

**ISTITUTO COMPRENSIVO
“E. DE AMICIS”
- RANDAZZO -**

I.C. "E. DE AMICIS" - RANDAZZO (CT)
Prot. 0005803 del 09/10/2023
VII (Uscita)



Ai Docenti **neoinmessi**
della Scuola dell'Infanzia/Primaria/S.S. I° grado

Ins. Pennisi Marilena
Ins. Nicolosi Emanuela Maria
Prof.ssa Melita Antonia
Prof.ssa Pafumi Elisa

Ai Docenti **tutor** della scuola Dell'Infanzia/S.S. I° grado

Ins. Nibali Nunziatina
Ins. Sci Eliana
Prof.ssa Rampulla Maria
Prof.ssa Di Stefano Francesca

AI DSGA

Al sito Web

Oggetto: *“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”.*

D.M. n. 850 del 27/10/2015 – bilancio delle competenze

Ai fini della redazione del **“Bilancio delle Competenze”** che le SS.LL. dovranno predisporre e consegnare al Dirigente scolastico entro il **25/10/2023**, propedeutico alla redazione del Patto di Sviluppo Professionale da parte dello stesso, si comunicano le parti salienti del decreto di cui in oggetto.

Articolo 1

(Oggetto, finalità e definizioni)

OMISSIS

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;
 - 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;
 - 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 redigeva 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 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 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 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 curricolo;
 - 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 curricolo;
 - 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 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

(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

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.
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)
OMISSIS

Articolo 16

(Norma di rinvio)
OMISSIS

Il Dirigente Scolastico
Prof. Salvatore Malfitana
Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi
dell'art.3, c. 2, del D.Lgs n.39/93

BILANCIO DELLE COMPETENZE

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

I. INSEGNAMENTO (DIDATTICA)

II. PARTECIPAZIONE alla vita SCOLASTICA (ORGANIZZAZIONE)

III. FORMAZIONE CONTINUA (PROFESSIONALITÀ)

Ciascuna area si articola in alcuni *Ambiti* di competenza, a loro volta scanditi in *Indicatori* 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).

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).

Indicazioni per la compilazione

Gli *Indicatori* 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 le domande sono rivolte a TUTTI gli insegnanti.

Per ciascuna delle dimensioni, si chiede al docente neoassunto di posizionarsi rispetto alla percezione personale di competenza su tre livelli:

- 1) ho bisogno di acquisire nuove competenze;
- 2) dovrei consolidare alcune competenze;
- 3) mi sento adeguato al compito.

Per ciascuno degli *Ambiti* di competenze è richiesto al docente di prendere in considerazione uno o due *Indicatori* e 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.

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)

a) Organizzazione delle situazioni di apprendimento

1. Individuare con chiarezza le competenze (profili, traguardi, ecc.) che gli allievi devono conseguire;
2. Rendere operativi gli obiettivi di apprendimento individuati, traducendoli in evidenze concrete capaci di supportare la verifica del loro conseguimento;
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;
4. (INFANZIA, compreso SOSTEGNO) Conoscere i concetti fondamentali dei campi di esperienza;
5. (SOSTEGNO) Elaborare il Piano Educativo Individualizzato (PEI, PEP, PDP...) per gli alunni con bisogni educativi speciali, rendendolo coerente con il percorso della classe;
6. (INFANZIA, PRIMARIA, SECONDARIA) Partecipare alla progettazione di percorsi personalizzati e inclusivi per studenti con particolari problematiche affinché possano progredire all'interno del gruppo classe;
7. Strutturare l'azione di insegnamento, impostando una relazione coerente tra obiettivi, attività, mediatori e valutazione;
8. Verificare l'impatto dell'intervento didattico rimettendone a fuoco gli aspetti essenziali;
9. Utilizzare le tecnologie per migliorare la comunicazione e la mediazione didattica, anche in vista di interventi funzionali e/o compensativi;
10. Prevedere compiti di apprendimento in cui gli allievi debbano fare uso delle tecnologie;
11. Attivare gli alunni 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;
12. Prefigurarsi i possibili ostacoli di apprendimento e predisporre adeguate strategie di intervento.

b) Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo

13. Acquisire una visione longitudinale degli obiettivi dell'insegnamento (curricolo verticale);
14. Rendere visibili agli occhi degli allievi i loro avanzamenti rispetto all'obiettivo prestabilito attraverso un feedback progressivo;
15. Utilizzare diverse tecniche e strumenti per la valutazione formativa;
16. Fornire indicazioni per consolidare gli apprendimenti e favorire integrazione e ristrutturazioni delle conoscenze a distanza di tempo;
17. Verificare collegialmente l'acquisizione di competenze trasversali (soft skills).

c) Coinvolgere gli studenti nel loro apprendimento e nel loro lavoro

18. Lavorare partendo dalle conoscenze degli studenti. Rilevare le conoscenze esistenti e i legami tra le stesse;
19. Costruire ambienti di apprendimento capaci di sollecitare partecipazione, curiosità, motivazione e impegno degli allievi;
20. Sviluppare la cooperazione fra gli studenti e le forme di mutuo insegnamento;
21. Favorire autoregolazione, autonomia e strategie di studio personali;
22. Costruire regole chiare e condivise insieme alla classe;
23. (INFANZIA) Curare l'organizzazione di una giornata educativa equilibrata, ricca di momenti di accoglienza, relazione, gioco, apprendimento, vita pratica.

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

d) Lavorare in gruppo tra insegnanti

24. Elaborare e negoziare un progetto educativo di team, costruendo prospettive condivise sui problemi della comunità scolastica;
25. Partecipare a gruppi di lavoro tra insegnanti, condurre riunioni, fare sintesi;
26. Proporre elementi di innovazione didattica da sperimentare;
27. Innescare ed avvalersi di attività di peer-review e peer-learning tra colleghi;

28. (SOSTEGNO) Focalizzare l'attenzione dell'intero gruppo docente (team, consiglio di classe, ecc.) sui temi dell'inclusione.

e) Partecipare alla gestione della scuola

29. Contribuire alla gestione delle relazioni con i diversi interlocutori (parascolastici, di quartiere, associazioni di genitori, insegnamenti di lingua e cultura d'origine);

30. (SOSTEGNO) Curare i rapporti con le *équipe* multidisciplinari ed i servizi specialistici;

31. Organizzare e far evolvere, all'interno della scuola, la partecipazione degli studenti;

32. Partecipare ai processi di autovalutazione della scuola;

33. Impegnarsi negli interventi di miglioramento dell'organizzazione scolastica.

f) Informare e coinvolgere i genitori

34. Coinvolgere i genitori nella vita della scuola;

35. Organizzare riunioni d'informazione e di dibattito sui problemi educativi;

36. Comunicare ai genitori obiettivi didattici, strategie di intervento, criteri di valutazione e risultati conseguiti;

37. (INFANZIA E SOSTEGNO) Assicurare un rapporto personalizzato e accogliente verso singoli genitori.

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

g) Affrontare i doveri e i problemi etici della professione

38. Rispettare regole, ruoli e impegni assunti all'interno del proprio contesto professionale;

39. Ispirare la propria azione a principi di lealtà, collaborazione, reciproca fiducia tra le diverse componenti;

40. Contribuire al superamento di pregiudizi e discriminazioni di natura sociale, culturale o religiosa;

41. Rispettare la privacy delle informazioni acquisite nella propria pratica professionale.

h) Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative

42. Utilizzare efficacemente le tecnologie per ricercare informazioni;

43. Utilizzare le tecnologie per costruire reti e scambi con altri colleghi anche nell'ottica di una formazione continua;

44. Esplorare le potenzialità didattiche dei diversi dispositivi tecnologici.

i) Curare la propria formazione continua

45. Documentare la propria pratica didattica;

46. Reinvestire, nelle pratiche, i risultati dell'analisi e della riflessione sull'agito;

47. Aggiornare il proprio bilancio di competenze ed elaborare un proprio progetto di sviluppo Professionale;

48. Partecipare a programmi di formazione personale e con colleghi, gruppi, comunità di pratiche;

49. Essere coinvolto in attività di ricerca didattica, anche in forma collaborativa;

50. Utilizzare i risultati della ricerca per innovare le proprie pratiche didattiche.

Il Dirigente Scolastico

Prof. Salvatore Malfitana

Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art.3, c. 2, del D.Lgs n.39/93