

	<p align="center">ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE "A.M.MAFFUCCI" con sezioni associate Liceo Scientifico Istituto Tecnico Economico / Istituto Tecnico Agrario Liceo Artistico ☎ 0827 1949128 Presidenza 0827 1949121 Fax 0827 1949122 Codice Fiscale 82000690642 Codice Scuola AVIS008001 e.mail: avis008001@istruzione.it www.istitutosuperioremaffucci.edu.it Via Circumvallazione - 83045 CALITRI (Avellino)</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

CIRCOLARE N.19

ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE - "A.M.MAFFUCCI"-CALITRI
Prot. 0005527 del 25/11/2021
07-05 (Uscita)

Ai docenti neoassunti
ai docenti tutor
dell'IIS "A.M. Maffucci"

Al DSGA
Atti - Albo

Oggetto: Anno di formazione e prova dei docenti neoassunti a.s. 2021-2022

Come noto, la Legge 107/2015 ha previsto una diversa e più incisiva configurazione del periodo di prova e di formazione, regolamentato dal D.M. n. 850 del 27/10/2015 e dalla C.M. MIUR 36167 del 5/11/2015.

La Nota del Ministero Istruzione n. 30345 del 4 Ottobre 2021 conferma la durata complessiva del percorso, quantificato in 50 ore di impegno, considerando sia le attività formative in presenza (valorizzando una didattica di tipo laboratoriale), l'osservazione in classe (da strutturare anche mediante apposita strumentazione operativa), la rielaborazione professionale, che si avvale degli strumenti del "bilancio di competenze", del "portfolio professionale" e del patto per lo sviluppo formativo, secondo i modelli che saranno forniti da INDIRE su supporto digitale on line.

Il modello di formazione è così strutturato:

a) Incontri iniziali e di restituzione finali

Un incontro propedeutico di carattere informativo, a cura delle Scuole Polo per la Formazione, della durata 3 ore e un incontro di restituzione finale della durata 3 ore.

b) Laboratori formativi

La struttura dei laboratori formativi in presenza o on-line (incontri a piccoli gruppi, con la guida operativa di un tutor-formatore) implica complessivamente la fruizione di 12 ore di formazione.

Da quest'anno viene inoltre ripristinata la possibilità del visiting a scuole innovative, su domanda dell'interessato.

c) Attività di peer to peer

Per ciò che concerne l'osservazione in classe, l'attività da svolgere a scuola è pari a 12 ore, a partire dal terzo mese di servizio. I momenti di reciproca osservazione in classe sono finalizzati a favorire il consolidamento e il miglioramento delle capacità didattiche e di gestione della classe.

d) Attività sulla piattaforma INDIRE

L'attività on-line (che corrisponde forfettariamente a 20 ore di impegno) non andrà intesa come attività fine a sé stessa, ma come strettamente connessa con le parti in presenza, per consentire di documentare il percorso, di riflettere sulle competenze acquisite e dare un senso coerente al percorso complessivo. Si coglie l'occasione per sottolineare l'importanza del docente Tutor che dovrà esplicare una importante funzione di accoglienza, accompagnamento, tutoraggio e supervisione professionale. Si comunica che, in attuazione dell'art. 15 del citato decreto 850/2015, il Dirigente Scolastico visiterà nel corso dell'anno i docenti neoassunti nelle proprie classi. Ciò per avere un quadro conoscitivo quanto più completo possibile dell'azione del docente neoassunto al termine del periodo di formazione e di prova.

I docenti neoassunti, per l'espletamento delle procedure di cui al D.M 850/2015, sono invitati entro e non oltre le ore 12:00 del 10 Dicembre 2021 ad inviare per acquisizione agli atti della scuola in

formato.pdf all'attenzione Ufficio del Personale mail: avis008001@istruzione.it (segreteria ufficio del Personale), i seguenti documenti:

- 1) Dettagliato ed aggiornato C.V in formato europeo.
- 2) Bilancio iniziale delle competenze per come desunto dalla compilazione effettuata sulla piattaforma Indire Neoassunti.
- 3) Copia dei titoli culturali e professionali posseduti che hanno concorso a valutazione nelle procedure di reclutamento attraverso le quali si è pervenuti ad immissione in ruolo o autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000.
- 4) Copia dei titoli culturali, attestati di formazione relativi alla didattica e/o alla sicurezza rilasciati da Università, Scuole o Enti accreditati posseduti alla data del 1° settembre 2021 o autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000.

In data successiva le SS.LL. saranno convocate per la definizione del patto di sviluppo professionale, insieme ai rispettivi tutor.

Allegati:

Nota MI n. 30345 del 04/10/2021

Vademecum USR Campania

Nota apertura piattaforma Indire

Il Dirigente Scolastico

Dott. Deborah De Meo

*Firma omessa ai sensi dell'art 3, co. 2 Dlgs n.
39/1993*



Ministero dell'Istruzione,

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

Direzione generale per il personale scolastico – Ufficio VI

Formazione del personale scolastico, formazione dei dirigenti scolastici e accreditamento enti

Ai Direttori Generali degli
Uffici Scolastici Regionali

Oggetto: 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. 2021-2022.

L'immissione in ruolo di un consistente numero di docenti, che è avvenuto all'inizio dell'a.s. 2021-22, rappresenta un'importante opportunità per il nostro sistema educativo e un arricchimento complessivo in termini di risorse umane e professionali da impiegare nel tentativo di condurre la comunità educativa al di fuori dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da SARS-CoV-2. Affinché questo evento risponda alle aspettative è necessario accompagnarlo con significative iniziative di formazione e di supporto, che consentano di inserire pienamente i docenti neoassunti nella comunità professionale di prima assegnazione, offrendo loro il "senso" di una comunità che li sa accogliere e valorizzare. A tal fine è opportuno che il percorso di formazione e prova sia avviato tempestivamente, come del resto è avvenuto negli scorsi anni, anche in virtù di un modello formativo ormai consolidato e ben strutturato nelle sue diverse fasi.

1. Il consolidato modello di formazione per l'a.s. 2021-22

A partire dal 2015-16 il modello di formazione per i docenti neoassunti ha subito un profondo cambiamento, in relazione a quanto previsto dal D.M. 850/2015. Il percorso è articolato nelle sue diverse fasi di incontri iniziali e finali, laboratori formativi, osservazione reciproca dell'attività didattica (peer to peer), attività sulla piattaforma on line. Determinante ai fini dell'anno di formazione e prova è il ruolo del docente tutor che affianca il docente neoassunto nel percorso del primo anno con compiti di supervisione professionale. Significative, inoltre, appaiono le attività che i neoassunti devono compiere sulla piattaforma INDIRE, come l'elaborazione di un proprio bilancio di competenze e la documentazione e riflessione sull'attività didattica che confluiscono nel portfolio professionale finale.

Queste motivazioni hanno suggerito di confermare anche per l'anno scolastico 2021-2022 le caratteristiche salienti del modello formativo, con alcune puntualizzazioni che possono ulteriormente qualificare l'esperienza formativa dei docenti neoassunti e facilitare l'azione organizzativa dell'amministrazione e delle scuole.

Viene confermata la durata del percorso, quantificato in 50 ore di impegno complessivo, 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.

Viene ripristinata la possibilità del *visiting* a scuole innovative che, laddove sperimentata, ha fornito risultati positivi e che prevede tuttavia la partecipazione di un contingente ridotto di docenti (su domanda) a scuole caratterizzate da un contesto professionale innovativo. Questa limitazione appare opportuna per



Ministero dell'Istruzione,

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

Direzione generale per il personale scolastico – Ufficio VI

Formazione del personale scolastico, formazione dei dirigenti scolastici e accreditamento enti

mantenere il carattere sperimentale che caratterizza questa metodologia formativa e per acquisire ulteriori elementi di valutazione anche in considerazione di una eventuale estensione ai docenti di ruolo già in servizio.

Infine, per l'organizzazione dei laboratori formativi vengono suggeriti alcuni temi prioritari, di seguito indicati, salvaguardando comunque la flessibilità delle metodologie e dei tempi. Per comodità di lettura si riporta di seguito la ripartizione del monte ore complessivo per le attività di formazione, secondo quanto stabilito dal DM 850/2015.

INCONTRI PROPEDEUTICI E DI RESTITUZIONE FINALE	6 ORE COMPLESSIVE
LABORATORI FORMATIVI/VISITE A SCUOLE INNOVATIVE	12 ORE
PEER TO PEER	12 ORE
FORMAZIONE ON LINE	20 ORE

2. Conferma del percorso formativo per i docenti neoassunti

a) Incontri iniziali e di restituzione finale

È opportuno che gli incontri iniziali di carattere informativo e di stimolo culturale per i docenti neoassunti siano calendarizzati in ogni ambito territoriale a partire dal mese di ottobre 2021, anche prevedendo incontri specifici per gruppi differenziati. Durante questi incontri verranno fornite indicazioni sulle diverse fasi del percorso di formazione e saranno illustrati i materiali di supporto per la successiva gestione delle attività. Le informazioni dovranno aiutare i docenti a meglio inserirsi nelle dinamiche della vita professionale, pure con indicazioni di carattere operativo (ad esempio, l'utilità di accedere ai benefici del sistema previdenziale Espero). Sarebbe utile affiancare alle informazioni tecniche comunicazioni di sicuro valore culturale. Gli incontri potranno essere organizzati a diversa scala territoriale, secondo la programmazione stabilita dagli USR o dagli Uffici territoriali, d'intesa con le scuole polo (v. oltre).

Per quanto riguarda invece gli incontri di restituzione finale, si suggerisce di organizzare eventi di carattere professionale anche attraverso il coinvolgimento e le testimonianze dei diretti protagonisti degli eventi formativi (es. docenti partecipanti al *visiting* o a laboratori particolarmente coinvolgenti, tutor, dirigenti scolastici), oltre che esperti di sviluppo professionale e comunità professionale. Dovranno comunque essere adottate formule organizzative flessibili, in presenza, per evitare generiche e improduttive assemblee plenarie.

Il tempo da dedicare agli incontri iniziali e finali è pari a 6 ore complessive.

b) Laboratori formativi

La struttura dei laboratori formativi in presenza o online (incontri a piccoli gruppi, con la guida operativa di un tutor-formatore) implica complessivamente la fruizione di 12 ore di formazione. Sulla base dei



Ministero dell'Istruzione,

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

Direzione generale per il personale scolastico – Ufficio VI

Formazione del personale scolastico, formazione dei dirigenti scolastici e accreditamento enti

contenuti offerti, del livello di approfondimento, della dimensione operativa, potranno essere adottate soluzioni differenziate, con durata variabile dei moduli (di 3 ore, di 6 ore o più). Per gli argomenti da affrontare si rimanda alle tematiche previste dall'art. 8 del D.M. 850/2015.

Durante questo anno scolastico appare comunque prioritario dedicare una specifica attenzione ai seguenti temi:

- iniziative e provvedimenti legati alla gestione delle istituzioni scolastiche in fase di emergenza pandemica;
- metodologie e tecnologie della didattica digitale e loro integrazione nel curriculum;
- 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 e discriminazioni;
- competenze relazionali e competenze trasversali (*soft-skills e character skills*);
- bisogni educativi speciali;
- motivare gli studenti ad apprendere;
- innovazione della didattica delle discipline;
- insegnamento di educazione civica e sua integrazione nel curriculum;
- valutazione finale degli apprendimenti;
- percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento;
- educazione sostenibile e transizione ecologica, con particolare riferimento al Piano "Rigenerazione Scuola" presentato nel corso del 2020-2021.

Al fine di ampliare l'esperienza formativa collegabile ai laboratori, ulteriori materiali riferibili alle sopra citate priorità saranno resi disponibili durante l'anno attraverso l'ambiente *online* della Biblioteca dell'Innovazione di Indire, al fine di supportare la progettazione e la documentazione di attività didattiche collegate ai temi dei laboratori.

Peraltro, pare opportuno portare a conoscenza delle SS.LL. una serie di iniziative nazionali promosse dal Ministero dell'Istruzione (anche in collaborazione con altri Enti pubblici e di formazione, che possono fornire un giusto supporto nelle attività di formazione dei docenti neoassunti) tra le quali si citano:

- Piattaforma eTwinning: www.etwinning.net - è annoverata tra gli strumenti che gli Stati possono adottare a sostegno delle azioni didattiche per lo sviluppo delle competenze chiave. Questa rappresenta, infatti, un'opportunità unica per il mondo della scuola, consentendo ai docenti di tutta Europa di confrontarsi, collaborare, sviluppare progetti e condividere idee in modo semplice e sicuro, sfruttando le potenzialità del web. L'obiettivo è quello di perfezionare l'offerta formativa dei sistemi scolastici europei attraverso l'internazionalizzazione e



Ministero dell'Istruzione,

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

Direzione generale per il personale scolastico – Ufficio VI

Formazione del personale scolastico, formazione dei dirigenti scolastici e accreditamento enti

l'innovazione dei modelli didattici e di apprendimento, favorendo lo sviluppo di una dimensione comunitaria.

- Piattaforma ELISA: www.piattaformaelisa.it – il Progetto ELISA nasce grazie a una collaborazione tra il MI – Direzione generale per lo studente e il Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia dell'Università di Firenze. La piattaforma dota le scuole e i docenti di strumenti per intervenire efficacemente sul tema del cyberbullismo e del bullismo.

Le scuole polo per la formazione, cui verranno assegnati i fondi per la formazione, potranno delegare l'organizzazione dei laboratori ad altre scuole dell'ambito che hanno una esperienza consolidata nel percorso di formazione neoassunti o particolarmente esperte nella formazione su determinate tematiche (es. competenze digitali, inclusione, sostenibilità, etc.) fermo restando che le attività di rendicontazione dovranno essere comunque sempre effettuate dalla scuola polo.

c) Visite a scuole innovative

A domanda degli interessati, e per un massimo di 3.000 docenti (distribuiti in base alla tabella in allegato A) saranno programmate, a cura degli USR, visite in presenza di singoli docenti neoassunti o di piccoli gruppi, a scuole accoglienti che si caratterizzano per una consolidata vocazione all'innovazione organizzativa e didattica finalizzata a favorire il confronto, il dialogo e il reciproco arricchimento. Le visite, per il loro carattere esperienziale di immersione nel quotidiano di scuole che praticano l'innovazione nelle sue diverse forme, dovranno essere capaci di suscitare motivazione, interesse, desiderio di impegnarsi in azioni di ricerca e di miglioramento.

Per la scelta delle scuole da visitare, si potrà fare riferimento a scuole con progetti innovativi riconosciuti o comunque verificati dagli USR (ad esempio scuole aderenti a Reti di innovazione) al fine di far conoscere ai neoassunti contesti di applicazioni concrete di nuove metodologie didattiche, di innovazioni tecnologiche, di applicazione della didattica digitale integrata, di efficace contrasto alla dispersione scolastica. Determinante è la disponibilità della scuola prescelta nel mettere a disposizione durante la visita figure in grado di garantire una accoglienza qualificata. Per l'individuazione dei docenti neoassunti partecipanti dovranno essere preventivamente resi pubblici i criteri adottati per l'iscrizione.

Questa attività potrà avere la durata massima di due giornate di "full immersion" nelle scuole accoglienti, ed è considerata sostitutiva (in parte o in toto) del monte-ore dedicato ai laboratori formativi pari a massimo 6 ore per ognuna delle due giornate.

Laddove per esigenze connesse alle disposizioni attuali e future in merito alla prevenzione del contagio da SARS-CoV-2 non sia possibile organizzare l'attività in presenza, l'attività di *visiting* non sarà realizzata.



Ministero dell'Istruzione,

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

Direzione generale per il personale scolastico – Ufficio VI

Formazione del personale scolastico, formazione dei dirigenti scolastici e accreditamento enti

d) Attività di peer to peer, tutoraggio e ruolo dei tutor e dei dirigenti scolastici

Per ciò che concerne l'osservazione in classe rimane confermato quanto previsto dall'art. 9 del D.M. 850/2015. L'attività da svolgere a scuola è pari a 12 ore.

In questo quadro, va valorizzata la figura del tutor accogliente che assicura il collegamento con il lavoro didattico sul campo e si qualifica come "mentor" per gli insegnanti neoassunti, 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.

Ad ogni docente in periodo di prova viene affiancato un tutor di riferimento, preferibilmente della stessa disciplina, area disciplinare o tipologia di cattedra ed operante nello stesso plesso. In ogni modo il rapporto non potrà superare la quota di tre docenti affidati al medesimo tutor.

Al fine di riconoscere l'impegno del tutor durante l'anno di prova e di formazione, le attività svolte (progettazione, confronto, documentazione) potranno essere attestate e riconosciute dal dirigente scolastico come iniziative di formazione previste dall'art. 1 comma 124 della L.107/2015. Inoltre, apposite iniziative di formazione per i docenti tutor saranno organizzate dagli USR utilizzando quota-parte dei finanziamenti per attività regionali. Le iniziative, che potranno avvalersi della collaborazione di strutture universitarie o enti accreditati, metteranno al centro la sperimentazione di strumenti operativi e di metodologie di supervisione professionale (criteri di osservazione reciproca in classe, *peer review*, documentazione didattica, *coaching*, ecc.).

I Dirigenti scolastici procederanno all'individuazione tempestiva dei tutor per i docenti in anno di formazione, prospettando loro gli impegni previsti (per cui si rimanda a quanto previsto nel DM 850/2015), tenendo conto degli impegni formativi complessivi per il personale. Anche per i docenti che devono ripetere un nuovo periodo di prova e formazione va prevista la nomina di un docente tutor, possibilmente diverso da quello che lo ha accompagnato nel primo anno di servizio.

Si segnala il compito educativo e di orientamento, oltre che di garanzia giuridica, affidato al dirigente scolastico, in quanto la norma gli assegna la funzione di apprezzamento e validazione della professionalità dei docenti che aspirano alla conferma in ruolo. A tal fine si riconferma il ruolo significativo e l'impegno attivo del dirigente scolastico nel proporre le attività formative ai docenti neoassunti, in riferimento alla stipula del patto formativo professionale (punto di incontro fra le esigenze delle nuove professionalità in ingresso e il piano per la formazione docenti a livello di istituto) nonché nell'osservazione e nella visita alle classi in cui i docenti neoassunti prestano servizio. Analogamente si raccomanda un contatto frequente tra dirigente scolastico e tutor.

Nei casi in cui non fosse possibile individuare un *tutor* appartenente alla classe di concorso specifica del docente neoassunto, si potrà procedere all'individuazione di una figura appartenente a classi di concorso affini o per settore disciplinare.



Ministero dell'Istruzione,

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

Direzione generale per il personale scolastico – Ufficio VI

Formazione del personale scolastico, formazione dei dirigenti scolastici e accreditamento enti

e) Formazione on line sulla piattaforma INDIRE

L'apertura dell'ambiente online, predisposto da INDIRE, avverrà entro il mese di ottobre 2021, al fine di garantire una più ampia disponibilità della piattaforma ai docenti neoassunti. Le attività online vedranno alcune variazioni e semplificazioni di carattere editoriale, per assicurare il migliore collegamento tra le varie sequenze di attività che confluiscono nel portfolio professionale finale e le attività sincrone in presenza e online (incontri iniziali e finali, laboratori, attività peer to peer). Viene confermato l'ambiente online pubblico in supporto ai diversi soggetti impegnati nella formazione, in modo da assicurare un'interazione tra i partecipanti alla formazione e le strutture responsabili dell'organizzazione.

Si conferma il significato delle attività online (che corrisponde forfettariamente a 20 ore di impegno), non come attività fine a se stessa ma come strettamente connessa con le parti in presenza, per consentire di documentare il percorso, riflettere sulle competenze acquisite, dare un "senso" coerente al percorso complessivo. Si conferma, infine, che la presentazione del portfolio professionale al Comitato di valutazione sostituisce la elaborazione di ogni altra relazione.

3. Personale docente tenuto al periodo di prova e di formazione

Secondo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1 del DM 850/2015, sono tenuti al periodo di formazione e prova tutti i docenti:

- o neoassunti a tempo indeterminato al primo anno di servizio;
- o assunti a tempo indeterminato negli anni precedenti per i quali sia stata richiesta la proroga del periodo di formazione e prova o che non abbiano potuto completarlo;
- o personale che, in caso di valutazione negativa, debbano ripetere il periodo di formazione e prova;
- o personale che abbia ottenuto il passaggio di ruolo;
- o personale neoassunto su posti di cui all'art. 59, comma 4 del D.L. 73/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 106/2021, con prova disciplinare successiva secondo le disposizioni di cui al DM 242/2021. Laddove il personale abbia già esperito positivamente il periodo di formazione e prova nello stesso ordine e grado, sarà comunque soggetto allo svolgimento della prova disciplinare di cui al citato comma 7 del D.L. 73/2021.

I docenti, assunti con contratto a tempo determinato nell'a.s. 2018/2019 da DDG 85/2018 e per i quali sia stato prorogato il periodo di prova o in caso di valutazione negativa, dovranno svolgere o ripetere il periodo di formazione e prova secondo quanto previsto dalla nota AOODGPER prot. n. 41693 del 21/09/2018 - percorso annuale FIT.

Il superamento del periodo di formazione e prova, inoltre, è subordinato allo svolgimento del servizio effettivamente prestatato per almeno centottanta giorni nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno centoventi per le attività didattiche. Fermo restando l'obbligo delle 50 ore di formazione previste, i centottanta giorni di servizio e i centoventi giorni di attività didattica sono proporzionalmente ridotti per i docenti neoassunti in servizio con prestazione o orario inferiore su cattedra o su posto, in coerenza con quanto già comunicato con la nota 36167 del 2015.



Ministero dell'Istruzione,

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

Direzione generale per il personale scolastico – Ufficio VI

Formazione del personale scolastico, formazione dei dirigenti scolastici e accreditamento enti

Come riportato nella Circolare del Ministero dell'Istruzione n. 1585/2020, per il periodo di permanenza delle disposizioni connesse alle misure di contenimento dell'emergenza pandemica, si evidenzia che per il personale docente ed educativo utilizzato in altri compiti o temporaneamente inidoneo allo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa, per cause connesse alle ipotesi previste nella citata circolare, è disposto il rinvio del periodo di prova, laddove l'eventuale rientro nelle specifiche mansioni non consenta di svolgere i 120 giorni di attività didattica previsti.

Infine, si ricorda che non devono svolgere il periodo di prova i docenti:

- 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.

4. L'organizzazione delle attività e le risorse finanziarie disponibili

Al fine di garantire una maggiore efficacia nell'attuazione delle iniziative territoriali si suggerisce di utilizzare, per le azioni di coordinamento, lo staff regionale per la formazione già operante presso ogni Ufficio scolastico regionale.

Le iniziative si programmano e si realizzano, di norma, a livello territoriale, e sono affidate in gestione alle 18 scuole polo per la formazione, nell'ambito del 40% dei fondi disponibili, come da ipotesi di contratto integrativo nazionale formazione del 19/11/2019, a valere sulle risorse finanziarie per l'anno 2021 e per l'anno 2022.

Sarà cura di questo ufficio comunicare, con successiva nota, l'ammontare delle assegnazioni finanziarie a livello regionale sulla base del numero dei docenti effettivamente nominati. Nelle more, tenendo conto che si tratta di impegni obbligatori e dovuti per legge, si invitano i soggetti titolari delle azioni formative a procedere alla sollecita programmazione e progettazione delle iniziative.

IL DIRETTORE GENERALE
Filippo SERRA



Ministero dell'Istruzione,

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

Direzione generale per il personale scolastico – Ufficio VI

Formazione del personale scolastico, formazione dei dirigenti scolastici e accreditamento enti

Allegato 1 –Tabella A

Ripartizione numero dei docenti per la visita in scuole innovative	
Regioni	Numero docenti neoassunti per la visita in scuole innovative
Abruzzo	75
Basilicata	38
Calabria	132
Campania	384
Emilia-Romagna	193
Friuli Venezia Giulia	56
Lazio	277
Liguria	63
Lombardia	406
Marche	82
Molise	20
Piemonte	193
Puglia	235
Sardegna	88
Sicilia	325
Toscana	177
Umbria	47
Veneto	209
TOTALE	3.000



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

DIREZIONE GENERALE

Ufficio III



FORMAZIONE DOCENTI NEOASSUNTI 2021/2022 GLI STRUMENTI INIZIALI

Anna Maria Di Nocera
Referente regionale formazione
USR CAMPANIA



- Il modello formativo

Il modello formativo riservato ai docenti neoassunti comprende due dimensioni.

1

Dimensione individuale e riflessiva



OBIETTIVI

effettuare una riflessione puntuale sulle esperienze realizzate in ambito culturale e professionale;

far emergere la percezione dell'autoefficacia rispetto ad alcune complesse funzioni che è chiamato a svolgere.



Il Bilancio iniziale delle competenze 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”**.



IL BILANCIO DELLE COMPETENZE IN

QUATTRO PASSI





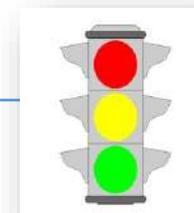
ESAME DELLE AREE



RIFLESSIONE



POSIZIONAMENTO



REDAZIONE



1° PASSO

Il docente esamina le Aree e i descrittori di competenza



Ministero dell'Istruzione
DG PERSONALE DIDATTICO
INDIRE ISTITUTO NAZIONALE DOCUMENTAZIONE INNOVAZIONE RICERCA EDUCATIVA

Il Bilancio iniziale: attività da svolgere nell'ambiente online

1. AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALL'INSEGNAMENTO (Didattica)

a) Organizzare situazioni di apprendimento

Selezionare fino a 3 competenze

COMPETENZE	DOMANDE GUIDA
<input type="checkbox"/> 1. Individuare con chiarezza le competenze che gli allievi devono sviluppare	Ritieni di essere in grado di individuare con facilità contenuti e relativi obiettivi di apprendimento adeguati alla tua classe? Se hai difficoltà e incertezze, quali ne sono le cause?
<input type="checkbox"/> 2. Rendere operativi gli obiettivi di apprendimento individuati, in modo da verificarne il conseguimento	Ritieni di saper ricostruire chiaramente la relazione tra contenuti e obiettivi di apprendimento?
<input type="checkbox"/> 3. (PRIMARIA, SECONDARIE) Conoscere in maniera adeguata i concetti chiave della disciplina	Ritieni di padroneggiare sufficientemente i concetti chiave della tua disciplina in maniera tale da porli in relazione coerente con un percorso formativo adeguato al singolo allievo e/o alla classe nel suo complesso?
<input type="checkbox"/> 4. Progettare le attività didattiche e le attività e gli strumenti di valutazione tenendo conto delle conoscenze pregresse degli studenti	Ritieni che le conoscenze pregresse dei tuoi alunni influenzino il modo in cui progetti le attività e valuti l'apprendimento? Se sì, come le rilevi?
<input type="checkbox"/> 5. (INFANZIA) Collegare i campi di esperienza alle attività didattiche	Riesci a connettere i campi di esperienza con obiettivi e traguardi in una visione complessiva delle competenze da sviluppare?
<input type="checkbox"/> 6. (SOSTEGNO) Elaborare piani educativi inclusivi (PEI, FEP, PDP) per gli studenti che ne hanno necessità, in modo da essere coerenti con il percorso	Ritieni di riuscire a collaborare proficuamente con i tuoi colleghi, al fine di elaborare un piano personalizzato che favorisca l'inclusione degli alunni che ne hanno uno specifico bisogno?
<input type="checkbox"/> 7. Progettare le attività della classe, affinché queste tengano conto delle necessità degli allievi con bisogni speciali in modo da favorire l'integrazione	Ritieni di essere in grado di co-progettare percorsi educativi adeguati ad allievi con particolari problematiche? Riesci ad individuare agevolmente gli obiettivi specifici su cui lavorare per favorire la

- Il Bilancio iniziale delle competenze risulta articolato in tre **AREE** tematiche, ricavabili dall'art. 4 del D.M. n. 850/2015, di seguito indicate:

- Area delle competenze relative all'insegnamento	DIDATTICA 
- Area relativa alla partecipazione scolastica	ORGANIZZAZIONE 
- Area delle competenze relative alla propria formazione	PROFESSIONALITA' 

OGNI AREA E' SUDDIVISA IN **AMBITI**.
 PER CIASCUN AMBITO E' RIPORTATO UN GRUPPO DI **DESCRITTORI DI COMPETENZA**
 UNA PARTE E' RIFERITA A 4 TIPOLOGIE DI DOCENTI:
 1. scuola dell'infanzia
 2. scuola primaria
 3. scuola secondaria
 4. sostegno
 DOVE NON DIVERSAMENTE SPECIFICATO I DESCRITTORI SONO RIVOLTI A TUTTI I DOCENTI

AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALL'INSEGNAMENTO (**Didattica**)

- ambiti
- a) *Organizzare situazioni di apprendimento*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...
 - b) *Ossevare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...
 - c) *Coinvolgere gli allievi nel processo di apprendimento*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...

AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PARTECIPAZIONE ALLA VITA DELLA PROPRIA SCUOLA (**Organizzazione**)

- ambiti
- d) *Lavorare in gruppo tra docenti*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...
 - e) *Partecipare alla gestione della scuola*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...
 - f) *Informare e coinvolgere i genitori*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...

AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PROPRIA FORMAZIONE (**Professionalità**)

- ambiti
- g) *Affrontare i doveri e i problemi etici della professione*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...
 - h) *Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...
 - i) *Curare la propria formazione continua*
 - 1) *Descrittore*
 - 2) ...



2° PASSO

Il docente sceglie gli indicatori su cui avviare la propria riflessione

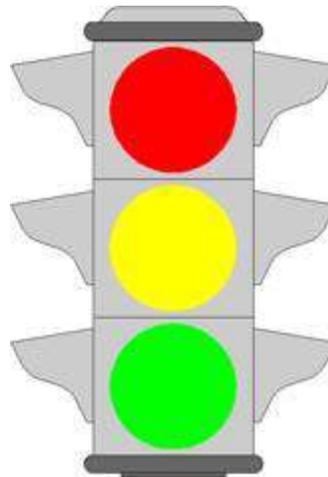


- Il docente individua da uno a tre descrittori di competenza 2/3 indicatori, scegliendoli tra quelli trasversali e quelli specifici relativi al suo “ruolo”.



3° PASSO

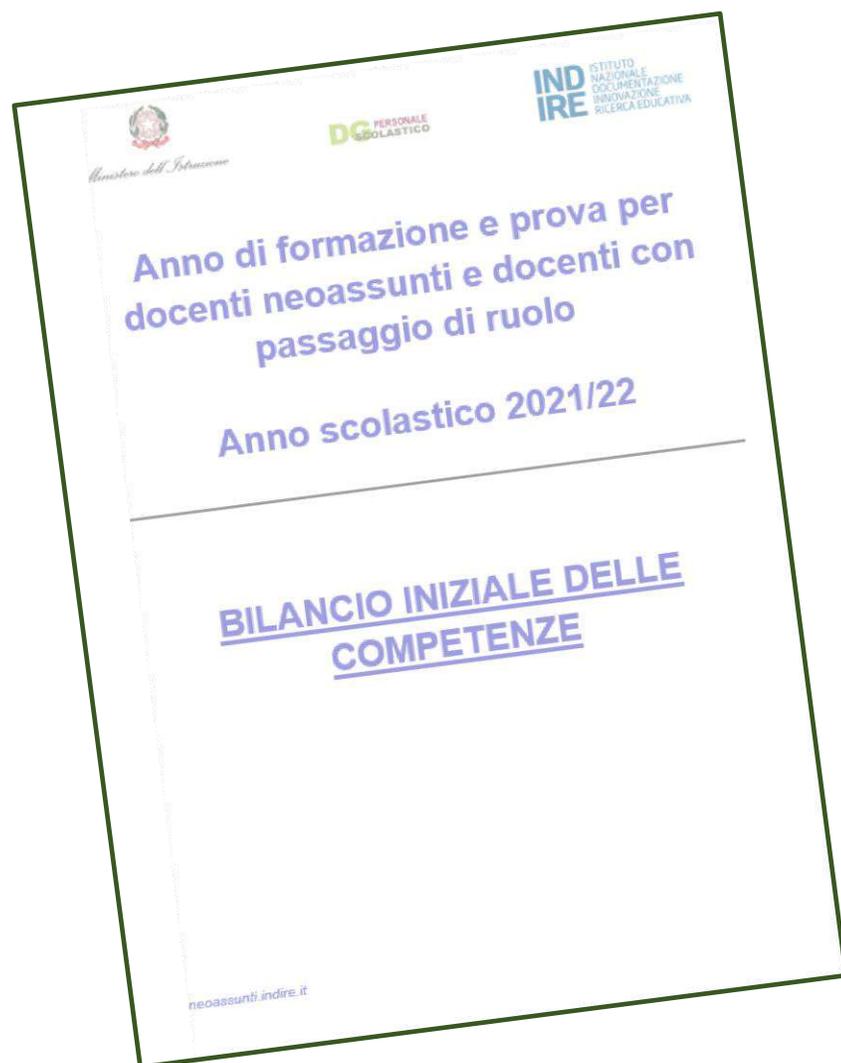
Il docente si posiziona rispetto agli indicatori



- Partendo dalle esperienze maturate, il docente si colloca.
- Per selezionare i descrittori di competenze possono essere utilizzati i seguenti 3 criteri:
- **1. competenze non possedute** che però si ritengono importanti e si vorrebbero acquisire in maniera sistematica;
- **2. competenze acquisite** in parte e che si vorrebbero rafforzare/approfondire;
- **3. competenze che si ritiene di possedere** a un livello adeguato o nelle quali ci si percepisce come esperti.



4° PASSO



Il docente redige il bilancio



- Il docente, con l'aiuto delle **domande – guida**, elabora un **testo discorsivo di massimo 3.000 caratteri**, per ogni descrittore di competenza prescelto, motivando
- 1. le ragioni di tale scelta
- 2. il livello di competenza percepito



Le competenze, da potenziare o da costruire, vanno **indicate in maniera chiara**.

È necessario, infatti, “intercettarle” con precisione al fine di redigere il successivo Patto per lo sviluppo professionale del docente.



2

Dimensione collettiva e di scambio reciproco

Si propone di provare a disegnare un'analogia con la comunità professionale che dovrà essere costruita dal docente giorno dopo giorno nella pratica quotidiana.



La dimensione collettiva si esprime attraverso:

- il **patto per lo sviluppo professionale**
- il **peer to peer**
- il **visiting**

II PATTO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE



Cosa dice la norma

- *“Il Dirigente Scolastico e il docente neo-assunto, 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**”. (art. 5, comma 3. D.M. n. 850/2015).*
- **(periodo di formazione)*

Il Patto formativo definisce gli impegni reciproci che legano il docente in anno di formazione e prova e la comunità educante che lo accoglie.



Non necessariamente tutte le competenze indicate nel Bilancio iniziale devono essere oggetto del Patto per lo sviluppo professionale. Tra le competenze indicate nel Bilancio iniziale è opportuno individuare quelle che possano essere potenziate:

a medio termine (entro la conclusione dell'anno scolastico);

mediante attività di formazione in servizio.

Il patto formalizza e vincola gli impegni delle due parti:

Il docente si impegna a:

- **frequentare** le attività formative destinate ai docenti in anno di formazione e prova;
- **partecipare** alle iniziative attivate dall'istituzione scolastica di servizio o dalle reti di scuole cui essa aderisce, finalizzate allo sviluppo professionale e al rafforzamento delle proprie competenze didattiche, anche eventualmente utilizzando le risorse ricevute con la card della formazione.

Il Dirigente Scolastico si impegna a:

- **informare** il docente neo-assunto 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;
- **autorizzare la partecipazione ad attività formative** coerenti con le competenze indicate nel documento e a fornire le informazioni in suo possesso circa iniziative di formazione interne o esterne.





Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

DIREZIONE GENERALE

UFFICIO III

Ai Dirigenti
delle istituzioni scolastiche ed educative statali della Campania

Ai Dirigenti delle Scuole Polo della Campania

Ai Dirigenti
degli Uffici di Ambito Territoriale

Alle OO.SS. regionali del Comparto Scuola

Oggetto: Anno di formazione dei docenti neoassunti a.s. 2021/2022

APERTURA AMBIENTE ON LINE INDIRE

Come noto, la formazione on-line, curata da INDIRE, è una delle fasi del percorso formativo riservato ai docenti neoassunti, con passaggio di ruolo, nonché ai docenti assunti con contratto a tempo determinato nell'a.s. 2018/2019, ai sensi del DDG n. 85/2018, e ai docenti neoassunti di cui all'art.59, comma 4, del D.L. n. 73/2021, convertito nella legge n. 106/2021.

La piattaforma, disponibile all'indirizzo www.neoassunti.indire.it/2022/, accompagna i docenti nel sistematizzare le tappe del percorso formativo e promuove la riflessione sullo sviluppo professionale individuale, fornendo strumenti utili all'analisi e alla documentazione delle azioni didattiche poste in essere nel corso dell'anno scolastico.

L'accesso alla piattaforma dedicata avviene utilizzando le credenziali personali dello **SPID** (Sistema Pubblico di Identità Digitale) o del **SIDI** (Sistema Informativo del Ministero dell'Istruzione).

L'ambiente on line guida i docenti nella redazione del **Portfolio formativo** che comprende la seguente documentazione:

<p>Curriculum formativo</p> 	<p>Con il Curriculum formativo il docente documenta le proprie azioni di insegnamento. Non si tratta della predisposizione di un <i>curriculum vitae</i>, bensì della narrazione di quei momenti significativi dell'esperienza personale e professionale che siano stati determinanti nella costruzione della propria identità di docente.</p>
<p>Bilancio iniziale delle competenze</p> 	<p>Il bilancio iniziale delle competenze è uno strumento da redigere con il metodo basato sull'autoriflessività in quanto rende possibile la rilevazione delle competenze di partenza, evidenziandone i punti di forza e di debolezza, nonché delle aree della professionalità da potenziare.</p>
<p>Documentazione dei laboratori formativi o delle visite</p> 	<p>La piattaforma consente al docente di documentare le attività svolte nei laboratori formativi o nel corso delle visite alle scuole innovative.</p>
<p>Documentazione attività didattica</p> 	<p>Il docente neoassunto può documentare e riflettere su un'attività svolta con i suoi alunni.</p>
<p>Bilancio finale</p> 	<p>L'ambiente online consente di delineare il Bilancio finale, strumento utile per ricostruire il percorso d'insegnamento, ponendo in evidenza i momenti più significativi che hanno contribuito allo sviluppo/potenziamento di competenze professionali, e per esplicitare i bisogni formativi al termine del percorso.</p>
<p>Questionario di monitoraggio</p> 	<p>La compilazione del questionario di monitoraggio è finalizzata a conoscere l'opinione di ogni docente su diversi aspetti della formazione svolta per poterne valutare l'efficacia. L'adempimento non ha finalità di valutazione ma è indispensabile per l'esportazione del Dossier Finale.</p>

L'ambiente riservato ai **docenti tutor** sarà reso disponibile nella **primavera del 2022.**

È opportuno ricordare, inoltre, che *“Il Dirigente Scolastico e il docente neo-assunto, 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 ...” (art. 5, comma 3. D.M. n. 850/2015).

Con l’occasione, ferma restando l’autonomia delle singole istituzioni scolastiche nella costruzione degli strumenti operativi, si allega un modello aggiornato di Patto per lo sviluppo professionale, predisposto sulla base delle priorità per la formazione docenti neoassunti 2021/2022, che potrà essere contestualizzato e adattato ad esigenze specifiche.

Si allega:

- ALLEGATO 1_ Patto per lo sviluppo professionale

Il dirigente

Domenica Addeo

Documento firmato digitalmente ai sensi del Codice dell’Amministrazione digitale e norme ad esso connesse

Anna Maria Di Nocera
e mail. annamaria.dinocera@istruzione.it