lo sviluppo professionale", che dovrà essere sottoscritto dal Dirigente scolastico e dal docente neoassunto, il Bilancio delle competenze iniziale dovrà essere consegnato e depositato agli atti della scuola entro e non oltre **venerdì 18 Novembre 2022**, in formato cartaceo presso l'ufficio amministrativo (Sig.ra Kaendra).

A partire da Lunedì **21/11/2022**, i Docenti Neoassunti saranno convocati per la sottoscrizione del succitato "Patto per lo sviluppo professionale".

Le attività formative inerenti il periodo di prova, finalizzate a consolidare le competenze previste dal profilo docente e gli standard professionali richiesti, sono organizzate in 4 fasi per una durata complessiva di 50 ore:

- ✓ incontri propedeutici e di restituzione finale, 6 ore;
- ✓ laboratori formative, 12 ore;
- ✓ "peer to peer" e osservazione in classe, 12 ore;
- ✓ formazione on line, 20 ore.

Si ricorda che i docenti potranno comunque partecipare alle attività formative previste dall'istituzione scolastica ai sensi dell'articolo 1, comma 124 della Legge 107/2015.

Per i docenti neoassunti sono anche previsti dei laboratori formativi che riguardano le seguenti tipologie di insegnamento:

- Iniziative e provvedimenti legati alla gestione delle istituzioni scolastiche in situazioni di emergenza;
- Metodologie e tecnologie della didattica digitale e loro integrazione nel curricolo;
- Competenze digitali dei docenti;
- Inclusione sociale e dinamiche interculturali;
- Gestione della classe e dinamiche relazionali, con particolare riferimento alla prevenzione dei fenomeni di violenza, bullismo, cyberbullismo e
- discriminazioni;

- Contrasto alla dispersione scolastica;
- Buone pratiche di didattiche disciplinari;
- Valutazione di sistema (Autovalutazione e miglioramento);
- Attività di orientamento;
- Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento;
- Bisogni educativi speciali;
- Motivare gli studenti ad apprendere;
- Innovazione della didattica delle discipline;
- Insegnamento di educazione civica e sua integrazione nel curricolo;
- Valutazione didattica degli apprendimenti;
- Educazione sostenibile e transizione ecologica, con particolare riferimento al Piano "Rigenerazione Scuola" presentato nel corso del 2020-2021.

Nel corso del periodo di formazione il docente neo-assunto cura la predisposizione di un proprio portfolio professionale, in formato digitale, che dovrà contenere:

- uno spazio per la descrizione del proprio curriculum professionale;
- l'elaborazione di un bilancio di competenze, all'inizio del percorso formativo;
- la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese;
- la realizzazione di un bilancio conclusivo e la previsione di un piano di sviluppo professionale.

Il portfolio professionale assume dunque un preminente significato formativo per la crescita professionale permanente di ogni insegnante.

Da quanto testé riportato si evince *“il riconoscimento e la valorizzazione della figura del tutor accogliente che funge da connettore con il lavoro sul campo e si qualifica come “mentor” per gli insegnanti neo-assunti, specie di coloro che si affacciano per la prima volta all'insegnamento. Il profilo del tutor si ispira alle caratteristiche del tutor accogliente degli studenti universitari impegnati nei tirocini formativi attivi (cfr. DM 249/2010); la sua individuazione spetta al Dirigente Scolastico attraverso un opportuno coinvolgimento del Collegio dei docenti”* (nota n. **28515** del 04/10/2016).

A riprova di quanto appena asserito, l'art.12 del **Decreto Ministeriale 226/2022** è tutto rivolto al tema del docente tutor nei seguenti termini:

1. All'inizio di ogni anno scolastico il dirigente scolastico, sentito il parere del collegio dei docenti, designa uno o più docenti con il compito di svolgere le funzioni di tutor per i docenti in servizio presso l'istituto. 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.
2. Il docente tutor appartiene, nella scuola secondaria di primo e secondo grado, alla medesima classe di concorso dei docenti in periodo di prova a lui affidati, ovvero è in possesso della relativa abilitazione. In caso di motivata impossibilità, si procede alla designazione per classe affine ovvero per area disciplinare.
3. Sono criteri prioritari per la designazione dei docenti tutor il possesso di uno o più tra i titoli previsti per la designazione dei docenti tutor per i percorsi di abilitazione previsti dalla normativa vigente e il

possesso di adeguate competenze culturali, comprovate esperienze didattiche, attitudine a svolgere funzioni di tutoraggio, counseling, supervisione professionale.

4. Il docente tutor accoglie il docente in periodo di prova nella comunità professionale, favorisce la sua partecipazione ai diversi momenti della vita collegiale della scuola ed esercita ogni utile forma di ascolto, consulenza e collaborazione per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento. La funzione di tutor si esplica altresì nella predisposizione di momenti di reciproca osservazione in classe di cui all'articolo 9. La collaborazione può esplicarsi anche nella elaborazione, sperimentazione, validazione di risorse didattiche e unità di apprendimento.
5. 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 e che forma parte integrante del fascicolo personale.

Al termine dell'anno scolastico di svolgimento del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio, il Comitato per la valutazione è convocato dal dirigente scolastico per esprimere il parere sul superamento del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio.

Pertanto, il docente sostiene un colloquio che prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale, consegnato preliminarmente al dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio.

L'assenza al colloquio del docente, ove non motivata da impedimenti inderogabili, non preclude l'espressione del parere. Il rinvio del colloquio per impedimenti non derogabili è consentito una sola volta.

Il Comitato procede, contestualmente al colloquio, al suddetto accertamento, verificando in maniera specifica la traduzione in competenze didattiche pratiche delle conoscenze teoriche disciplinari e metodologiche del docente, negli ambiti individuati nel medesimo comma, attraverso un test finale sottoposto al docente, e consistente nella discussione e valutazione delle risultanze della documentazione contenuta nell'istruttoria formulata dal tutor accogliente e nella relazione del dirigente scolastico, con espresso riferimento all'acquisizione delle relative competenze, a seguito di osservazione effettuata durante il percorso di formazione e periodo annuale di prova.

All'esito delle suddette attività (colloquio e test), il Comitato si riunisce per l'espressione del parere. Il docente tutor presenta le risultanze emergenti dall'istruttoria compiuta in merito alle attività formative predisposte ed alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente neo-assunto, nonché agli esiti della verifica effettuata tramite il test.

Il dirigente scolastico presenta una relazione per ogni docente comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di tutoring, e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere.

Il parere del Comitato è obbligatorio, ma non vincolante per il dirigente scolastico, che può discostarsene con atto motivato, fermo restando che il mancato superamento della verifica (effettuata tramite il test) comporta il mancato superamento del percorso di formazione e periodo annuale di prova.

Il dirigente scolastico procede alla valutazione del personale docente in percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio sulla base dell'istruttoria compiuta e al parere del comitato di valutazione, comprendente le risultanze della valutazione di cui all'articolo 4, comma 2 del decreto (colloquio e test). La documentazione è parte integrante del fascicolo personale del docente.

In caso di **superamento del test finale e di valutazione positiva** del percorso di formazione e periodo di prova in servizio, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente in percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio.

In caso di **mancato superamento del test finale e di valutazione negativa** del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio, il dirigente scolastico emette **provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova**.

Il provvedimento indicherà altresì gli elementi di criticità emersi ed individuerà le forme di supporto formativo e di verifica del conseguimento degli standard richiesti per la conferma in ruolo.

Augurando a tutti voi un buon lavoro, resto a disposizione per ulteriori eventuali chiarimenti.

Il Dirigente Scolastico
Prof. Vito Gnazzo
Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi dell'art. 3, co. 2, DL.vo39/1993

ALLEGATI:

- **D.M. n. 226 del 16/08/2022** avente ad oggetto: *“Disposizioni concernenti il percorso di formazione e di prova del personale docente ed educativo, ai sensi dell’articolo 1, comma 118, della legge 13 luglio 2015, n. 107 e dell’articolo 13, comma 1 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59, nonché la disciplina delle modalità di svolgimento del test finale e definizione dei criteri per la valutazione del personale in periodo di prova, ai sensi dell’articolo 44, comma 1, lett. g), del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79”*;
- Modello primo Bilancio di competenze (il bilancio delle competenze dovrà essere consegnato dal Docente neo-assunto entro il **18 novembre 2022** al Dirigente Scolastico tramite l’Ufficio Amministrativo);
- Indicazioni per la compilazione del Bilancio di competenze INDIRE.