Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania
Direzione Generale
UFFICIO III

3 GIORNI smart EDUcation & TECHnology days PER LA SCUOLA CITTÀ DELLA SCIENZA NAPOLI

a cura di
ANNA MNNA DI NOCERA

PIANO PER LA FORMAZIONE DEI DOCENTI 2016/2019

I principi, le priorità e la governance

Quadro normativo di riferimento

FORMAZIONE IN SERVIZIO
«Obbligatoria, permanente e strutturale»
Art. 1, comma 124

PIANO NAZIONALE DI FORMAZIONE
«Individua ogni tre anni le priorità per la formazione»
Art. 1, comma 124

CARTA DEI DOCENTI
«permette di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali»
Art. 1, comma 121

Principi

- **Definizione** e **finanziamento** di un **Piano** nazionale triennale

- Inserimento nel **PTOF** di ogni scuola della **ricognizione dei bisogni formativi** e delle conseguenti **azioni di formazione** da realizzare

- Riconoscimento dell'**attività di ricerca** e **documentazione** di buone pratiche quali criteri per la **valorizzazione** e l'**incentivazione** della professionalità docente.

Il Piano per la Formazione 2016-2019

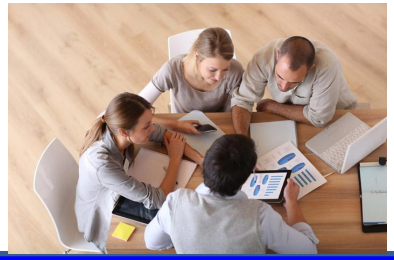
- Il Piano per la Formazione definisce le priorità e le risorse finanziarie per il triennio 2016/2019.

Finalità

- Il Piano si propone di favorire il superamento delle debolezze del sistema scolastico italiano, allineandolo ai migliori standard internazionali.

L'OCSE ha individuato tre dimensioni che influenzano la professionalità docente

AUTONOMIA
(potere decisionale dei docenti sul proprio lavoro)



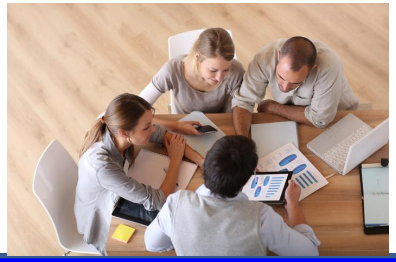
Peer networks
(opportunità di sostegno e confronto)

Base di conoscenze
(requisiti iniziali, incentivi per lo sviluppo professionale)

Professionalità docente

In Italia, la professionalità docente risulta ben sostenuta dalla dimensione dell'autonomia, meno dagli altri fattori.

AUTONOMIA
(potere decisionale dei docenti sul proprio lavoro)



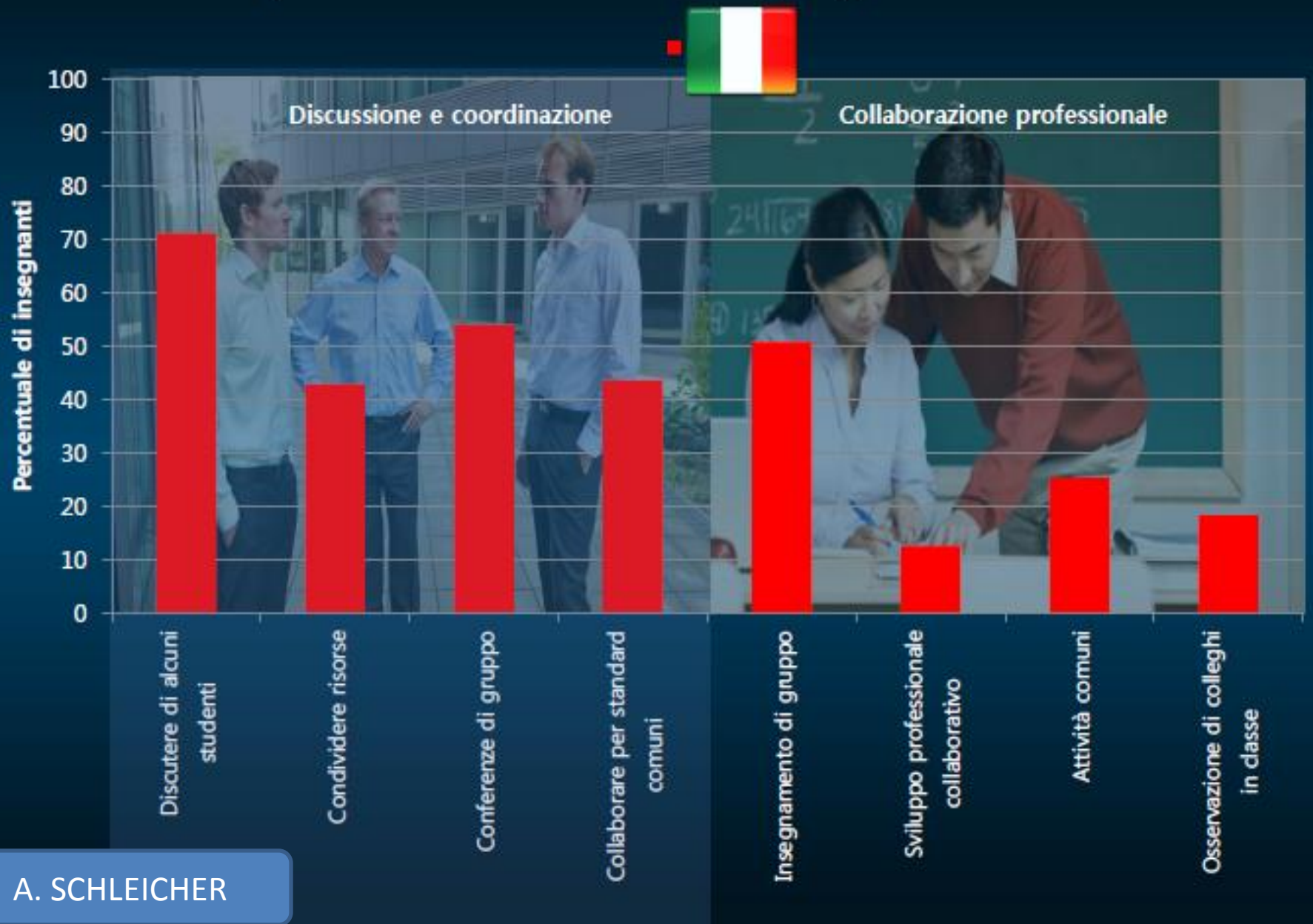
Peer networks
(opportunità di sostegno e confronto)

Professionalità docente

Base di conoscenze
(requisiti iniziali, incentivi per lo sviluppo professionale)

La collaborazione professionale fra i docenti

Percentuale di insegnanti della scuola secondaria inferiore che riferiscono di svolgere le seguenti attività almeno una volta al mese



A. SCHLEICHER

A. SCHLEICHER

- **Il Piano si propone, in particolare di promuovere la dimensione collaborativa in tutte le sue forme come elemento essenziale per lo sviluppo del sistema educativo italiano.**

I livelli della collaborazione

realizzazione di modelli di tutoraggio e mentoring

costruzione di filiere formative e reti di scopo

promozione di gruppi di ricerca disciplinari e interdisciplinari

intensificazione di gemellaggi europei e degli scambi internazionali

Le coerenze

La formazione dei docenti è concepita in coerenza con quella dei Dirigenti scolastici e del resto del personale

La formazione in servizio dei docenti è realizzata in coerenza con la formazione iniziale

Cosa cambia?

Prima

- Azioni formative frammentate nel corso nella carriera
- Centralizzazione della formazione, affidata alla singola scuola
- Formazione intesa come aggiornamento

Dopo

- Sistema integrale di formazione
- Promozione di reti territoriali, nazionali, internazionali
- Formazione concepita come sviluppo professionale del docente, della scuola e del Paese

I nuovi caratteri della Formazione

- **ASPETTO QUALITATIVO**: la formazione non è più concepita come mero aggiornamento ma come sviluppo professionale

- **DISPOSITIVI PER LO SVILUPPO** : portfolio digitale, bilancio delle competenze, piano individuale di sviluppo professionale

- **PRIORITA' STRATEGICHE**: grandi aree tematiche di riferimento

- **MODELLO DI GOVERNANCE**: reti, tavoli di concertazione, condivisione di scopi

Gli standard professionali

Nella definizione degli standard saranno considerate punto di partenza le seguenti aree individuate dal D.M. n. 850/2015.

Articolo 4

(Criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova)

Criteri per la valutazione del docente in periodo di formazione e di prova

a. il **corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche** con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi, ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;

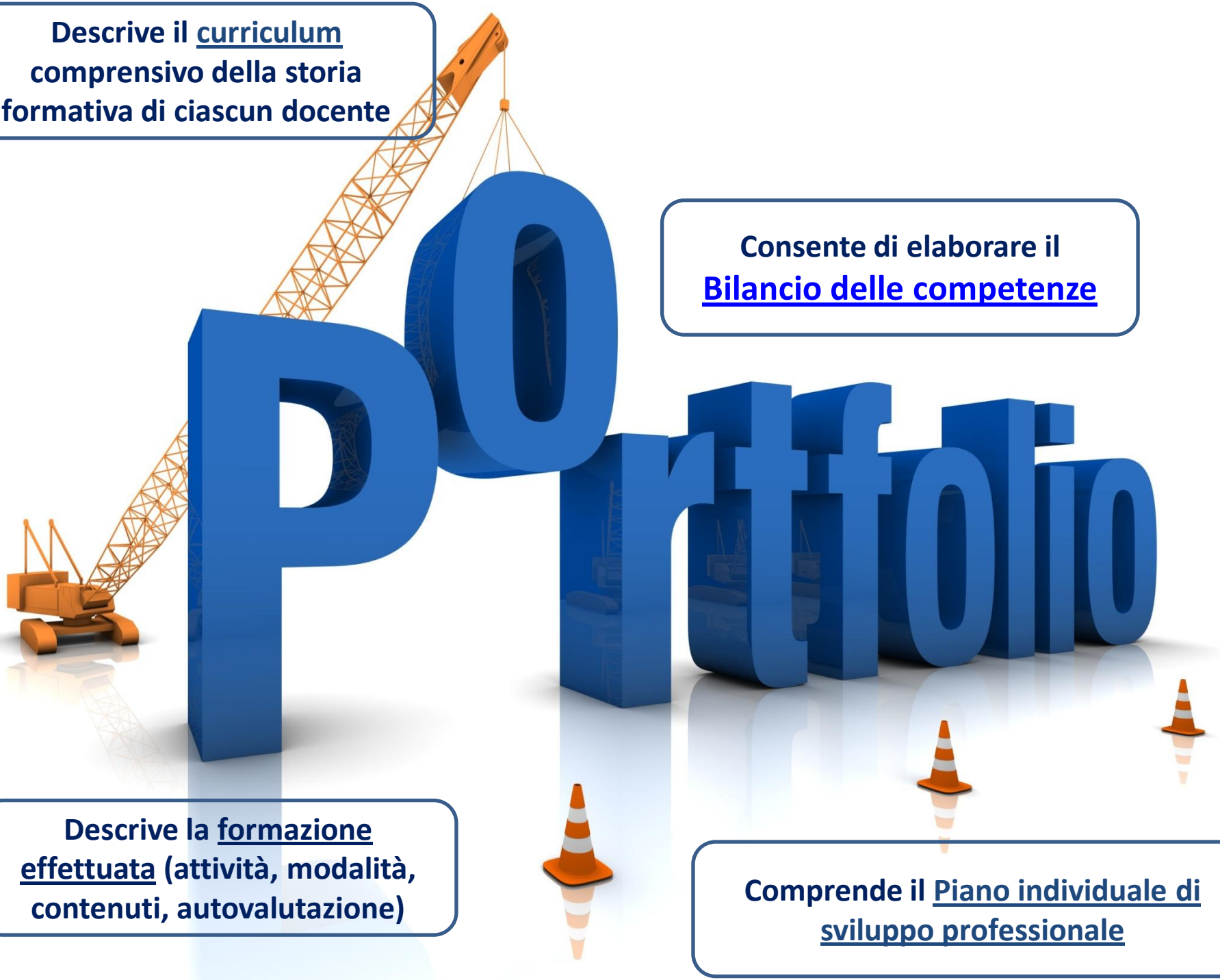
b. il **corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali**;

c. l'**osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico** e inerenti la funzione docente;

d. la **partecipazione alle attività formative e il raggiungimento degli obiettivi** dalle stesse previsti.

Descrive il curriculum comprensivo della storia formativa di ciascun docente

Consente di elaborare il Bilancio delle competenze



Descrive la formazione effettuata (attività, modalità, contenuti, autovalutazione)

Comprende il Piano individuale di sviluppo professionale

Il Piano individuale di sviluppo professionale

- Il Piano di sviluppo professionale è uno strumento che ciascun docente curerà con aggiornamenti periodici, in cui indicare esigenze e proposte di crescita professionale in riferimento ad alcune **aree definite «prioritarie»**.

AREA DELLE COMPETENZE DEL PIANO

Priorità della formazione

Bisogni reali

BISOGNI DOCENTI NEO-ASSUNTI

ESITI INDAGINE OCSE-PISA

ESITI PROVE INVALSI

INVALSI

LE PRIORITA’

- Competenze di sistema

AUTONOMIA DIDATTICA E ORGANIZZATIVA

VALUTAZIONE E MIGLIORAMENTO

DIDATTICA PER COMPETENZE
E INNOVAZIONE METODOLOGICA

- Competenze per una scuola inclusiva

INTEGRAZIONE E CITTADINANZA

INCLUSIONE E DISABILITA’

PREVENZIONE DEL DISAGIO

- Competenze per lo sviluppo professionale del docente per il 21°secolo

LINGUE STRANIERE

COMPETENZE DIGITALI

SCUOLA E LAVORO

AUTONOMIA DIDATTICA E ORGANIZZATIVA

Target	Azioni formative	Soggetti da coinvolgere	Quando
Referenti di istituto, funzioni strumentali e figure di coordinamento	Progettazione nell'ambito dell'autonomia, flessibilità organizzativa, leadership educativa, governance territoriale e utilizzo e gestione delle risorse umane e strumentali	32.000	A partire dal 2017
Dirigenti scolastici e Direttori dei servizi generali e amministrativi	Progettazione nell'ambito dell'autonomia, flessibilità organizzativa, leadership educativa, governance territoriale e utilizzo e gestione delle risorse umane e strumentali	15.000	Anno scolastico 2016/2017
Formatori	Arricchimento, differenziazione e individualizzazione dei curricoli e implementazione di modelli organizzativi per la gestione di spazi innovativi, risorse umane, didattiche, finanziarie	500	Anno scolastico 2016/2017
Docenti di ogni ordine e grado di scuola	Arricchimento, differenziazione e individualizzazione dei curricoli, anche associato a processi di innovazione delle metodologie e delle didattiche.	32.000	A partire dal 2017

VALUTAZIONE E MIGLIORAMENTO

Target	Azioni formative	Soggetti da coinvolgere	Quando
Docenti di ogni ordine e grado di scuola	Introduzione alla programmazione "a ritroso" e alla progettazione dei curricoli per competenze	Almeno 3 docenti per scuola (25,000)	A partire dal 2017
Docenti di ogni ordine e grado di scuola	Didattica per competenze: quadro teorico, modelli , valutazione e certificazione degli apprendimenti	Circa 5 docenti per scuola (40,000)	A partire dal 2017
Docenti di ogni ordine e grado di scuola	Introduzione della pratica dell'osservazione reciproca in classe	Circa 5 docenti per scuola (40,000)	A partire dal 2017
Docenti di scuola secondaria di I grado e di II grado (biennio)	Competenze di base e metodologie innovative per il loro apprendimento (italiano, competenze matematico-logiche e scientifiche)	Circa 5 docenti per scuola (40,000)	A partire dal 2017

Le azioni formative

- Le priorità riguardano le azioni formative che

il **MIUR** garantisce e sviluppa attraverso diverse modalità

le **scuole** inseriscono nei propri piani di formazione, partendo dai bisogni interni alla singola scuola e progettati nella rete di ambito.

Le Unità Formative Sperimentali

- Al fine di qualificare e riconoscere l'impegno del docente nelle iniziative di formazione, nel prossimo triennio in via sperimentale, le scuole articoleranno le attività proposte in **Unità Formative**.

Le Unità Formative Sperimentali

- Ogni Unità dovrà indicare la struttura di massima del percorso formativo.
- È importante **qualificare**, prima che quantificare, l'impegno del docente considerando **non solo l'attività in presenza**, ma tutti quei momenti che contribuiscono allo sviluppo delle competenze professionali.

Attività e Sviluppo professionale

Formazione in presenza e a distanza

Sperimentazione didattica documentata e ricerca/azione

Lavoro in rete

Approfondimento personale e collegiale

Documentazione e forme di rendicontazione, con ricaduta nella scuola

Progettazione

Le Unità Formative Sperimentali

- Per la definizione delle Unità Formative, in fase di prima definizione può essere utile fare riferimento a standard esistenti, come il sistema dei CFU universitari e professionali.

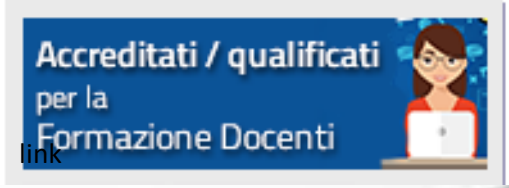
- Le scuole riconoscono come Unità Formative la partecipazione a iniziative promosse direttamente dalla scuola, dalle reti di scuole, dall'Amministrazione e quelle liberamente scelte dai docenti, purché coerenti con il Piano di formazione della scuola.

Le Unità Formative Sperimentali

- **Tra i percorsi, si considerano, ad esempio:**
- formazione sulle **lingue** e il **CLIL**
- coinvolgimento in **progetti di rete**
- particolare responsabilità in **progetti di formazione**
- ruoli di **tutoraggio per i neoassunti**
- **animatori digitali** e team dell'innovazione
- **coordinatori per l'inclusione**
- ruoli chiave per l'**alternanza scuola-lavoro**

Le Unità Formative Sperimentali

- Le attività formative saranno documentate nel **portfolio personale** del docente e portate a conoscenza della **scuola di appartenenza**, che si impegna a valorizzarle in diversi modi, in modo da ricondurle ad un **investimento per l'intera comunità professionale**.



link

Una **piattaforma per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di formazione, a partire dagli enti accreditati e qualificati e per gestire il "ciclo di vita" del percorso formativo**

Un ecosistema digitale

AMPLIAMENTO OFFERTA FORMATIVA | Fondi ex legge 440

Un link in cui saranno pubblicati gli **avvisi delle azioni promosse dalle Direzioni Generali** del Dipartimento per il Sistema Educativo di istruzione e Formazione

Una **portfolio digitale del docente, che conterrà tutte le informazioni indicate nella sezione dedicata nel capitolo 3, all'interno del quale quindi confluirà la sua storia formativa**

LA FORMAZIONE DEI DIRIGENTI SOCLASTICI

- I Dirigenti Scolastici, oltre alle attività realizzate in coerenza con le priorità del Piano, la strategia formativa si articolerà in percorsi per uno sviluppo professionale adeguati alle sfide di oggi:

Le competenze chiave del Dirigente Scolastico

1. Definizione dell'**identità**, dell'**orientamento strategico** e della **politica dell'istituzione scolastica**;

2. **Gestione, valorizzazione** e **sviluppo** delle risorse professionali

3. Promozione della **partecipazione**, cura delle **relazioni** e dei **legami con il contesto**

4. Gestione delle **risorse strumentali** e **finanziarie**, **gestione amministrativa** e **adempimenti normativi**

4. **Monitoraggio, valutazione e rendicontazione**

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

- Le azioni rivolte al personale ATA non devono essere troppo segmentate e scollegate rispetto a quelle rivolte al personale docente, ma strettamente connesse allo sviluppo professionale nel quadro complessivo della crescita della comunità scolastica e dell'effettiva innovazione del sistema d'istruzione.

LA FORMAZIONE DEI D.S.G.A

Un’attenzione particolare, nei percorsi di formazione è riservata allo sviluppo e qualificazione della professionalità dei Direttori dei servizi generali e amministrativi, in relazione alla complessità delle nuove e maggiori competenze che oggi richiede la gestione dei servizi e del personale e il funzionamento della scuola.

Il modello di governance

Cabina di regia MIUR

azioni di **coordinamento a livello nazionale, definizione di** Piani Nazionali e di Standard di qualità. Monitoraggio complessivo

Task force USR

Sostegno agli ambiti
Monitoraggio territoriale

Scuole

Progettano in rete all'interno degli ambiti territoriali.
Redigono il Piano di Formazione dell'istituto

Docenti

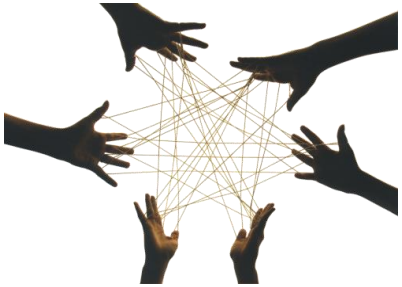
Esprimono i propri **bisogni**, individualmente attraverso il **Piano di Sviluppo Professionale**, e collettivamente all'interno del **Collegio Docenti**
Partecipano alla formazione e la valutano

Le Reti di Ambito

- La rete costituisce la realtà scolastica nella quale viene progettata e organizzata la formazione dei docenti e del personale tenendo conto delle esigenze delle singole scuole.
- **Ogni rete di ambito individuerà una scuola – polo per la formazione**, anche non coincidente con la scuola capo-fila della rete stessa.

Le Scuole - polo

- La scuola-polo
- sarà **assegnataria delle risorse finanziarie** provenienti da fondi nazionali.
- all'interno della progettazione di ambito potrà **assegnare fondi anche a singole scuole** per rispondere a esigenze formative previste nel piano triennale e non realizzabili in altro modo.
- **coordinerà la progettazione** e l'organizzazione delle attività formative,
- garantirà una **corretta gestione amministrativo-contabile** delle iniziative di formazione realizzate dalla/e rete/i di istituzioni scolastiche presenti nell'ambito
- si interfaccerà con l'**USR** per le **attività di co-progettazione, monitoraggio**



Le Reti di Scopo

- La progettazione delle azioni formative a livello di ambito territoriale potrà assumere diverse forme e prevedere ulteriori articolazioni organizzative, a partire dalle reti di scopo, per particolari iniziative rispondenti a specifiche tematiche o rivolte a categorie di destinatari (neoassunti, ATA, dirigenti, figure intermedie, docenti di diversi settori disciplinari, ecc.).

La singola Scuola

PTOF

- Il Piano Triennale dell'Offerta Formativa deve contenere al suo interno la previsione delle azioni formative del personale scolastico che la scuola si impegna a progettare nel triennio, in relazione ai **bisogni rilevati**.

Il Piano di formazione della singola scuola

- Le attività formative programmate dalle singole istituzioni scolastiche devono:
- essere **coerenti con le finalità e gli obiettivi** posti nel piano triennale dell'offerta formativa;
- innestarsi su quanto emerge dal **rapporto di autovalutazione** (RAV) in termini di priorità e di obiettivi di processo;
- tenere conto delle azioni individuate nei **piani di miglioramento;**
- essere **coerenti con le priorità dei piani nazionali**, assicurando la partecipazione dei docenti alle attività di tali piani.

Il PTOF e la formazione

- Tale piano può prevedere percorsi, anche su temi differenziati e trasversali, rivolti a:
- **tutti i docenti** della scuola
- **dipartimenti** disciplinari
- **gruppi** di docenti di **scuole in rete**
- docenti che partecipano a **ricerche innovative con università** o **enti**
- **singoli docenti** per aspetti specifici della **propria disciplina**.

Contenuti del Piano della singola scuola Esempio

- Il piano di formazione della singola scuola dovrà contenere la previsione di massima delle azioni formative da rivolgere, anche in forme differenziate, ad esempio

- n. 40 insegnanti impegnati in **innovazioni curricolari ed organizzative** (alternanza scuola-lavoro, flessibilità didattica, potenziamento dell'offerta formativa, funzionamento del comitato di valutazione
- n. 10 docenti - gruppo di miglioramento, impegnati nelle **azioni conseguenti al RAV** e al piano di miglioramento;
- n. 5 docenti docenti coinvolti nelle **attività di tutoraggio**;
- n. 2 docenti nei **processi di digitalizzazione**, nel quadro delle azioni definite nel PNSD;
- n. 5 docenti neoassunti in relazione ai processi interni **prima professionalizzazione**;
- n. 20 unità altro personale, insegnanti e non, da coinvolgere in **azioni formative strategiche;**
- n. 30 docenti - consigli di classe, docenti e personale nei **processi di inclusione e integrazione**

Il valore della «ricerca» e del «confronto tra pari»

- La formazione deve ispirarsi a criteri di **ricerca-azione**, orientarsi alla produzione di ipotesi didattiche, alla loro sperimentazione in classe, alla loro validazione.

- La formazione che lascia il segno si basa sul **confronto tra pari** e sulla rielaborazione critica delle esperienze didattiche, ma richiede anche l'introduzione di stimoli culturali, di prospettive che possono andare **al di là della propria comunità di appartenenza**.