

## **INFORMAZIONI RELATIVE ALL'ANNO DI FORMAZIONE E PROVA DEI DOCENTI NEOASSUNTI.**

### **1) Essenziale riepilogo normative e comunicazioni**

La formazione del personale neoassunto è normata dagli articoli dal 437 al 440 del d.lgs. 297/1994, come modificati dall'art.1, commi dal 115 al 120 della L. 107/2015.

La **L. 107/2015** “Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti” art. 1 cc 115-120 ha dettato le nuove disposizioni in materia di svolgimento del periodo di formazione e prova del personale neoassunto con contratto a tempo indeterminato e, tra gli aspetti innovativi, l'obbligatorietà della formazione in servizio degli insegnanti.

L'art. 1 c. 118 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».

Il **D.M. 226 del 16 agosto 2022** disciplina il percorso di formazione e di prova del personale docente ed educativo, nonché le modalità di svolgimento del test finale, le procedure e i criteri di valutazione del personale docente in periodo di prova. Ripropone la possibilità per un contingente ridotto di docenti (su domanda), di dedicare una parte del monte ore a visite di studio svolte in scuole caratterizzate da un contesto professionale innovativo.

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

La modalità proposta per la formazione in ingresso comprende:

- un **incontro propedeutico** di carattere informativo e di stimolo culturale nel corso del quale verranno fornite indicazioni sulle diverse fasi del percorso di formazione e saranno illustrati i materiali di supporto per la successiva gestione delle attività;
- il **bilancio iniziale delle competenze professionali** che ogni docente curerà con l'ausilio del tutor. E' da predisporre 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.

Sulla piattaforma INDIRE è disponibile il modello <https://neoassunti.indire.it/2024/toolkit/> si veda anche: <https://neoassunti.indire.it/2024/news-e-approfondimenti/il-bilancio-di-competenze/>

- **il bilancio di competenze iniziale** sarà tradotto in un **patto per lo sviluppo professionale** (punto di incontro fra le esigenze delle nuove professionalità in ingresso e il piano per la formazione docenti a livello di istituto) che coinvolge docente, tutor e dirigente scolastico;
- specifici **laboratori di formazione** organizzati dalle Scuole Polo di ciascun Ambito sulla base dei bisogni formativi rilevati;
- le attività formative saranno concluse con un **incontro di restituzione finale** di carattere professionale nel quale sarà privilegiato il coinvolgimento, e la testimonianza dei diretti protagonisti, nonché l'eventuale partecipazione di esperti per lo sviluppo professionale.

### 3) Chi deve fare la formazione in ingresso?

Sono tenuti ad effettuare il periodo di formazione e di prova i docenti:

1. neoassunti a tempo indeterminato;
2. assunti a tempo indeterminato negli anni precedenti, per i quali è stata richiesta la proroga del periodo di formazione e prova o che non lo abbiano completato;
3. docenti per i quali è stato disposto il passaggio di ruolo;
4. assunti a tempo indeterminato negli anni precedenti che devono ripetere il periodo di prova;
5. assunti a tempo determinato nell'anno 2021-22 di cui all'art. 59, c. 4, D.L. 73/2021, convertito dalla L. 106/2021, per i quali sia stata disposta la proroga del periodo di formazione;
6. assunti a tempo determinato con decorrenza a. s. 2022-23, in esito alla procedura concorsuale straordinaria, di cui all'art. 59, c. 9 bis del D.L. 73/2021, convertito dalla L. 106/2021, per i quali sia stata disposta la proroga del periodo di formazione o che non lo abbiano superato.
7. assunti a tempo determinato con decorrenza a. s. 2023-24, in esito alla procedura concorsuale straordinaria, di cui all'art. 59, c. 9 bis del D.L. 73/2021, convertito dalla L. 106/2021;
8. assunti a tempo determinato con decorrenza a. s. 2022-23 di cui all'art. 5 ter del D.L. 228/2021 convertito dalla L. 15/2022 (prima fascia sostegno) per i quali sia stata disposta la proroga del periodo di formazione o che non lo abbiano superato;
9. assunti a tempo determinato con decorrenza a. s. 2023-24 di cui al D.L. 44/2023 articolo 5, commi da 5 a 12 (prima fascia sostegno);

La partecipazione alla formazione costituisce un obbligo contrattuale ed è vincolante ai fini del superamento del periodo di prova.

Il personale docente ed educativo è sottoposto al periodo di formazione e di prova a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico.

#### **4) Quando viene rinviato l'anno di formazione e prova?**

Il percorso è rinviato 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.

#### **5) Chi deve conseguire i 5 CFU?**

Solo il personale docente assunto a tempo determinato in esito alla procedura concorsuale straordinaria, di cui all'art. 59 c. 9 bis.

Si tratta del percorso di formazione e prova conclusiva di cui all'art. 18 del DM 108 del 28.04.2022, riservato al personale docente della scuola secondaria di I e II grado su posto comune, ai sensi dell'art. 59, c. 9 bis, del D.L. 25.05.2021, n. 73, convertito nella L. 106 del 23.7.2022.

Il percorso lo si può svolgere presso tutte le università, ivi comprese le Università telematiche.

#### **6) La prova disciplinare a conclusione del percorso formativo**

Sono tenuti alla prova disciplinare i docenti assunti con le procedure:

- assunti a tempo determinato nell'anno 2021-22 di cui all'art. 59, c. 4, D.L. 73/2021, convertito dalla L. 106/2021, per i quali sia stata disposta la proroga del periodo di formazione o la ripetizione.
- assunti a tempo determinato con decorrenza a.s. 2022-23 art. 5 ter del D.L. 228/2021 convertito dalla L. 15/2022 (prima fascia sostegno), per i quali sia stata disposta la proroga del periodo di formazione o la ripetizione.

#### **7) Per i docenti assunti ai sensi dell'art. 5 del D.L. 44 del 22/4/2023 (prima fascia sostegno a.s. 2023-24)**

La normativa prevede che il personale docente in periodo di prova svolga una lezione simulata dinanzi al comitato di valutazione integrato da un componente esterno individuato dal dirigente titolare dell'Ufficio scolastico regionale tra dirigenti scolastici, dirigenti amministrativi e dirigenti tecnici.

In caso di positiva valutazione delle prove il docente è assunto a tempo indeterminato e confermato in ruolo, con decorrenza giuridica dalla data di inizio del servizio con contratto a tempo determinato di cui al comma 5, nella medesima istituzione scolastica presso cui ha prestato servizio a tempo determinato.

#### **8) Non sono tenuti a svolgere l'anno di formazione e prova i docenti**

- a. 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;
- b. che abbiano ottenuto il rientro in un precedente ruolo nel quale abbiano già svolto il periodo di formazione e prova o il percorso FIT ex DDG 85/2018;

- c. già immessi in ruolo con riserva, che abbiano superato positivamente l'anno di formazione e di prova o il percorso FIT ex DDG 85/2018 e siano nuovamente assunti per il medesimo ordine o grado;
- d. che abbiano ottenuto il trasferimento da posto comune a sostegno e viceversa nell'ambito del medesimo grado;
- e. che abbiano ottenuto il passaggio di cattedra nello stesso grado di scuola. Sono ricompresi nella categoria in esame coloro che hanno concluso positivamente l'anno di formazione e il periodo di prova a seguito di selezione di nomina finalizzata all'immissione in ruolo e siano successivamente immessi in ruolo su classe di concorso del medesimo grado di scuola sulla base di una diversa procedura selettiva.

### **9) Quali sono i diritti della lavoratrice madre neo immessa in ruolo?**

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

### **10) Quali i criteri per la valutazione del docente in formazione?**

Il periodo di formazione e di prova è finalizzato a verificare la padronanza degli standard professionali da parte dei docenti neoassunti con riferimento ai seguenti criteri:

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

### **11) Quali le finalità e i contenuti della formazione?**

Il periodo di formazione e prova risponde alla finalità di sviluppare, rafforzare e verificare le competenze professionali del docente, osservate nell'azione didattica svolta e nelle attività ad essa preordinate e ad essa strumentali, nonché nell'ambito delle dinamiche organizzative dell'istituzione scolastica.

Le attività di formazione sono finalizzate a consolidare le competenze previste dal profilo docente e gli standard professionali richiesti.

Durante questo anno scolastico appare comunque di particolare interesse dedicare una specifica attenzione ai seguenti temi:

1. gestione della classe e delle attività didattiche in situazioni di emergenza,
2. tecnologie della didattica digitale e loro integrazione nel curricolo;
3. ampliamento e consolidamento delle competenze digitali dei docenti;
4. inclusione sociale e dinamiche interculturali;
5. bisogni educativi speciali;
6. innovazione della didattica delle discipline e motivazione all'apprendimento
7. buone pratiche di didattiche disciplinari;
8. gestione della classe e dinamiche relazionali, con particolare riferimento alla prevenzione dei fenomeni di violenza, bullismo e cyberbullismo, discriminazioni;
9. percorsi per competenze relazionali e trasversali;
10. contrasto alla dispersione scolastica;
11. attività di orientamento;
12. insegnamento di educazione civica e sua integrazione nel curricolo;
13. valutazione didattica degli apprendimenti
14. valutazione di sistema (autovalutazione e miglioramento)
  
15. educazione alla sostenibilità

## **12) Quali sono i servizi utili ai fini del compimento del periodo di formazione e di prova?**

Il personale in prova deve essere impiegato nella cattedra, nel posto o nell'ufficio per il quale la nomina è stata conseguita.

L'anno di formazione è **valido** allorché il personale in prova presti servizio in utilizzazione (si tratta di personale appartenente alle dotazioni organiche aggiuntive o al quale non sia stato possibile assegnare una sede di servizio per indisponibilità di posto).

## **13) Quale la durata dell'anno di formazione e di prova?**

La durata della prova è normata dall'art. 440 del d.lgs. 297/1994 così come modificato dall'art. 1, c. 116 della L. 107/2015.

La prova ha la durata di un anno scolastico; sono comprese le attività istituzionali rese anche successivamente alla fine delle lezioni.

**Il periodo di formazione e prova**, considerato quale momento integrante della procedura concorsuale ai fini della conferma in ruolo, è il servizio effettivamente prestato per almeno centottanta giorni, dei quali almeno centoventi per le attività didattiche.

Per le lavoratrici madri, che hanno usufruito del congedo obbligatorio, sono ridotti a 150.

Qualora nell'anno scolastico non vengano prestati 180 giorni di effettivo servizio, la prova è **prorogata** di un anno scolastico.

#### **14) Come calcolare i 180 giorni di servizio prestato?**

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, straordinario e di aspettativa a qualunque titolo fruiti. Va computato anche il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza. Anche se l'attività didattica è organizzata su cinque giorni, il sabato rientra nel conteggio.

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

Nel conteggio dei 180 giorni di servizio non sono computabili:

- i periodi di ferie;
- i permessi retribuiti e non;
- le assenze per malattia;
- le aspettative;
- i periodi di chiusura della scuola per vacanze estive, ad eccezione dei periodi di partecipazione alle sessioni di esame;
- le due giornate che vanno aggiunte alle ferie

#### **15) Come calcolare i 120 giorni di attività didattiche?**

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.

Didattica a distanza o didattica digitale integrata valgono come servizio a tutti gli effetti.

### **16) Quante volte è possibile rimandare l'anno di prova?**

Qualora nell'anno scolastico non siano stati prestati 180 giorni di servizio, la prova è prorogata di un anno scolastico, con provvedimento motivato, dall'organo competente per la conferma in ruolo.

### **17) Se il periodo di prova è prestato per un orario inferiore a quello di cattedra?**

Fermo restando l'obbligo delle 50 ore di formazione previste, i 180 giorni di servizio e i 120 di attività didattica sono proporzionalmente ridotti per i docenti in servizio con orario inferiore su cattedra o su posto.

Negli istituti e scuole di istruzione secondaria od artistica, il periodo di prova del personale docente è valido anche se prestato per un orario inferiore a quello di cattedra.

### **18) Chi deve ripetere l'anno di prova**

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.

### **19) Quali le modalità di intervento e la metodologia delle attività formative?**

Ai fini della **personalizzazione** delle attività di formazione, il docente neoassunto traccia un primo bilancio di competenze, in forma di autovalutazione, con la collaborazione del docente tutor.

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

Il dirigente scolastico e il docente, sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente tutor e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabiliscono, con un apposito patto formativo professionale, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso la partecipazione alle attività formative attivate dall'istituzione scolastica o da reti di scuole, nonché l'utilizzo eventuale delle risorse della Carta di cui all'articolo 1, c. 121, della L. 107/2015.

Al termine del periodo di formazione e prova, il docente 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.

Il modello di formazione sarà articolato in quattro fasi principali per un totale di 50 ore, come di seguito riportate:

- a. incontri propedeutici e di restituzione finale;
- b. laboratori formativi;
- c. "peer to peer" e osservazione in classe;

d. rielaborazione professionale e formazione on-line.

È fatta salva la partecipazione del docente alle attività formative sulla base di quanto previsto all'art. 5.

- **Incontri propedeutici e di restituzione finale:** 6 ore complessive.

L'ufficio scolastico territoriale organizza:

- un incontro formativo propedeutico, con i docenti neoassunti, 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 nel quale verranno illustrati i laboratori formativi, la struttura del bilancio di competenze e del *portfolio*;
- un incontro conclusivo, di carattere culturale e professionale nel quale verrà anche proposta una restituzione finale della valutazione complessiva dell'azione formativa realizzata.
- **Laboratori formativi** per complessive 12 ore di attività che si articolano secondo soluzioni differenziate.

Le iniziative si caratterizzano per l'adozione di **metodologie laboratoriali** (di scambio professionale, ricerca-azione, rielaborazione e produzione di sequenze didattiche) e per contenuti strettamente attinenti all'insegnamento.

Ogni docente, in conseguenza del patto formativo professionale, sceglie i laboratori proposti.

È prevista l'elaborazione di documentazione e attività di ricerca, per progettare materiali didattici e, successivamente, documentarli all'interno del proprio portfolio formativo e professionale nell'apposita sezione predisposta sulla piattaforma INDIRE.

- **Osservazione in classe** da strutturare anche mediante apposita strumentazione operativa (almeno 12 ore).
  - L'osservazione è focalizzata sulle modalità di conduzione delle attività e delle lezioni, sul sostegno alle motivazioni degli alunni, sulla costruzione di ambienti di apprendimento positivi e motivanti, sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti;
- Rielaborazione professionale e formazione online (20 ore)
  - la formazione on-line sarà curata da INDIRE, con la messa a disposizione di una piattaforma dedicata, in cui ogni docente potrà documentare, in forma di portfolio, le proprie esperienze formative, didattiche e di peer review.

La rielaborazione professionale, mediante gli strumenti del "bilancio delle competenze", del "portfolio professionale" e del patto formativo professionale, viene documentata attraverso il supporto digitale messo a disposizione on-line dalla piattaforma INDIRE <HTTPS://NEOASSUNTI.INDIRE.IT/2023/>

Essa consisterà nello svolgimento delle seguenti attività:

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

## **20) Quale la durata delle attività formative?**

L'impegno orario si correla in modo funzionale agli obiettivi e alle metodologie progettate.

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

La formazione è da ritenersi valida con un massimo di assenze giustificate **pari al 25%** delle ore in presenza. Tale percentuale **corrisponde ad un incontro**.

## **21) Che cosa deve elaborare il docente nell'anno di prova?**

Ai docenti viene richiesto di effettuare un **bilancio delle proprie competenze** e di redigere un proprio portfolio professionale, in formato digitale.

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.

Detta 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 dal piano dell'offerta formativa.

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.

## **22) Cos'è e come è strutturato un portfolio?**

Il portfolio è un documento personale e assume un preminente significato formativo per la crescita professionale permanente di ogni insegnante.

È da intendersi come strumento per lo sviluppo professionale a partire da un'autoanalisi delle proprie dimensioni professionali sulla base di alcuni standard di riferimento (conoscenze disciplinari e didattiche; capacità relazionali e conduzione della classe, collaborazione con i colleghi, cura della propria formazione) su cui progettare un proprio programma di crescita professionale.

Il portfolio professionale dovrà contenere:

- a. uno spazio per la descrizione del proprio curriculum professionale;
- b. il bilancio iniziale delle competenze;
- 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.

Non sarà necessario produrre altre relazioni oltre a quelle risultanti dal lavoro svolto nell'ambiente "Portfolio", né potrà essere richiesto di elaborare alcuna specifica e separata tesina.

Successivamente alla compilazione del questionario, sarà possibile l'esportazione del **portfolio professionale** che verrà presentato al Comitato di valutazione.

Il sistema on line è stato progettato per garantire l'assoluta riservatezza dei dati e dei materiali didattici inseriti da ciascun docente nel proprio spazio riservato nella piattaforma, ferma restando la collaborazione del tutor accogliente nell'agevolare questa fase di riflessione professionale sull'azione didattica.

### **23) Cosa viene richiesto al docente e chi esercita la valutazione? La novità dell'allegato A.**

Al docente viene chiesto di sostenere un colloquio innanzi al Comitato di valutazione.

Il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio, consegnato al dirigente scolastico che lo trasmette al comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio.

Contestualmente al colloquio il Comitato di valutazione procede verificando in maniera specifica la traduzione in competenze didattiche pratiche delle conoscenze teoriche disciplinari e metodologiche del docente attraverso un test finale sottoposto al docente, consistente nella discussione e valutazione delle risultanze della documentazione contenuta nell'istruttoria formulata dal tutor e nella relazione del dirigente scolastico, (compresi gli **allegati A** compilati dal tutor e dal dirigente scolastico, sarà oggetto della seconda parte del colloquio e costituisce nel suo insieme il test finale), con espresso riferimento all'acquisizione delle relative competenze, a seguito di osservazione effettuata durante il percorso di formazione e periodo annuale di prova.

All'esito del colloquio e delle risultanze emerse dalla documentazione, il comitato si riunisce per l'espressione del parere. Il docente tutor presenta le risultanze emergenti dall'istruttoria compiuta in merito alle attività formative ed alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente. Il dirigente scolastico presenta una relazione per ogni docente comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di tutoring, e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere. Il parere del comitato è obbligatorio, ma non vincolante per il dirigente scolastico, che può discostarsene con atto motivato, fermo restando che il mancato superamento della

verifica di cui al comma 3 comporta il mancato superamento del percorso di formazione e periodo annuale di prova.

Il **comitato per la valutazione**, è composto e presieduto, dal dirigente scolastico, dal docente con funzione di tutor e da tre docenti dell'Istituto, di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno dal Consiglio di Istituto.

#### **24) La novità del percorso di formazione**

Una tra le novità più rilevanti del percorso è rappresentata dall'allegato A, che struttura i momenti di osservazione in classe da svolgersi da parte del Dirigente scolastico e del tutor, evidenziando in maniera oggettiva le caratteristiche dell'attività didattica del docente neo-immesso. Le schede, debitamente compilate, entrano a far parte del materiale sottoposto al Comitato di valutazione.

#### **25) Qual è il ruolo del tutor?**

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. Il docente tutor segue al massimo tre docenti neoassunti.

Il docente tutor accoglie il docente 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 traduce altresì nella predisposizione di momenti di reciproca osservazione in classe.

La collaborazione può tradursi anche nella elaborazione, sperimentazione, validazione di risorse didattiche e unità di apprendimento.

Il docente tutor presenta al Comitato di valutazione le risultanze emergenti dall'istruttoria compiuta in merito alle attività formative predisposte ed alle esperienze di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola del docente neoassunto.

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.

Il docente *tutor* appartiene, nella scuola secondaria di primo e secondo grado, alla medesima classe di concorso dei docenti neoassunti 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.

#### **26) Quali i compiti del Dirigente scolastico?**

Il dirigente scolastico ha un compito di apprezzamento e validazione della professionalità dei docenti, oltre che di garanzia giuridica. Per il docente neoassunto garantisce la disponibilità 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 stende la propria programmazione annuale, in cui specifica, condividendoli con il tutor, gli

esiti di apprendimento attesi, le metodologie didattiche, le strategie inclusive per alunni con bisogni educativi speciali e di sviluppo dei talenti, gli strumenti e i criteri di valutazione, che costituiscono complessivamente gli obiettivi dell'azione didattica. Il dirigente scolastico stipula il patto formativo di sviluppo professionale, svolge l'osservazione e la visita alle classi in cui i docenti prestano servizio, redige una relazione per ogni docente.

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.

È in capo al dirigente scolastico della scuola di titolarità l'emissione del decreto di conferma in ruolo, anche allorquando il periodo di formazione e prova sia svolto presso altre Istituzioni scolastiche, come nel caso delle assegnazioni provvisorie. In tale ipotesi il dirigente della scuola di assegnazione emetterà il provvedimento di positivo esito dell'anno di formazione che il dirigente di titolarità assumerà per quanto di sua competenza.

## **27) Vincolo di permanenza**

- Legge 79/2022: i docenti neoassunti di tutti i gradi di istruzione sono tenuti a rimanere nella scuola di titolarità, nello stesso tipo di posto e classe di concorso, per tre anni scolastici, salvo che in caso di sovrannumero o esubero.
- Derogabile per la mobilità straordinaria (annuale) solo per situazioni sopraggiunte dopo l'immissione (L. 104/92).
- Di legge e quindi non derogabile per via contrattuale (non ammessi gli artt. 36 e 59 del CCNL).
- Ammessi ovviamente i congedi con o senza assegni e le aspettative (ma dopo la conferma in ruolo).

In caso di superamento del test finale e di valutazione finale positiva, il docente è cancellato da ogni altra graduatoria, di merito, di istituto o a esaurimento, nella quale sia iscritto ed è confermato in ruolo presso la stessa istituzione scolastica ove ha svolto il periodo di prova.

Il docente è tenuto a rimanere nella predetta istituzione scolastica, nei medesimi tipi di posto e classe di concorso, **per non meno di tre anni**, compreso il periodo di prova, cui si aggiunge, per i soggetti di cui al comma 2 del presente articolo e all'articolo 18 – bis, il periodo necessario per completare la formazione iniziale e acquisire l'abilitazione, salvo che nei casi di sovrannumero o esubero o di applicazione dell'articolo 33, commi 5 o 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, limitatamente a fatti sopravvenuti successivamente al termine di presentazione delle istanze per la partecipazione al relativo concorso.

Il docente può presentare, in ogni caso, **domanda di assegnazione provvisoria e utilizzazione nell'ambito della provincia di appartenenza** e può accettare il conferimento di supplenza per l'intero anno scolastico per altra tipologia o classe di concorso per le quali abbia titolo.

## **28) Principali riferimenti normativi**

L. 29 giugno 2022 n. 79;

L. 13 luglio 2015 n. 107;

D.lgs. 13 aprile 2017 n. 59 e successive modificazioni.

D.M. MI 16 agosto 2022 n. 226;

ALLEGATO A

C.M. 15 novembre 2022 n. 39972;

C.C.N.L. comparto scuola 2016-2018, ed in particolare, l'art. 27 c. 1.

C.M. 29 gennaio 1997 n. 73.

D.lgs. 16 aprile 1994, n. 297 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione.

C.M. 10 settembre 1991 n. 267.

L. 27 dicembre 1989 n. 417.

Articoli 1-2 L. 20 maggio 1982 n. 270.

C.M. 11 luglio 1979 n. 180.

D.P.R. 31 maggio 1974 n. 417