



IRSEF

IRFED



REGIONALE DEL LAZIO

**Neoassunti
Percorso Formativo
2022/2023**

Riferimenti Normativi

Legge 107/2015

L'articolo 1 ai commi 117, 118, 119, 120, riporta i passaggi che riguardano in particolare il Periodo di formazione e di prova

Normativa di riferimento

- **DM 850/2015 “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”.**
- **Nota 36167 del 5 novembre 2015 - Orientamenti operativi periodo di prova e formazione personale docente**

Normativa di riferimento

- **DM 850/2015 “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”.**
- **Nota 36167 del 5 novembre 2015 - Orientamenti operativi periodo di prova e formazione personale docente**



Normativa di riferimento

- **Decreto 226 del 16/8/2022 Regolamentazione nuovo percorso formazione e prova personale docente ed educativo**
- “Disposizioni concernenti il percorso di formazione e di prova del personale docente ed educativo, ai sensi dell’articolo 1, comma 118, della legge 13 luglio 2015, n. 107 e dell’articolo 13, comma 1 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59, nonché la disciplina delle modalità di svolgimento del test finale e definizione dei criteri per la valutazione del personale in periodo di prova, ai sensi dell’articolo 44, comma 1, lett. g), del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79” (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)).



Decreto 226 del 16/8/2022

- *Il Ministero ha ufficializzato il testo del **DM 226 del 16 agosto 2022** che andrà a disciplinare il nuovo percorso di formazione e prova del personale docente ed educativo alla luce delle novità introdotte con il Decreto Legge 36 del 30 aprile 2022 convertito nella Legge n. 79 del 29 giugno 2022*
- *Rispetto al passato, il Ministero ha introdotto, al termine del percorso, la somministrazione di un **test finale** che ha lo scopo di accertare come le competenze teoriche disciplinari e metodologiche del docente si siano tradotte in competenze didattiche pratiche. Tale valutazione si aggiunge e integra la valutazione del dirigente scolastico, sentito il comitato per la valutazione dei docenti.*

Decreto 226 del 16/8/2022

- **CAMPO DI APPLICAZIONE**

*Il nuovo decreto si applica a **tutto il personale comunque sottoposto al percorso di formazione e periodo annuale di prova a decorrere dall'anno scolastico 2022/2023.***

Questo significa che chiunque venga assunto di ruolo da qualsiasi graduatoria (GAE, GM, ecc.) sarà soggetto alle disposizioni contenute nel nuovo decreto.

SUPERAMENTO DEL PERCORSO DI FORMAZIONE E PERIODO ANNUALE DI PROVA

- 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**.

validità del periodo di prova

- I termini indicati per la validità del periodo di prova trovano applicazione anche nei confronti dei vincitori della procedura di cui all'articolo 59, **comma 9 bis**, del decreto legge 25 maggio 2021, n. 73.

PRIMO BILANCIO DI COMPETENZE

- 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**. 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.

BILANCIO INIZIALE DELLE COMPETENZE

Il **Bilancio iniziale** ha una doppia valenza:

- informare su quali siano le **competenze** che la ricerca in ambito educativo a livello nazionale e internazionale, ritiene **proprie della professionalità del docente**;
- favorire la **riflessione su queste competenze** al fine di individuare i propri **punti di forza o, al contrario, di debolezza**, in un processo di **auto-valutazione** in cui il docente dovrebbe auspicabilmente essere **sostenuto dal tutor** e che dovrebbe condurlo alla definizione delle attività formative dell'anno di prova. **Le domande guida che accompagnano ogni descrittore di competenza hanno la funzione di chiarirne il significato.**

BILANCIO INIZIALE DELLE COMPETENZE

- La redazione del Bilancio iniziale rappresenta, dunque, la premessa sulla base della quale elaborare, con il supporto del tutor e del Dirigente scolastico, il **Patto formativo**. In quest'ultimo devono essere indicate le azioni formative che s'intendono intraprendere durante l'anno di prova e i corrispondenti obiettivi formativi (art. 5, DM 850/2015; art. 4, CM 36167/2015).
- Il Patto formativo dovrà essere elaborato sulla base del modello in uso nel proprio istituto (nel Toolkit sono resi disponibili dei modelli di Patto formativo condivisi dalle scuole negli anni passati).

BILANCIO INIZIALE DELLE COMPETENZE

- Il **Curriculum formativo**, il **Bilancio iniziale delle competenze** e il **Patto formativo** definiscono la **traiettoria formativa** del docente durante l'anno di prova e costituiscono utili indicazioni anche per il tutor affinché, in particolare durante la fase **peer to peer**, supporti il docente a comprendere meglio il proprio stile di insegnamento, a valorizzare i propri punti di forza e/o a potenziare quelli di debolezza.

BILANCIO INIZIALE DELLE COMPETENZE

- Un'elaborazione accurata del Bilancio consente al docente di:
- auto-valutare le proprie competenze;
- individuare elementi sui quali far convergere l'attenzione del tutor;
- predisporre una documentazione didattica chiara e coerente con i propri bisogni (dal Patto formativo ai Bisogni futuri);
- conoscere le dimensioni della professionalità docente emerse dalla ricerca internazionale;
- agevolare la preparazione della fase istruttoria curata dal tutor di fronte al comitato di valutazione (art. 13, DM 850/2015).

BILANCIO INIZIALE DELLE COMPETENZE

- Si sottolinea, infine, che il Bilancio iniziale non ha un carattere valutativo ma è pensato per supportare il docente in un personale **processo di auto-valutazione**.
- **Tempistica:**
- Entro il secondo mese dalla presa di servizio.

Come compilare il Bilancio iniziale

Per ciascun **Ambito** ti chiediamo di selezionare fino a un massimo di tre **descrittori di competenza** e di elaborare un testo di massimo 3.000 battute spazi inclusi, per motivare le ragioni della tua scelta e il livello di competenza percepito.

- I **descrittori delle competenze** sui quali ti chiediamo di riflettere sono stati pensati unitariamente. Tuttavia abbiamo ritenuto utile proporre lievi differenziazioni per i diversi ordini di scuola e per il sostegno. **Dove non diversamente specificato i descrittori sono rivolti a TUTTI i docenti.**
- Le domande guida che accompagnano ciascun descrittore di competenza, sono intese a chiarire il contesto, il significato e l'articolazione della competenza corrispondente, oltre a costituire una potenziale traccia per il testo libero da comporre alla fine di ogni ambito.

Per selezionare i descrittori di competenze puoi utilizzare i seguenti 3 criteri:

- **1. Competenze non possedute che, però, si ritengono importanti e si vorrebbero acquisire**
- **2. Competenze note, ma che di cui si vorrebbero approfondire alcuni aspetti**
- **3. Competenze che si ritiene di possedere a un livello adeguato o nelle quali ci si percepisce come esperti**

Come compilare il Bilancio iniziale

Il Bilancio è strutturato in 3 aree ogni area è a sua volta articolata in 3 ambiti, per un totale di 9 ambiti



AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALL'INSEGNAMENTO (Didattica)

- a) *Organizzare situazioni di apprendimento*
- b) *Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo*
- c) *Coinvolgere gli allievi nel processo di apprendimento*

Come compilare il Bilancio iniziale

Il Bilancio è strutturato in **3 aree** ogni area è a sua volta articolata in **3 ambiti**, per un totale di **9 ambiti**



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

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

Come compilare il Bilancio iniziale

Il Bilancio è strutturato in **3 aree** ogni area è a sua volta articolata in **3 ambiti**, per un totale di **9 ambiti**



AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PROPRIA FORMAZIONE (Professionalità)

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

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	<i>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?</i>
<input type="checkbox"/> 2. Rendere operativi gli obiettivi di apprendimento individuati, in modo da verificarne il conseguimento	<i>Ritieni di saper ricostruire chiaramente la relazione tra contenuti e obiettivi di apprendimento?</i>
<input type="checkbox"/> 3. (PRIMARIA, SECONDARIE) Conoscere in maniera adeguata i concetti chiave della disciplina	<i>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?</i>

- 11. Prefigurare i possibili ostacoli all'apprendimento e predisporre adeguate strategie di intervento

Durante la fase di progettazione di un'attività ritieni di prevedere quali potranno essere gli ostacoli all'apprendimento che incontreranno gli allievi.

Se sì, sai individuare le ragioni di tali ostacoli dopo aver analizzato una lezione già realizzata?

Descrivere, eventualmente utilizzando le domande guida, le ragioni della/e scelta/e della/e competenza/e selezionata/e. Si consiglia di prendere in esame fino ad un massimo di 3 competenze per ogni ambito.

(Max 3.000 caratteri spazi inclusi)

PATTO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

- 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.

NUOVO BILANCIO DI COMPETENZE

- **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.

ATTIVITÀ FORMATIVE

- 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 (6 ore)
 - b. laboratori formativi (12 ore);
 - c. “peer to peer” e osservazione in classe (12 ore);
 - d. formazione on-line (20 ore)

INCONTRI PROPEDEUTICI E DI RESTITUZIONE FINALE

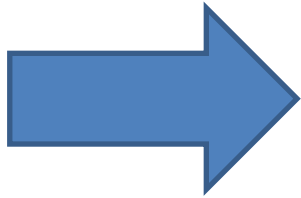
- L'amministrazione scolastica territoriale organizza almeno **un incontro formativo propedeutico**, con i docenti in periodo di prova, a livello di ambito territoriale, finalizzato a illustrare le modalità generali del percorso di formazione generale, il profilo professionale atteso, le innovazioni in atto nella scuola e un incontro conclusivo, finalizzato a compiere una valutazione complessiva dell'azione formativa realizzata.

LABORATORI FORMATIVI

- Le attività di formazione per i docenti in periodo di prova sono progettate a livello territoriale. 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.

LABORATORI FORMATIVI

- 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.



AREE TRASVERSALI

- Gestione della classe e delle attività didattiche in situazioni di emergenza;**
- Metodologie e tecnologie della didattica digitale e loro integrazione nel curriculum;**
- Ampliamento e consolidamento delle competenze digitali dei docenti;**
- Inclusione sociale e dinamiche interculturali;**
- Gestione della classe e dinamiche relazionali, con particolare riferimento alla prevenzione dei fenomeni di violenza, bullismo, cyberbullismo e discriminazioni;**
- Contrasto alla dispersione scolastica;**
- Buone pratiche di didattiche disciplinari;**
- Valutazione di sistema (Autovalutazione e miglioramento);**
- Attività di orientamento;**
- Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento;**
- Bisogni educativi speciali;**
- Motivare gli studenti ad apprendere;**
- Innovazione della didattica delle discipline;**
- Insegnamento di educazione civica e sua integrazione nel curriculum;**
- Valutazione didattica degli apprendimenti;**
- Educazione sostenibile e transizione ecologica con riferimento al Piano "Rigenerazione Scuola" e ai piani ministeriali vigenti.**

Peer to peer – formazione tra pari e verifica in itinere

- L'attività di osservazione in classe, svolta dal docente in periodo di prova e dal tutor, è finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche. 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.
- 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**. 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.

Formazione on-line

- 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

Formazione on-line

- 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

PORTFOLIO PROFESSIONALE

- 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.

DOCENTE 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 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**

DOCENTE TUTOR

- 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.

DOCENTE TUTOR

- **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

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

- 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.**

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

- 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.

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

- 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

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

- 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.

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

- **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.


TEST FINALE

- 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.**

TEST FINALE

- 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.

SECONDO PERCORSO DI FORMAZIONE E DI PERIODO ANNUALE DI PROVA

- 
- 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.

SECONDO PERCORSO DI FORMAZIONE E DI PERIODO ANNUALE DI PROVA

- Nel caso del manifestarsi di gravi lacune di carattere culturale, pedagogico, metodologicodidattico e relazionale, il dirigente scolastico richiede prontamente apposita **visita ispettiva** 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.**

DIRIGENTI SCOLASTICI

- I dirigenti scolastici delle istituzioni in cui prestano servizio i docenti in periodo di prova organizzano le attività di accoglienza, formazione, tutoraggio, supervisione professionale, avvalendosi della collaborazione dei docenti tutor e svolgono le attività per la valutazione del periodo annuale di prova in servizio, secondo le procedure di cui al presente decreto, oltre a **visitare le classi dei docenti neo immessi in ruolo almeno una volta nel corso del periodo di prova** in servizio, anche avvalendosi della scheda di cui all'allegato A.

LA PIATTAFORMA IN PILLOLE

- <https://sites.google.com/lcavour.it/pnfdto02/indire>
- INDIRE (Istituto Nazionale Documentazione Innovazione Ricerca Educativa) ha predisposto una piattaforma di supporto alle attività di formazione.

1. Credenziali MIUR
2. SPID (👉 *scopri di più*)
3. eIDAS (👉 *scopri di più*)

TOOLKIT

- <https://neoassunti.indire.it/2022/toolkit/>
- Nella sezione **Toolkit** sono disponibili documenti utili ai docenti per la compilazione del dossier professionale quali il facsimile del bilancio iniziale delle competenze e degli altri questionari di monitoraggio che si troveranno all'interno del dossier. Sono inoltre disponibili numerosi modelli (patto professionale, attestazioni, ecc) e documenti utili alle attività di documentazione, *peer to peer*

DIRIGENTE SCOLASTICO

- 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 l'impegno del Dirigente scolastico nell'osservazione e nella visita alle classi in cui i docenti neoassunti prestano servizio. Analogamente si raccomanda un contatto frequente tra dirigente scolastico e tutors.

-

TEMA DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals, SDGs - in un grande programma d'azione per un totale di 169 'target' o traguardi. L'avvio ufficiale degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile ha coinciso con l'inizio del 2016, guidando il mondo sulla strada da percorrere nell'arco dei prossimi 15 anni: i Paesi, infatti, si sono impegnati a raggiungerli entro il 2030.
- Gli Obiettivi per lo Sviluppo danno seguito ai risultati degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (Millennium Development Goals) che li hanno preceduti, e rappresentano obiettivi comuni su un insieme di questioni importanti per lo sviluppo: la lotta alla povertà, l'eliminazione della fame e il contrasto al cambiamento climatico, per citarne solo alcuni. 'Obiettivi comuni' significa che essi riguardano tutti i Paesi e tutti gli individui: nessuno ne è escluso, né deve essere lasciato indietro lungo il cammino necessario per portare il mondo sulla strada della sostenibilità.

<https://scuola2030.indire.it/>

INDIRE
ISTITUTO
NAZIONALE
DOCUMENTAZIONE
INNOVAZIONE
RICERCA EDUCATIVA



SCUOLA 2030
educazione per la creazione di valore

 **Entra con SPID**

[IL PROGETTO](#) [RISORSE](#) [INDIRE4GOAL](#) [NEWS](#)



P come Pianeta
Didacta 2019
Fortezza da Basso Firenze - 9 ottobre 10.30-13.30

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite



