

# ISTITUTO COMPRESIVO "F. MOCHI"

Via Milano, 20 - 52025 LEVANE (AR) - Tel. 055-97.88.015

Fax: 055/9180347 - E-mail: [aric820006@istruzione.it](mailto:aric820006@istruzione.it) CODICE FISCALE: 81005070511



## COMUNICATO 51/IPS

Levane, 24/10/2022

Al personale docente

p.c. al personale ATA

Agli Atti/Sito Web

### **OGGETTO: Attività di formazione dei docenti neo immessi in ruolo A.S. 2022-2023**

Si ritiene opportuno ricordare, di seguito, alle SS.LL. la normativa di riferimento e gli adempimenti relativi alle attività di cui in oggetto.

#### **Normativa di riferimento**

Il DM n. 226/2022, emanato ai sensi dell'articolo 1/118 della legge n. 107/2015, dell'articolo 13/1 del D.lgs. n. 59/2017 e dell'articolo 44, comma 1 – lettera g), del D.L. n. 36/2022, convertito in legge n. 79/2022 (che ha modificato il sistema di formazione e reclutamento del personale docente delineato dal predetto D.lgs. 59/17), disciplina il nuovo percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio del personale docente ed educativo, individuandone procedure e criteri di valutazione, nonché le modalità di svolgimento del test finale.

#### **Applicazione**

Le nuove disposizioni si applicano, a decorrere dall'a.s. 2022/23, a tutto il personale docente ed educativo comunque sottoposto al periodo di prova. Pertanto, tutti coloro i quali sono tenuti a svolgere l'anno di prova (compresi coloro i quali sono stati immessi in ruolo negli anni precedenti e che non hanno ancora svolto il periodo di prova ovvero devono ripeterlo) seguiranno il percorso di seguito descritto.

## **Articolazione**

E' stata confermata la durata del percorso, quantificato in 50 ore di impegno complessivo (art. 6 D.M. 226/2022), considerando le attività formative sincrone (valorizzando una didattica di tipo laboratoriale), l'osservazione reciproca dell'attività didattica (da strutturare anche mediante apposita strumentazione operativa) e la rielaborazione professionale mediante gli strumenti presenti che saranno forniti da INDIRE nell'ambiente online: elaborazione di un proprio bilancio di competenze, documentazione e riflessione sull'attività didattica che confluiscono nel portfolio professionale finale.

L'apertura dell'ambiente online, predisposto da INDIRE, è prevista entro la fine del mese di ottobre 2022, al fine di garantire una più ampia disponibilità della piattaforma ai docenti neoassunti.

Le attività da svolgere, la documentazione da produrre e le modalità di valutazione saranno nell'ordine:

1. bilancio di competenze iniziale e patto per lo sviluppo professionale
2. incontro propedeutico
3. attività formative
4. portfolio professionale;
5. bilancio di competenze finale;
6. colloquio e test finale innanzi al Comitato per la valutazione dei docenti;
7. espressione parere da parte del Comitato;
8. valutazione finale del Dirigente Scolastico.

Si sottolinea, in particolare, che ai sensi dell'art. 3 comma 1 del D.M. 226/2022, il superamento del percorso di formazione e del periodo annuale di prova è subordinato allo svolgimento di almeno 180 giorni di servizio effettivamente prestato nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno 120 per le attività didattiche.

I termini indicati per la validità del periodo di prova trovano applicazione anche nei confronti dei vincitori della procedura di cui all'art. 59, c. 9 bis, del D.L. 25 maggio 2021, n. 73, come da Nota Miur 30998 del 25 agosto 2022.

Nella tabella seguente è riportata una sintesi delle attività previste.

FASE	ATTIVITA'	DESCRIZIONE	DURATA	OBIETTIVO	RESPONSABILITA'	MODALITA'
1	<b>Bilancio delle competenze iniziale</b>	Il docente neoassunto traccia un bilancio delle competenze in forma di autovalutazione che confluisce nel patto per lo sviluppo professionale	3 ore	Delinare i punti da potenziare ed elaborare un progetto di formazione per lo sviluppo professionale del Docente	Docente neoassunto/ tutor/ Dirigente Scolastico	Piattaforma ONLINE
2	<b>Incontro propedeutico</b>	L'amministrazione territoriale organizza un incontro formativo con i docenti neoassunti	3 ore	Illustrare le modalità generali del percorso di formazione, il profilo professionale atteso, le innovazioni in atto nella scuola	USR/Ambito Territoriale (con la collaborazione delle scuole polo)	Frontale in presenza
3	<b>Laboratori formativi</b>	Il docente neoassunto, sulla base del bilancio delle competenze e del patto per lo sviluppo professionale, partecipa a 4 laboratori della durata di 3 ore ciascuno, con la possibilità di optare tra le diverse proposte offerte a livello territoriale	12 ore	Potenziare le competenze trasversali e approfondire conoscenze specifiche, del docente, stimolare la condivisione di esperienze e la soluzione di problemi reali del contesto scuola	USR/Ambito Territoriale (con la collaborazione delle scuole polo)	Laboratoriale in presenza
4	<b>Peer to peer</b>	Questa fase è articolata di massima, in diversi momenti: - 3 ore di progettazione condivisa  - 4 ore di osservazione del neoassunto nella classe del tutor - 4 ore di osservazione del tutor nella classe del neoassunto	12 ore	Sviluppare e competenze sulla conduzione della classe e sulle attività d'insegnamento, sul sostegno alla motivazione degli allievi, sulla costruzione di climi	Docente neoassunto/ Tutor	In presenza (a scuola) con il supporto della piattaforma ONLINE

		- 1 ora di Verifica dell'esperienza		positivi e motivanti e sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti		
5	<b>Formazione on line</b>	La formazione on line accompagna tutto il percorso dei neoassunti, consente al docente di: elaborare un proprio portfolio professionale; rispondere a questionari per il monitoraggio delle diverse fasi del percorso formativo; consultare materiali di studio, risorse didattiche di siti web dedicati.	14 ore	Stimolare l'analisi e la riflessione sul percorso formativo del docente neoassunto al fine di migliorare la sua capacità di progettazione, di realizzazione e di valutazione delle attività didattiche	Docente neoassunto	Piattaforma ONLINE
6	<b>Bilancio delle competenze finale</b>	Il docente neoassunto traccia il bilancio delle proprie competenze raggiunte in forma di autovalutazione	3 ore	Delineare i miglioramenti raggiunti e i punti che restano da potenziare	Docente neoassunto/ Tutor	Piattaforma ONLINE
7	<b>Incontro di restituzione finale</b>	L'amministrazione territoriale organizza un incontro sul percorso di formazione con i docenti neoassunti.	3 ore	Valutare complessivamente l'attività formativa e raccogliere feedback	USR/Ambito Territoriale (con la collaborazione delle scuole polo)	Frontale In presenza
<b>TOTALE</b>			<b>50 ore</b>			

In attesa dell'apertura della piattaforma INDIRE, dedicata alla formazione per i docenti neoassunti, al fine di dare informazione in merito agli obblighi di servizio e professionali connessi al periodo di prova, alle modalità di svolgimento, di conclusione del percorso e

alle funzioni attribuite ai tutor, si invitano le SS.LL. ad un'attenta lettura del D.M. 226 del 16/08/2022 che si trasmette in allegato.

La prima attività che i docenti in anno di prova dovranno svolgere è la **compilazione del bilancio delle competenze iniziale** da predisporre, con la collaborazione del docente tutor, entro il 2<sup>^</sup> mese dalla presa di servizio.

Esso 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, rappresentando pertanto la premessa sulla base della quale elaborare, con il supporto del tutor e del Dirigente scolastico, il successivo Patto formativo per lo sviluppo professionale.

Il bilancio delle competenze dovrà essere consegnato, presso l'Ufficio di Segreteria, in formato cartaceo, entro il 31/10/2022 e compilato sul portale INDIRE non appena la sezione dedicata sarà disponibile.

Si allega, a tal proposito, il modello predisposto da INDIRE.

Il Dirigente Scolastico  
Prof. Vincenzo Caldarella  
(firma autografa omessa ai sensi  
dell'art. 3 del D. Lgs. 39 del 12.02.1993)



*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*

**DG** PERSONALE  
SCOLASTICO



Istituto Nazionale di Documentazione,  
Innovazione e Ricerca Educativa

# Neoassunti 2022/2023

---

---

**Il bilancio di competenze iniziale**

# Sommario

## Sommario

Sommario .....	1
Introduzione .....	2
La guida per la compilazione del Bilancio di Competenze .....	2
A cosa serve il Bilancio .....	2
Indicazioni per la compilazione .....	3
Il Bilancio di Competenze online .....	3
I. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALL'INSEGNAMENTO (Didattica) .....	4
II. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PARTECIPAZIONE SCOLASTICA (Organizzazione) .....	8
III. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PROPRIA FORMAZIONE (Professionalità) .....	11

# Introduzione

Il Bilancio di Competenze è l'attività che dà avvio al percorso formativo del docente neoassunto sulla base del nuovo quadro normativo previsto per il periodo di prova (Legge 107/2015, DM 850/2015 e CM 36167/2015).

Elaborare un proprio Bilancio di Competenze, nel contesto di questa azione formativa, significa promuovere un momento di riflessione professionale in forma di auto-valutazione sulla propria professionalità, in collaborazione con il docente tutor e con il supporto dello schema di seguito presentato.

L'obiettivo di questa attività è di consentire al docente neoassunto di connettere le esperienze maturate in precedenti ambiti professionali e personali, per fare il punto sulle competenze possedute e su quelle da potenziare. A questa fase farà seguito l'elaborazione di un *Patto formativo*, da condividere con il tutor e il dirigente scolastico (art. 5, DM 850/2015; art. 4, CM 36167/2015), utile a delineare alcuni impegni e percorsi formativi per migliorare la propria professionalità nel contesto della scuola in cui si opera.

L'attività guidata per la realizzazione del Bilancio di Competenze non assume un carattere valutativo (di cui tratta invece l'articolo 4 del DM 850 cit.), ma è finalizzata alla costruzione di un dispositivo pedagogico in grado di fare emergere la percezione di autoefficacia del docente rispetto ad alcune delle complesse funzioni che è chiamato a svolgere durante il proprio lavoro.

## La guida per la compilazione del Bilancio di Competenze

Per facilitare la riflessione sulle proprie competenze, di seguito viene fornito uno schema-guida in cui sono rappresentate alcune delle principali funzioni del lavoro docente, raggruppate in 3 AREE:

- I. INSEGNAMENTO (DIDATTICA)
- II. PARTECIPAZIONE alla vita SCOLASTICA (ORGANIZZAZIONE)
- III. FORMAZIONE CONTINUA (PROFESSIONALITA')

che rappresentano le dimensioni "generative" delle diverse competenze che il docente interpreta ed esprime nell'esercizio quotidiano della sua professione.

Ciascuna area si articola in alcuni *Ambiti* di competenza, a loro volta scanditi in *Descrittori* derivati dalla letteratura nazionale ed internazionale, opportunamente adattati per il contesto del nostro Paese, alla luce del quadro normativo vigente (TU 297/1994; CCNL 2006-2009; Legge 107/2015 e DM 850/2015). Ai descrittori sono affiancate delle domande guida, utili come stimolo di riflessione.

## A cosa serve il Bilancio

A partire dalle riflessioni sviluppate nel Bilancio di competenze iniziale e nel Patto formativo, durante la fase *Peer to peer* il tutor potrà aiutare il docente neoassunto a comprendere meglio il proprio stile di insegnamento, anche al fine di potenziare gli ambiti di competenza su cui si desidera lavorare maggiormente. Il Bilancio in uscita (art. 5, DM 850/2015) consentirà successivamente di procedere ad una riflessione più approfondita, sulla base di quanto delineato, sperimentato e documentato nel portfolio formativo, per migliorare la propria professionalità nelle diverse dimensioni analizzate.

In sintesi, una elaborazione accurata del Bilancio di competenze consente di:

- precisare gli elementi sui quali far convergere l'attenzione del tutor e del neo-assunto nella fase *Peer to peer* e nella elaborazione del portfolio;

- predisporre una documentazione didattica chiara e pertinente da inserire nel portfolio digitale, al fine di individuare i cambiamenti necessari a migliorare il proprio agire professionale;
- agevolare la preparazione della fase istruttoria curata dal tutor di fronte al Comitato di Valutazione, in ordine al percorso formativo e professionale del neo-assunto (art. 13, DM 850, 2015)
- personalizzare l'attività formativa ai fini della predisposizione del patto per lo sviluppo professionale (art. 5, comma 3 DM 150/2015).

## Indicazioni per la compilazione

I *Descrittori* sui quali si chiede di riflettere sono stati pensati unitariamente, con lievi differenziazioni per 4 diverse tipologie di docente, riferite alle funzioni e al grado di scuola in cui sono chiamati ad insegnare (scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado, sostegno). Laddove non diversamente specificato i *Descrittori* sono rivolti a TUTTI gli insegnanti.

Aiutandosi con le domande guida associate ai descrittori, si chiede al docente neoassunto di posizionarsi rispetto alla percezione personale di competenza su tre livelli:

**1) ho l'esigenza di acquisire nuove competenze; 2) vorrei approfondire alcuni aspetti; 3) mi sento adeguato al compito**

Per ciascuno degli *Ambiti* di competenze è richiesto al docente di prendere in considerazione da uno a tre *Descrittori* e, con l'aiuto delle domande guida, di elaborare un testo discorsivo di massimo 2.000 battute, per descrivere e sintetizzare le ragioni del proprio posizionamento rispetto ai livelli di competenza percepiti.

3

---

## Il Bilancio di Competenze online

Il docente neoassunto, con il supporto del tutor, procede alla compilazione dello schema di bilancio utilizzando il modello di seguito allegato. Successivamente, il contenuto elaborato dovrà essere riportato nell'equivalente formato digitale, allorquando sarà reso disponibile attraverso l'ambiente online *neoassunti.indire.it*.

# I. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALL'INSEGNAMENTO (Didattica)

<i>a) Organizzare situazioni di apprendimento</i>	
1. Individuare con chiarezza le competenze (profili, traguardi, ecc.) che gli allievi devono conseguire	Ritieni di avere individuato i contenuti, i traguardi necessari per la tua classe o di avere ancora incertezze nella scelta degli stessi e perché?
2. Rendere operativi gli obiettivi di apprendimento individuati, traducendoli in evidenze concrete capaci di supportare la verifica del loro conseguimento	Incontri difficoltà nel tradurre il contenuto in obiettivi di apprendimento? Quali eventuali difficoltà incontri? Riesci a ricostruire chiaramente la relazione tra contenuti, traguardi e obiettivi?
3. (PRIMARIA, SECONDARIA, compreso SOSTEGNO) Individuare i concetti-chiave della disciplina / porre in relazione i concetti-chiave per costruire un percorso formativo adeguato alla classe, all'alunno	Ritieni di avere una conoscenza dell'epistemologia disciplinare adeguata a sostenere le tue scelte didattiche?
4. (INFANZIA, compreso SOSTEGNO) Conoscere i concetti fondamentali dei campi di esperienza	Ritieni di conoscere in modo approfondito i campi di esperienza in modo da connettere obiettivi e traguardi in una visione olistica delle competenze da sviluppare?
5. (SOSTEGNO) Elaborare il Piano Educativo Individualizzato (PEI, PEP, PDP...) per gli allievi con bisogni educativi speciali, rendendolo coerente con il percorso della classe	Ritieni di avere adeguate informazioni (sull'alunno, sul percorso didattico della classe) per elaborare un piano personale che favorisca l'inclusione?
6. (INFANZIA, PRIMARIA, SECONDARIA) Partecipare alla progettazione di percorsi personalizzati e inclusivi per allievi con particolari problematiche affinché possano progredire all'interno del gruppo classe	Ritieni di essere in grado di rilevare particolari problematiche degli allievi in modo tale da avere le informazioni per progettare dei percorsi adeguati? Ritieni di avere adeguate informazioni per individuare in modo specifico su quali obiettivi o ambiti per favorire la progressione di allievi con particolari problematiche?
7. Strutturare l'azione di insegnamento, impostando una relazione coerente tra ciò che gli allievi conoscono già e un percorso didattico caratterizzato da obiettivi, attività, mediatori e valutazione	In fase di progettazione ti poni domande relative alla diretta relazione tra gli obiettivi individuati, le attività proposte comprensive dei materiali proposti e il tipo di valutazione? Quali sono le decisioni più difficili da prendere mentre progetti?

<p>8. Verificare l'impatto dell'intervento didattico rimettendone a fuoco gli aspetti essenziali</p> <p>9. Utilizzare le tecnologie per migliorare la comunicazione e la mediazione didattica, anche in vista di interventi funzionali e/o compensativi</p> <p>10. Prevedere compiti di apprendimento in cui gli allievi debbano fare uso delle tecnologie</p> <p>11. Attivare gli allievi nel costruire conoscenze individualmente e in gruppo attraverso la definizione di attività "in situazione" aperte e sfidanti che richiedano ricerca, soluzione di problemi, costruzione di progetti</p> <p>12. Prefigurarsi i possibili ostacoli di apprendimento e predisporre adeguate strategie di intervento</p>	<p>Riesci ad individuare, all'interno di una lezione, che cosa è stato particolarmente importante per favorire l'apprendimento?</p> <p>Ritieni di avere un adeguato bagaglio di conoscenze e strategie per supportare gli allievi nell'uso delle tecnologie per apprendere?</p> <p>Ritieni di saper ottimizzare l'uso delle tecnologie affinché creino un valore aggiunto alla didattica? Quale specifico valore aggiunto se proposte dall'insegnante o usate dall'alunno?</p> <p>Ritieni di riuscire a proporre attività nelle quali gli allievi diventino protagonisti di processi di ricerca per costruire conoscenze e/o risolvere problemi? Se no, perché? Quali sono le difficoltà che incontri?</p> <p>Durante la fase di progettazione riesci a prevedere quali potranno essere gli ostacoli di apprendimento che incontreranno gli allievi? Riesci a individuare la ragione degli ostacoli incontrati dagli allievi dopo aver analizzato una lezione già realizzata?</p>
---	---

Con l'aiuto delle domande guida, si elabori un testo di massimo 2.000 battute, che argomenti e sintetizzi la propria riflessione posizionandosi rispetto ai livelli di competenza percepiti. Si suggerisce di prendere in esame da un minimo di uno ad un massimo di tre descrittori per ogni ambito.

<b>b) Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo</b>	
<p>13. Acquisire una visione longitudinale degli obiettivi dell'insegnamento (curricolo verticale)</p> <p>14. Rendere visibili agli occhi degli allievi i loro avanzamenti rispetto all'obiettivo prestabilito attraverso un feedback progressivo</p>	<p>Ritieni di avere chiarezza sull'articolazione degli obiettivi del tuo insegnamento in rapporto allo sviluppo del curricolo verticale? Se no, quali sono i problemi che ti poni, i dubbi che hai?</p> <p>Ritieni di possedere adeguate metodologie per osservare come gli allievi stanno apprendendo? Ritieni di saper individuare quali sono i tipi di feedback che maggiormente aiutano gli allievi a fare il punto sulle loro conoscenze/competenze e ad individuare che cosa modificare?</p>

15. Utilizzare diverse tecniche e strumenti per la valutazione formativa	Ritieni di avere una adeguata conoscenza delle tecniche e degli strumenti per proporre una valutazione che potenzi le capacità di ciascun allievo di progettare e monitorare il proprio apprendimento? Ritieni di conoscere differenti strumenti e tecniche per favorire l'autovalutazione, la valutazione tra pari, la co-valutazione con l'insegnante?
16. Fornire indicazioni per consolidare gli apprendimenti e favorire integrazione e ristrutturazioni delle conoscenze a distanza di tempo	Ritieni di avere adeguate competenze per attuare con gli allievi dei momenti di recupero e analisi del percorso di apprendimento? Ritieni di dedicare un tempo adeguato e di attuare strategie efficaci per supportare gli allievi nell'integrare le conoscenze?
17. Verificare collegialmente l'acquisizione di competenze trasversali (soft skills).	Ritieni di saper predisporre delle situazioni nelle quali gli allievi siano messi nelle condizioni di utilizzare le risorse possedute (conoscenze, abilità, pensiero strategico, routine...) per affrontare positivamente dei problemi complessi?

Con l'aiuto delle domande guida, si elabori un testo di massimo 2.000 battute, che argomenta e sintetizza la propria riflessione posizionandosi rispetto ai livelli di competenza percepiti. Si suggerisce di prendere in esame da un minimo di uno ad un massimo di tre descrittori per ogni ambito.

<b><i>c) Coinvolgere gli allievi nel loro apprendimento e nel loro lavoro</i></b>	
18. Lavorare partendo dalle conoscenze degli allievi. Rilevare le conoscenze esistenti e i legami tra le stesse	Ritieni di saper tener conto delle conoscenze degli allievi per progettare l'insegnamento? Come le rilevi? Ritieni adeguate le modalità di raccolta delle conoscenze che utilizzi e perché?
19. Costruire ambienti di apprendimento capaci di sollecitare partecipazione, curiosità, motivazione e impegno degli allievi	Ritieni di essere in grado di attivare situazioni didattiche che coinvolgano gli allievi perché presentano sfide di conoscenza, o di produzione, o di risoluzione di problemi?
20. Sviluppare la cooperazione fra gli allievi e le forme di mutuo insegnamento	Ritieni di essere in grado di progettare e gestire situazioni nelle quali gli allievi siano impegnati nel costruire conoscenza attraverso processi collaborativi e cooperativi, anche svolgendo attività di insegnamento reciproco.

21. Favorire autoregolazione, autonomia e strategie di studio personali	Ritieni di saper elaborare adeguati supporti/processi per gli allievi affinché siano in grado di autoregolare il proprio lavoro?
22. Costruire regole chiare e condivise insieme alla classe	Ritieni di saper gestire la condivisione con-tra gli allievi per stabilire regole condivise o per prendere decisioni relative al funzionamento scolastico? Ritieni di gestire efficacemente con il gruppo classe il rispetto di quanto deciso in modo condiviso?
23. (INFANZIA) Curare l'organizzazione di una giornata educativa equilibrata, ricca di momenti di accoglienza, relazione, gioco, apprendimento, vita pratica	Ritieni di saper progettare la sequenza delle attività della giornata in modo tale che i bambini possano ottimizzare le loro potenzialità in rapporto anche ai loro bisogni fisici, emotivi, di conoscenza, di sperimentazione e movimento?

Con l'aiuto delle domande guida, si elabori un testo di massimo 2.000 battute, che argomenta e sintetizzi la propria riflessione posizionandosi rispetto ai livelli di competenza percepiti. Si suggerisce di prendere in esame da un minimo di uno ad un massimo di tre descrittori per ogni ambito.

## II. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PARTECIPAZIONE SCOLASTICA (Organizzazione)

<i>d) Lavorare in gruppo tra insegnanti</i>	
24. Elaborare e negoziare un progetto educativo di team, costruendo prospettive condivise sui problemi della comunità scolastica	Ritieni, alla luce della tua esperienza, di saper partecipare produttivamente all'elaborazione di progetti di gruppo che tenessero conto delle posizioni individuali per giungere a soluzioni collettivamente accettate?
25. Partecipare a gruppi di lavoro tra insegnanti, condurre riunioni, fare sintesi	Ritieni, alla luce della tua esperienza, di aver sviluppato adeguate competenze per animare dei gruppi di lavoro o condurre delle riunioni?
26. Proporre elementi di innovazione didattica da sperimentare	Ritieni di essere in grado di individuare gli elementi di innovazione dei quali avrebbe bisogno il tuo contesto scolastico? Sulla base di quale analisi?
27. Innescare ed avvalersi di attività di peer-review e peer-learning tra colleghi	Ritieni di essere disponibile al confronto con altri sulle tue pratiche personali? O solo su alcuni aspetti di esse? Ritieni di essere in grado di individuare domande o problemi sui quali costruire, insieme ai colleghi, delle ricerche per meglio comprendere come modificare l'insegnamento?
28. (SOSTEGNO) Focalizzare l'attenzione dell'intero gruppo docente (team, consiglio di classe, ecc.) sui temi dell'inclusione.	Ritieni di avere chiarezza sul concetto di inclusione e sulle sue implicazioni in termini di progettazione collegiale? Ritieni di aver sperimentato strategie interessanti per confrontarti a livello collegiale sul tema dell'inclusione?

Con l'aiuto delle domande guida, si elabori un testo di massimo 2.000 battute, che argomenta e sintetizzi la propria riflessione posizionandosi rispetto ai livelli di competenza percepiti. Si suggerisce di prendere in esame da un minimo di uno ad un massimo di tre descrittori per ogni ambito.

<b>e) Partecipare alla gestione della scuola</b>	
29. Contribuire alla gestione delle relazioni con i diversi interlocutori (parascolastici, di quartiere, associazioni di genitori, insegnamenti di lingua e cultura d'origine)	Ritieni di saper partecipare fattivamente e produttivamente alle situazioni elencate nella colonna a sinistra?
30. (SOSTEGNO) Curare i rapporti con le <i>équipe</i> multidisciplinari ed i servizi specialistici.	Ritieni di saper gestire i rapporti con le <i>équipe</i> e i servizi al fine di costruire sinergie positive utili agli allievi e alle loro famiglie?
31. Organizzare e far evolvere, all'interno della scuola, la partecipazione degli allievi	Ritieni di essere in grado di proporre, valorizzare e gestire situazioni di confronto tra allievi affinché emergano proposte utili a migliorare il funzionamento scolastico?
32. Partecipare ai processi di autovalutazione della scuola	Ritieni di avere adeguate conoscenze sul processo di autovalutazione della scuola e sul significato che esso può avere per il miglioramento?
33. Impegnarsi negli interventi di miglioramento dell'organizzazione scolastica.	Ritieni di avere adeguate conoscenze sul funzionamento organizzativo della scuola? Ritieni di poter contribuire al miglioramento dell'organizzazione scolastica su aspetti precedentemente definiti (dal RAV) o da te proposti?

Con l'aiuto delle domande guida, si elabori un testo di massimo 2.000 battute, che argomenti e sintetizzi la propria riflessione posizionandosi rispetto ai livelli di competenza percepiti. Si suggerisce di prendere in esame da un minimo di uno ad un massimo di tre descrittori per ogni ambito.

<b>f) Informare e coinvolgere i genitori</b>	
34. Coinvolgere i genitori nella vita della scuola	Ritieni di saper attuare strategie di coinvolgimento dei genitori nella vita della scuola?
35. Organizzare riunioni d'informazione e di dibattito sui problemi educativi	Ritieni di avere chiarezza sui saperi che caratterizzano "il futuro cittadino" o sulle problematiche educative più frequenti nel panorama sociale odierno? Ritieni di essere in grado di gestire un gruppo di genitori su questi temi?

<p>36. Comunicare ai genitori obiettivi didattici, strategie di intervento, criteri di valutazione e risultati conseguiti</p>	<p>Ritieni di essere in grado di comunicare chiaramente il tuo progetto educativo-didattico, le strategie di intervento poste in atto o ipotizzate per affrontare i problemi, e relativi processi di costruzione della valutazione in itinere e finale?</p>
<p>37. (INFANZIA E SOSTEGNO) Assicurare un rapporto personalizzato e accogliente verso singoli genitori</p>	<p>Ritieni di saper mettere in atto un continuativo ascolto delle famiglie in modo tale da costruire un clima collaborativo per elaborare i progetti educativi dei bambini?</p>

Con l'aiuto delle domande guida, si elabori un testo di massimo 2.000 battute, che argomenti e sintetizzi la propria riflessione posizionandosi rispetto ai livelli di competenza percepiti. Si suggerisce di prendere in esame da un minimo di uno ad un massimo di tre descrittori per ogni ambito.

### III. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PROPRIA FORMAZIONE (Professionalità)

<i>g) Affrontare i doveri e i problemi etici della professione</i>	
38. Rispettare regole, ruoli e impegni assunti all'interno del proprio contesto professionale	Ritieni di espletare con regolarità ed efficacia gli impegni assunti all'interno della tua scuola?
39. Ispirare la propria azione a principi di lealtà, collaborazione, reciproca fiducia tra le diverse componenti	Ritieni di porre alla base delle tue scelte professionali i valori citati nella colonna a sinistra? Ritieni di porli anche a fondamento del rapporto con gli allievi?
40. Contribuire al superamento di pregiudizi e discriminazioni di natura sociale, culturale o religiosa	Assumendo che il rispetto dell'altro è un valore condiviso culturalmente, ritieni di saper elaborare strategie ed interventi affinché si realizzi la comprensione e il rispetto di questo valore all'interno della comunità scolastica?
41. Rispettare la privacy delle informazioni acquisite nella propria pratica professionale.	Ritieni di aver condiviso collegialmente i dati sui quali mantenere la privacy?

Con l'aiuto delle domande guida, si elabori un testo di massimo 2.000 battute, che argomenti e sintetizzi la propria riflessione posizionandosi rispetto ai livelli di competenza percepiti. Si suggerisce di prendere in esame da un minimo di uno ad un massimo di tre descrittori per ogni ambito.

<i>h) Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative</i>	
42. Utilizzare efficacemente le tecnologie per ricercare informazioni	Ritieni di saper utilizzare efficacemente le potenzialità fornite dalle attuali tecnologie (sia dispositivi sia internet) per curare la tua formazione continua?
43. Utilizzare le tecnologie per costruire reti e scambi con altri colleghi anche nell'ottica di una formazione continua.	Ritieni di saper sfruttare le potenzialità dei dispositivi tecnologici e di internet per costruire degli scambi efficaci e produttivi con altri colleghi o con esperti?

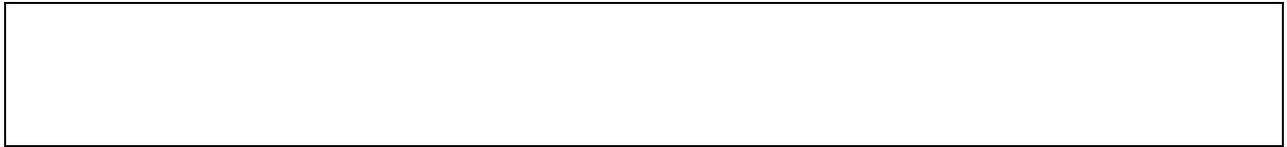
44. Esplorare le potenzialità didattiche dei diversi dispositivi tecnologici	Ritieni di avere un adeguato bagaglio di conoscenze e strategie per supportare gli allievi nell'uso delle tecnologie per apprendere?
--	--

Con l'aiuto delle domande guida, si elabori un testo di massimo 2.000 battute, che argomenti e sintetizzi la propria riflessione posizionandosi rispetto ai livelli di competenza percepiti. Si suggerisce di prendere in esame da un minimo di uno ad un massimo di tre descrittori per ogni ambito.

--

<b><i>i) Curare la propria formazione continua</i></b>	
45. Documentare la propria pratica didattica	Ritieni di saper documentare in modo efficace la tua pratica didattica per presentarla a diversi destinatari (dirigenti, colleghi, genitori)?
46. Reinvestire, nelle pratiche, i risultati dell'analisi e della riflessione sull'agito	Ritieni di saper trarre dalla riflessione sulla tua pratica precise informazioni o indicazioni per riprogettare nuove situazioni didattiche?
47. Aggiornare il proprio bilancio di competenze ed elaborare un proprio progetto di sviluppo professionale	Ritieni di saper orientare il tuo sviluppo professionale in rapporto a specifici obiettivi risultanti dall'analisi del tuo percorso formativo/esperienziale e dei bisogni della scuola nella quale operi?
48. Partecipare a programmi di formazione personale e con colleghi, gruppi, comunità di pratiche	Ritieni di saper scegliere le situazioni formative che possono apportare un reale contributo al tuo lavoro con i colleghi?
49. Essere coinvolto in attività di ricerca didattica, anche in forma collaborativa	Ritieni di avere adeguate competenze per fare ricerca sulla tua didattica individualmente e/o collettivamente?
50. Utilizzare i risultati della ricerca per innovare le proprie pratiche didattiche	Ritiene di essere adeguatamente informato/a sui risultati della ricerca in relazione ai problemi che risultano oggi pregnanti per un insegnante? Ritieni di riuscire a ricavare dalle ricerche consultate degli elementi utili a innovare la tua didattica?

Con l'aiuto delle domande guida, si elabori un testo di massimo 2.000 battute, che argomenti e sintetizzi la propria riflessione posizionandosi rispetto ai livelli di competenza percepiti. Si suggerisce di prendere in esame da un minimo di uno ad un massimo di tre descrittori per ogni ambito.





## *Ministero dell'Istruzione*

*“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”.*

### **IL MINISTRO**

- VISTO il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79 recante *“Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*, e in particolare, l’articolo 44, comma 1, lettera g);
- VISTO il regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza;
- VISTO il decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, recante *“Misure urgenti relative al Fondo complementare al Piano nazionale di ripresa e resilienza e altre misure urgenti per gli investimenti» convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 101”*;
- VISTA la legge 13 luglio 2015, n. 107, recante *“Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti”* e, in particolare, l’articolo 1, commi da 115 a 120, che disciplinano il percorso di formazione e di prova del personale docente ed educativo;
- VISTO il decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59 recante *“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”* e in particolare l’articolo 13;
- VISTO il decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, recante *“Misure urgenti connesse all’emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali”*, ed in particolare l’articolo 59;
- VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- VISTO il decreto legislativo 16 aprile 1994, n.297, recante *“Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado”*;



## *Ministero dell'Istruzione*

- VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275 recante *“Regolamento recante norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche ai sensi dell’art. 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59”*;
- VISTI i regolamenti vigenti relativi agli assetti ordinamentali, organizzativi e didattici delle istituzioni scolastiche di ogni grado, ivi compresi i Centri d’istruzione per gli adulti;
- VISTI i regolamenti vigenti in materia di Indicazioni nazionali e Linee guida, relativi alle istituzioni scolastiche di ogni grado;
- VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 22 giugno 2009, n. 122, concernente il *“Regolamento recante coordinamento delle norme vigenti per la valutazione degli alunni e ulteriori modalità applicative in materia, ai sensi degli articoli 2 e 3 del decreto-legge 1° settembre 2008, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2008, n. 169”*;
- VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80 recante *“Regolamento sul sistema nazionale di valutazione in materia di istruzione e formazione”*;
- VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- VISTO il decreto del Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca 27 ottobre 2015, n. 850, recante *“Obiettivi, modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, attività formative e criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova ai sensi dell’articolo 1, comma 118, della legge 13 luglio 2015, n. 107”*;
- VISTO il decreto del Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca 10 settembre 2010, n. 249, con il quale è stato adottato il Regolamento concernente la *“Definizione della disciplina dei requisiti e delle modalità della formazione iniziale degli insegnanti della scuola dell’infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado, ai sensi dell’articolo 2, comma 416, della legge 24 dicembre 2007, n. 244”*;
- VISTO il decreto del Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca 8 novembre 2011, recante *“Disciplina per la determinazione dei contingenti del personale della scuola necessario per lo svolgimento dei compiti tutoriali, la loro ripartizione tra le università e le istituzioni dell’alta formazione artistica, musicale e coreutica, e criteri per la selezione degli aspiranti a tali compiti, in attuazione dell’articolo 11, comma 5 del decreto 10 settembre 2010, n. 249”*;
- VISTA la direttiva del Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca 27 dicembre 2012, recante *“Strumenti d’intervento per alunni con Bisogni Educativi Speciali e organizzazione territoriale per l’inclusione scolastica”*;



## *Ministero dell'Istruzione*

- VISTO** il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 ed, in particolare, l'articolo 27, comma 1, in base al quale *“Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo relazionali, di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.”*;
- VALUTATA** altresì l'opportunità di disciplinare, ai sensi degli articoli 436, comma 3 ultimo periodo, 437, 438 e 439 del decreto legislativo n. 297 del 1994 il percorso di formazione e di prova per il personale che abbia ottenuto il passaggio di cattedra o di ruolo;
- CONSIDERATO** che l'articolo 1, comma 118 della legge n. 107 del 2015 prevede che *“con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca sono individuati gli obiettivi, le modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, le attività formative e i criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in percorso di formazione e di prova”*;
- CONSIDERATO** che il richiamato articolo 13, comma 1 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59, come modificato dall'articolo 44, comma 1, lettera g) della legge 29 giugno 2022, n.79 prevede che: *“Con decreto del Ministro dell'istruzione, da adottare entro il 31 luglio 2022, sono definite le modalità di svolgimento del test finale e i criteri per la valutazione del personale in periodo di prova”*;
- CONSIDERATA** l'opportunità di procedere ad una definizione sistematica e organica del percorso di formazione e di prova del personale docente, al fine del perseguimento dei principi di efficacia, efficienza, economicità dell'azione amministrativa;
- SENTITE** le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative;
- VISTO** il parere del Consiglio superiore della pubblica istruzione reso all'adunanza del 4 agosto 2022;

### **DECRETA**

#### Articolo 1

*(Oggetto, finalità e definizioni)*

1. Ai fini del presente decreto, sono adottate le seguenti definizioni:



## *Ministero dell'Istruzione*

- a. Legge: la legge 29 giugno 2022, n. 79;
  - b. Legge 107/2015: la legge 13 luglio 2015, n. 107;
  - c. Decreto Legislativo: il decreto legislativo del 13 aprile 2017 n. 59 e successive modificazioni;
  - d. Testo Unico: il decreto legislativo 16 aprile 1994, n.297, e successive modificazioni;
  - e. Comitato: il comitato per la valutazione dei docenti di cui all'articolo 11, comma 4, del Testo Unico;
  - f. docente: il docente in percorso di formazione e periodo annuale di prova.
2. Il presente decreto disciplina, ai sensi dell'articolo 1, comma 118, della Legge 107/2015 e in attuazione dell'articolo 13, comma 1 del Decreto Legislativo, il percorso di formazione e periodo annuale di prova del personale docente ed educativo.
  3. Il presente decreto individua, altresì, ai sensi dell'articolo 13, comma 1 del Decreto Legislativo, come modificato dall'articolo 44, comma 1, lettera h), della Legge, le modalità di svolgimento del test finale, le procedure e i criteri di valutazione del personale docente in periodo di prova in servizio.
  4. Il percorso di formazione e di prova di cui agli articoli 1, comma 115 della Legge 107/2015 e 13, comma 1 del Decreto Legislativo risponde alla finalità di sviluppare, rafforzare e verificare le competenze professionali del docente, osservate nell'azione didattica svolta e nelle attività ad essa preordinate e ad essa strumentali, nonché nell'ambito delle dinamiche organizzative dell'istituzione scolastica.
  5. Le attività di formazione sono finalizzate a consolidare le competenze previste dal profilo docente e gli *standard* professionali richiesti. Dette attività comportano un impegno complessivo pari ad almeno 50 ore, aggiuntive rispetto agli ordinari impegni di servizio e alla partecipazione alle attività di formazione di cui all'articolo 1, comma 124, della Legge 107/2015, e rivestono carattere di obbligatorietà.
  6. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano al personale comunque sottoposto al percorso di formazione e periodo annuale di prova a decorrere dall'anno scolastico 2022/2023.

### Articolo 2

*(Personale docente tenuto al percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio)*

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;



## *Ministero dell'Istruzione*

- 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, che si trovano al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato.
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.

### Articolo 3

*(Servizi utili ai fini del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio)*

1. 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.
2. Sono computabili nei centottanta giorni tutte le attività connesse al servizio scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami e gli scrutini ed ogni altro impegno di servizio, ad esclusione dei giorni di congedo ordinario e straordinario e di aspettativa a qualunque titolo fruiti. Va computato anche il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza.
3. Sono compresi nei centoventi giorni di attività didattiche sia i giorni effettivi di insegnamento sia i giorni impiegati presso la sede di servizio per ogni altra attività preordinata al migliore svolgimento dell'azione didattica, ivi comprese quelle valutative, progettuali, formative e collegiali.
4. 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.

### Articolo 4

*(Criteri per la verifica degli standard professionali del personale docente in percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio)*

1. Il percorso di formazione e periodo di prova annuale in servizio è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli standard professionali con riferimento ai seguenti ambiti, propri della professione docente:
  - a. possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, informatiche, linguistiche, pedagogico - didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;
  - b. possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;



## *Ministero dell'Istruzione*

- c. possesso ed esercizio delle competenze di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione;
  - d. osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
  - e. partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.
2. Il percorso di formazione e il periodo annuale di prova in servizio è altresì finalizzato ad accertare e verificare, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 1, del Decreto Legislativo, la traduzione in competenze didattiche pratiche delle conoscenze teoriche, disciplinari e metodologiche del docente, particolarmente negli ambiti di cui al comma 1, lettere a), b) e c) a tal fine significativi.
  3. Ai fini della verifica di cui al comma 1, lettere a) e c), il dirigente scolastico garantisce la disponibilità per il docente in periodo di prova del piano triennale dell'offerta formativa, del rapporto di autovalutazione (RAV) e della documentazione tecnico-didattica relativa alle classi, ai corsi e agli insegnamenti di sua pertinenza, sulla cui base 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 cui valutazione è parte integrante della procedura di cui agli articoli 13 e 14. 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.
  4. Ai fini della verifica di cui al comma 1, lettera b), sono valutate la capacità collaborativa nei contesti didattici, progettuali, collegiali, l'abilità di affrontare situazioni relazionali complesse e dinamiche interculturali, nonché la partecipazione attiva e il sostegno ai piani di miglioramento dell'istituzione scolastica.
  5. Ai fini della verifica di cui al comma 1, lettera e), si rinvia a quanto disposto all'articolo 5.
  6. Ai fini della verifica specifica finale di cui al comma 2, si rimanda all'articolo 13, comma 3 del presente decreto.

### Articolo 5

#### *(Bilancio di competenze, analisi dei bisogni formativi e obiettivi della formazione)*

1. Ai fini della personalizzazione delle attività di formazione, anche alla luce delle prime attività didattiche svolte, il docente in periodo di prova 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 i risultati dell'analisi compiuta.
3. 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



## *Ministero dell'Istruzione*

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. Ai fini della personalizzazione dei percorsi formativi, è data comunque la facoltà di avvalersi di tutta l'offerta formativa aggiuntiva e facoltativa nel catalogo delle iniziative pubblicate sulla piattaforma [sofia.istruzione.it](http://sofia.istruzione.it) anche con l'eventuale impiego delle risorse della Carta di cui all'articolo 1, comma 121, della Legge 107/2015.

4. 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.

### Articolo 6

#### *(Attività formative)*

1. Nel percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio, le attività formative hanno una durata complessiva di 50 ore, organizzate in 4 fasi:
  - a. incontri propedeutici e di restituzione finale;
  - b. laboratori formativi;
  - c. “*peer to peer*” e osservazione in classe;
  - d. formazione on-line.
2. È fatta salva la partecipazione del docente alle attività formative previste dall'istituzione scolastica ai sensi dell'articolo 1, comma 124 della Legge 107/2015, sulla base di quanto previsto all'articolo 5.

### Articolo 7

#### *(Incontri propedeutici e di restituzione finale)*

1. L'amministrazione scolastica territoriale organizza almeno un incontro formativo propedeutico, con i docenti in periodo di prova, a livello di ambito territoriale, finalizzato a illustrare le modalità generali del percorso di formazione generale, il profilo professionale atteso, le innovazioni in atto nella scuola e un incontro conclusivo, finalizzato a compiere una valutazione complessiva dell'azione formativa realizzata.
2. Agli incontri plenari iniziali e conclusivi è dedicato un monte ore di norma non superiore a 6 ore complessive.

### Articolo 8

#### *(Laboratori formativi)*

1. Le attività di formazione per i docenti in periodo di prova sono progettate a livello territoriale tenendo conto del bilancio di competenze di cui all'articolo 5, comma 3 e sulla base della conseguente rilevazione dei bisogni formativi. Le iniziative si caratterizzano per l'adozione di



## *Ministero dell'Istruzione*

metodologie laboratoriali (di scambio professionale, ricerca-azione, rielaborazione e produzione di sequenze didattiche) e per i contenuti strettamente attinenti all'insegnamento.

2. Ogni docente in periodo di prova, in conseguenza del patto per lo sviluppo professionale di cui all'articolo 5, segue obbligatoriamente laboratori formativi per complessive 12 ore di attività, con la possibilità di optare tra le diverse proposte formative offerte a livello territoriale.
3. Le attività di cui al comma 2 si articolano, di norma, in 4 incontri in presenza della durata di 3 ore. È prevista l'elaborazione di documentazione e attività di ricerca, validata dal docente coordinatore del laboratorio. Tale documentazione è inserita dal docente neoassunto nel portfolio professionale di cui all'articolo 11.
4. Ai fini della strutturazione dei laboratori formativi sono individuate le seguenti aree trasversali, fermo restando che altri temi potranno essere inseriti in base a bisogni formativi specifici dei diversi contesti territoriale e con riferimento alle diverse tipologie di insegnamento:
  - a. Gestione della classe e delle attività didattiche in situazioni di emergenza;
  - b. Metodologie e tecnologie della didattica digitale e loro integrazione nel curriculum;
  - c. Ampliamento e consolidamento delle competenze digitali dei docenti;
  - d. Inclusione sociale e dinamiche interculturali;
  - e. Gestione della classe e dinamiche relazionali, con particolare riferimento alla prevenzione dei fenomeni di violenza, bullismo, cyberbullismo e discriminazioni;
  - f. Contrasto alla dispersione scolastica;
  - g. Buone pratiche di didattiche disciplinari;
  - h. Valutazione di sistema (Autovalutazione e miglioramento);
  - i. Attività di orientamento;
  - j. Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento;
  - k. Bisogni educativi speciali;
  - l. Motivare gli studenti ad apprendere;
  - m. Innovazione della didattica delle discipline;
  - n. Insegnamento di educazione civica e sua integrazione nel curriculum;
  - o. Valutazione didattica degli apprendimenti;
  - p. Educazione sostenibile e transizione ecologica con riferimento al Piano "Rigenerazione Scuola" e ai piani ministeriali vigenti.
5. Per la conduzione dei laboratori formativi sono designati, prioritariamente, formatori provenienti dal mondo della scuola e comunque con competenze di tipo operativo e professionalizzante.

### Articolo 9

*(Peer to peer – formazione tra pari e verifica in itinere)*

1. L'attività di osservazione in classe, 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'osservazione è focalizzata sulle modalità di conduzione delle



## *Ministero dell'Istruzione*

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.

2. Le sequenze di osservazione sono oggetto di progettazione preventiva e di successivo confronto e rielaborazione con il docente tutor e sono oggetto di specifica relazione del docente in periodo di prova. Alle attività di osservazione sono dedicate almeno 12 ore.
3. 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.

### Articolo 10

#### *(Formazione on-line)*

1. La Direzione generale per il personale scolastico, avvalendosi della struttura tecnica dell'INDIRE, coordina e monitora le attività per la realizzazione ed aggiornamento della piattaforma digitale che supporta i docenti in periodo annuale di prova in servizio durante tutto il periodo di formazione. La piattaforma è predisposta e attivata entro il mese di settembre di ciascun anno scolastico.
2. La formazione *on-line* del docente in periodo di prova avrà la durata complessiva di 20 ore, e consisterà 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.

### Articolo 11

#### *(Portfolio professionale)*

1. Nel corso del periodo di formazione il docente in periodo di prova cura la predisposizione di un proprio portfolio *professionale, in formato digitale, che dovrà contenere*:
  - a. uno spazio per la descrizione del proprio curriculum professionale;
  - b. l'elaborazione di un bilancio di competenze, all'inizio del percorso formativo;
  - c. la documentazione di fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese;
  - d. la realizzazione di un bilancio conclusivo e la previsione di un piano di sviluppo professionale.
2. Il portfolio professionale assume un preminente significato formativo per la crescita professionale permanente di ogni insegnante.

### Articolo 12



## *Ministero dell'Istruzione*

*(Docente tutor)*

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.

### Articolo 13

*(Procedure per la valutazione del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio)*

1. Al termine dell'anno scolastico di svolgimento del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio, nell'intervallo temporale intercorrente tra il termine delle attività didattiche - compresi gli esami di qualifica e di Stato - e la conclusione dell'anno scolastico, il Comitato è convocato dal dirigente scolastico per procedere all'accertamento di cui all'articolo 4, comma 2 e conseguentemente all'espressione del parere sul superamento del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio.
2. Ai fini di cui al comma 1, il docente sostiene un colloquio innanzi al Comitato; il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale, consegnato preliminarmente al dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio. L'assenza al colloquio del docente, ove non motivata da impedimenti inderogabili, non



## *Ministero dell'Istruzione*

preclude l'espressione del parere. Il rinvio del colloquio per impedimenti non derogabili è consentito una sola volta.

3. Il Comitato procede, contestualmente al colloquio, all'accertamento di cui all'articolo 4, comma 2, verificando in maniera specifica la traduzione in competenze didattiche pratiche delle conoscenze teoriche disciplinari e metodologiche del docente, negli ambiti individuati nel medesimo comma, attraverso un test finale sottoposto al docente, e consistente nella discussione e valutazione delle risultanze della documentazione contenuta nell'istruttoria formulata dal tutor accogliente e nella relazione del dirigente scolastico, con espresso riferimento all'acquisizione delle relative competenze, a seguito di osservazione effettuata durante il percorso di formazione e periodo annuale di prova. Per le finalità di cui al presente comma e per la strutturazione dei momenti osservativi a cura del docente tutor e del dirigente scolastico, è previsto l'allegato A al presente decreto in cui si evidenziano gli indicatori e i relativi descrittori funzionali alla verifica delle competenze di cui all'articolo 4 comma 1, lettere a), b) e c) a tal fine significative e alla conseguente valutazione di cui al presente comma. Con successivo decreto ministeriale si provvede ad eventuale integrazione ed aggiornamento degli indicatori e dei descrittori di valutazione di cui al precedente periodo.
4. All'esito dell'attività di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, 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 di cui al comma 3. 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.
5. 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 di cui al comma 3 comporta il mancato superamento del percorso di formazione e periodo annuale di prova.

### Articolo 14

*(Valutazione del percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio)*

1. 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, con particolare riferimento a quanto disposto agli articoli 4 e 5, e al parere di cui all'articolo 13, comprendente le risultanze della valutazione di cui all'articolo 4, comma 2 del presente decreto. La documentazione è parte integrante del fascicolo personale del docente.
2. 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.



## *Ministero dell'Istruzione*

3. 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.
4. Nel corso del secondo percorso di formazione e di periodo annuale di prova in servizio è obbligatoriamente disposta una verifica, affidata ad un dirigente tecnico, per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del docente. La relazione rilasciata dal dirigente tecnico è parte integrante della documentazione che sarà esaminata in seconda istanza dal Comitato al termine del secondo periodo di prova, durante il quale è comunque nuovamente effettuato l'accertamento di cui all'articolo 4, comma 2 del presente decreto. La conseguente valutazione potrà prevedere:
  - a. il riconoscimento di adeguatezza delle competenze professionali e la conseguente conferma in ruolo;
  - b. il mancato riconoscimento dell'adeguatezza delle competenze professionali e la conseguente non conferma nel ruolo ai sensi della normativa vigente.
5. Nel caso del manifestarsi di gravi lacune di carattere culturale, pedagogico, metodologico-didattico e relazionale, il dirigente scolastico richiede prontamente apposita visita ispettiva.
6. I provvedimenti di cui al presente articolo sono adottati e comunicati all'interessato, a cura del dirigente scolastico, entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento. La mancata conclusione della procedura entro il termine prescritto o il suo erroneo svolgimento possono determinare profili di responsabilità.

### Articolo 15

#### *(Compiti dei diversi soggetti istituzionali)*

1. La Direzione generale per il personale scolastico:
  - a. definisce le linee generali per l'attivazione del piano di formazione dei docenti in percorso di formazione e periodo annuale di prova in servizio;
  - b. assegna le risorse necessarie per lo svolgimento del periodo annuale di prova in servizio, sulla base di standard di costo;
  - c. pubblica on-line un rapporto annuale nazionale sul periodo annuale di prova in servizio, entro il 30 settembre di ciascun anno.
2. Gli uffici scolastici regionali coordinano le azioni formative a livello regionale, forniscono strumenti utili allo sviluppo delle attività, svolgono azioni di monitoraggio e verifica della qualità delle iniziative, promuovono attività di documentazione e ricerca. A tal fine viene costituito un apposito staff regionale, che usufruisce di una quota di risorse finanziarie nell'ambito del fondo assegnato ad ogni regione per le azioni formative.



## *Ministero dell'Istruzione*

3. L'INDIRE assicura, all'avvio di ciascun anno scolastico, la predisposizione e la gestione delle risorse digitali e dei supporti telematici per la realizzazione della formazione *on line* dei docenti in periodo di prova.
4. Gli uffici scolastici regionali, anche attraverso gli uffici di ambito territoriale, progettano e gestiscono le iniziative formative a livello territoriale, assicurandone la rispondenza ai bisogni formativi dei docenti, avvalendosi anche dell'attività di scuole polo, appositamente individuate secondo le linee generali di cui al comma 1 lettera a).
5. I dirigenti scolastici delle istituzioni in cui prestano servizio i docenti in periodo di prova organizzano le attività di accoglienza, formazione, tutoraggio, supervisione professionale, avvalendosi della collaborazione dei docenti tutor e svolgono le attività per la valutazione del periodo annuale di prova in servizio, secondo le procedure di cui al presente decreto, oltre a visitare le classi dei docenti neo immessi in ruolo almeno una volta nel corso del periodo di prova in servizio, anche avvalendosi della scheda di cui all'allegato A.

### Articolo 16 *(Norma di rinvio)*

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente decreto si applicano le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 27 ottobre 2015, n. 850.

Il presente decreto è trasmesso ai competenti Organi di controllo.

IL MINISTRO  
*Prof. Patrizio Bianchi*