



*Istituto comprensivo "G. Falcone e P. Borsellino"*  
*Offanengo (Cr)*

# Piano di formazione

## 2022-25



*Il Piano di formazione 2022-25 è stato approvato dal Collegio docenti nella riunione  
del 15 dicembre 2022  
e dal Consiglio d'Istituto con delibera n. 656 del 20 dicembre 2022*

## Premessa

### La formazione come diritto/dovere e risorsa

La formazione in servizio rappresenta una **priorità** ed una **risorsa fondamentale** per chi esercita la funzione docente. La natura stessa della professione ma anche i cambiamenti sociali necessitano, da parte dei docenti, di un'attitudine non tanto all'aggiornamento quanto alla ricerca e all'innovazione. È la quotidiana pratica didattica, se "ascoltata" con cura, che lo richiede.

Già il Testo unico della scuola (DLgs 297/94) all'art. 395 afferma a proposito della "Funzione docente": *«I docenti delle scuole di ogni ordine e grado, oltre a svolgere il loro normale orario di insegnamento, espletano le altre attività connesse con la funzione docente, tenuto conto dei rapporti inerenti alla natura dell'attività didattica e della partecipazione al governo della comunità scolastica. In particolare essi: a) **curano il proprio aggiornamento culturale e professionale**, anche nel quadro delle iniziative promosse dai competenti organi».*

Il CCNL vigente (2016-18) all'art. 27 ribadisce che *«il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola».* E all'art. 63 dedicato alla "Formazione in servizio" afferma: *«**La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale**, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio».*

La legge 107/2015 al comma 124 afferma: *«Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è **obbligatoria, permanente e strutturale**».*

# Il Piano nazionale di formazione

## Il Piano di formazione e i documenti della scuola

La legge 107/2015 riconosce che la partecipazione ad azioni formative deve riguardare l'intera comunità scolastica. In tal senso il Piano della formazione definito a livello nazionale:

- fissa le priorità formative del paese;
- si collega e ispira i Piani di Formazione delle scuole organizzate in rete.

Pertanto le scuole redigono un Piano formativo triennale, parte integrante del PTOF, ispirato a quello nazionale, che si raccorda con le esigenze formative della rete di ambito ma allo stesso tempo adatto ai bisogni formativi che ogni territorio individua coinvolgendo direttamente i docenti mediante il Piano individuale di sviluppo professionale.

D'altro canto «il Piano di ogni scuola deve considerare la formazione del personale come una leva per perseguire con successo la strategia di sviluppo e miglioramento dell'Istituto». Esso quindi si ancorava in modo stringente al Rapporto di autovalutazione e al Piano di miglioramento che la scuola stessa ha elaborato. Infatti, con l'avvio nel 2014 del Sistema nazionale di valutazione, il Piano di miglioramento è divenuto il documento di riferimento che orienta le azioni messe in campo da ciascuna scuola per l'attuazione del Piano dell'offerta formativa ed il raggiungimento dei propri obiettivi.

## Per una cultura professionale collaborativa

La formazione considerata in quest'ottica rappresenta “un investimento per l'intera comunità professionale” (Piano nazionale di formazione dei docenti PNFD, 6) che deve avere un carattere “strutturale” ed organico. Il punto di partenza è costituito dalla consapevolezza di essere **una comunità professionale in ricerca**, orientata al successo formativo degli studenti, in dialogo con le famiglie ed il territorio.

La formazione avrà dunque un forte valenza collettiva e collaborativa: non sarà perciò principalmente l'iniziativa del singolo e non dovrà avere una connotazione individualistica. Così si esprime il Piano nazionale: «*Non è solo il singolo insegnante, ma piuttosto l'insieme dei docenti a caratterizzare una scuola o un sistema di scuole e a determinarne la qualità. Il capitale professionale dei docenti è la risorsa immateriale che rende grande una scuola ed il suo paradigma è **la cultura professionale collaborativa***» (PNFD, 3.2).

Sarà un'azione che dovrà avere sia nella fase di progettazione che in quella di attuazione che in quella di restituzione l'intera comunità professionale come soggetto e destinatario. Solo a queste condizioni, i benefici della formazione in servizio saranno efficaci e duraturi ed avranno una ricaduta significativa sugli studenti.

## Il metodo

Prima ancora che i “contenuti”, assume valore decisivo il “metodo” con il quale attuare la formazione in servizio. Al riguardo il Piano nazionale offre indicazioni preziose, quando afferma che «*l'obiettivo è la creazione di un sistema di sviluppo professionale continuo, un ambiente di apprendimento "diffuso" qualificato da un insieme di differenti opportunità culturali per la formazione: corsi, comunità di pratiche, proposte di ricerca didattica, esperienze associative, attività accademiche, riviste e pubblicazioni, ecc.*» (Nota Miur 2915 del 15/9/2016) Sotto questo profilo, l'imparare a lavorare in gruppo, a fare “ricerca-azione”, a progettare

insieme, a sperimentare e a documentare rappresentano delle priorità.

## **Le priorità nazionali**

Il Piano nazionale del 2016 individua 9 priorità per la formazione in servizio (cap. 4). Tali priorità, raggruppate in tre macro-aree, sono:

### Competenze di sistema

1. Autonomia didattica e organizzativa
2. Valutazione e miglioramento
3. Didattica per competenze e innovazione metodologica

### Competenze per il XXI secolo

4. Lingue straniere
5. Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento
6. Scuola e lavoro

### Competenze per una scuola inclusiva

7. Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale
8. Inclusione e disabilità
9. Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile.

A queste priorità, i più recenti interventi normativi relativi alla scuola aggiungono nuove specifiche attenzioni. Quelle relative alle scuole del primo ciclo di istruzione sono:

- a) educazione civica con particolare riguardo alla conoscenza della Costituzione e alla cultura della sostenibilità (Legge 92/2019);
- b) discipline scientifico-tecnologiche (STEM);
- c) nuove modalità valutative nella scuola primaria (OM 172/2020)
- d) modalità e procedure della valutazione formativa e sistema degli Esami di Stato (D.lgs. 62/2017);
- e) realizzazione del sistema educativo integrato dalla nascita fino ai 6 anni (D.lgs. 65/2017);
- f) contrasto alla dispersione e all'insuccesso formativo;
- g) obblighi in materia di sicurezza e adempimenti della Pubblica Amministrazione (privacy, trasparenza, ecc.);
- h) l'inclusione degli alunni con Bes, Dsa e disabilità (D.Lgs. 66/2017 e 96/2019);
- i) il Piano nazionale Scuola Digitale, con particolare riferimento alla cittadinanza digitale
- j) il Piano nazionale di ripresa e resilienza, con l'azione specifica "Scuola 4.0" (2022)
- k) il Piano nazionale triennale delle arti (D.Lgs. 60/2017).

## **Le "unità formative"**

Il Piano nazionale, al cap. 6, afferma che *«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.*

*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, quali ad esempio:*

- *formazione in presenza e a distanza,*

- sperimentazione didattica documentata e ricerca/azione,
- lavoro in rete,
- approfondimento personale e collegiale,
- documentazione e forme di restituzione/rendicontazione, con ricaduta nella scuola,
- progettazione.

*L'Unità Formativa viene riconosciuta e acquisita in modo da tenere conto delle diverse attività formative sopra indicate e costruita in modo che si possa riconoscere e documentare il personale percorso formativo del docente, all'interno del più ampio quadro progettuale della scuola e del sistema scolastico.*

*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».*

## **I modelli delle unità formative**

In attesa di ulteriori e più precise indicazioni, è possibile – sulla scorta degli elementi offerti dal Piano nazionale – delineare con una certa approssimazione le caratteristiche delle “Unità formative”.

Esse si configurano secondo tre tipologie:

1. Attività di ricerca-azione condotta da un gruppo di docenti
2. Corso di formazione in presenza o a distanza
3. Mix tra formazione in presenza/a distanza e sperimentazione didattica (ricerca-azione).

1. **Attività di ricerca-azione** condotta da un gruppo di docenti consistente in un approfondimento di un aspetto specifico della propria disciplina o su un tema trasversale.

Scansione dell'unità formativa:

- a) progettazione
- b) attività di studio/approfondimento
- c) attività in classe (sperimentazione didattica)
- d) documentazione del lavoro svolto (prodotto)
- e) report finale.

L'avvio di tale attività necessita dell'autorizzazione da parte del Dirigente scolastico sulla scorta di una progettazione iniziale.

2. **Corso di formazione in presenza o a distanza**

Scansione dell'unità formativa:

- a) durata: almeno 15 ore
- b) fino a 10 ore dedicate allo studio/approfondimento individuale
- c) presentazione dell'attestato di frequenza

- d) presentazione di un breve report sulle ricadute didattiche o relative al piano di miglioramento della scuola.

### 3. **Mix tra formazione in presenza e sperimentazione didattica** (ricerca-azione)

Scansione dell'unità formativa:

- a) una formazione in presenza o a distanza di almeno 6 ore
- b) eventuale attività laboratoriale di gruppo
- c) un'attività di sperimentazione in classe
- d) la documentazione relativa alla sperimentazione didattica o alla finalizzazione al piano di miglioramento della scuola
- e) l'attestato di frequenza al corso
- f) un breve report sulle ricadute didattiche o relative al piano di miglioramento della scuola.

La validità dell'unità formativa è subordinata

- alla partecipazione ad almeno 2/3 delle ore previste per le attività in presenza;
- alla partecipazione ad almeno 2/3 delle ore previste di lavoro collaborativo/lavori di gruppo;
- alla documentazione dei lavori attuati/realizzati.

Le ore di studio/documentazione individuale e attività in classe non devono essere documentate; sono il riconoscimento, anche se parziale, di tutto il lavoro che un docente fa a casa propria o a scuola per approfondire o mettere in pratica quanto "appreso" durante il corso.

Per le tipologie 1 e 3 è previsto il rilascio di un "Attestato di conseguimento di unità formativa scolastica" da parte del Dirigente scolastico, valido ai fini del portfolio formativo del docente.

# Il piano di formazione dell'Istituto

## Un investimento nella formazione

Il nostro Istituto a partire dal 2016 ha compiuto un notevole investimento nella formazione dei docenti. Tale investimento si è concretizzato nell'organizzazione di molteplici percorsi in coerenza con i due Piani triennali di formazione 2016-19 e 2019-22. La comunità professionale dell'IC "G. Falcone e P. Borsellino" di Offanengo si dimostra particolarmente attenta a questa dimensione della professionalità docente. In questo contesto rientra la decisione di svolgere annualmente un percorso obbligatorio e l'adesione spontanea a tante iniziative di formazione proposte sia dall'Istituto che da altri soggetti.

Il nostro Istituto ha organizzato sia nel triennio 2016-19 che nel successivo 2019-22 una ventina di percorsi di formazione, sulla base delle priorità individuate nei piani di miglioramento e dei bisogni espressi dai docenti, a cui si sono affiancate proposte provenienti da enti del territorio o dal Ministero dell'Istruzione. Per ciascuno dei trienni scorsi l'adesione a tali proposte ha totalizzato oltre 15 mila ore di formazione da parte dei docenti dell'Istituto, con una media di circa 70 ore di formazione per docente (si veda per questo l'allegato riepilogo della formazione 2016-2022). A queste ore vanno aggiunte quelle che in autonomia sono state svolte da ciascuno.

Questi dati mostrano una comunità scolastica che ha cura della propria crescita professionale e che intende proseguire in questa direzione.

## La formazione del personale nel Piano dell'offerta formativa

Il PTOF 2022-2025 della nostra scuola, così sintetizza il tema della formazione: *«L'Istituto comprensivo ritiene la formazione e l'aggiornamento un fattore decisivo di crescita professionale di chi è impegnato in ambito educativo, soprattutto in una società in rapido mutamento, per qualificare sempre meglio l'offerta del personale e per questo continua ad investire risorse interne».*

La formazione, coerentemente con il piano nazionale e le esigenze emergenti dall'evoluzione del quadro normativo e del contesto scolastico, riguarda principalmente le seguenti aree:

- le competenze digitali e per l'innovazione didattica e metodologica;
- le competenze linguistiche;
- l'inclusione, la disabilità, l'integrazione, le competenze di cittadinanza globale;
- il potenziamento delle competenze di base, con particolare riferimento alla lettura e comprensione, alle competenze logico-argomentative degli studenti e alle competenze matematiche;
- la valutazione;
- le dinamiche relazionali, la gestione dei conflitti e il lavoro in team;
- le competenze sociali e civiche
- i temi legati alla sostenibilità ed all'Agenda 2030.

Essa coinvolge in particolare:

- docenti neo-assunti (con impegno a far "crescere" l'attenzione ai processi interni di accoglienza e prima professionalizzazione);
- gruppi di miglioramento (impegnati nelle azioni conseguenti al RAV e al PdM);
- docenti impegnati nello sviluppo dei processi di digitalizzazione e innovazione metodologica (nel quadro delle azioni definite nel PNSD);
- consigli di classe, team docenti, personale comunque coinvolto nei processi di inclusione e integrazione;



- insegnanti impegnati in innovazioni curriculari ed organizzative, prefigurate dall'istituto anche relativamente alle innovazioni introdotte dalla legge 107/2015;
- figure sensibili impegnate ai vari livelli di responsabilità sui temi della sicurezza, prevenzione, primo soccorso, ecc. anche per far fronte agli obblighi di formazione di cui al D.lgs. 81/2008.

In linea di massima (art. 63-71 CCNL 2006-2009), si potranno utilmente considerare le diverse opportunità offerte da:

- a) organizzazione diretta di attività formative da parte dell'istituto, anche in modalità autoformazione e ricerca didattica strutturata;
- b) organizzazione coordinata con altre scuole di iniziative formative di rete (per tipologie specifiche di approfondimento);
- c) partecipazione ad iniziative formative di carattere nazionale promosse dalla Amministrazione scolastica, tramite le scuole polo della formazione;
- d) la libera iniziativa dei singoli insegnanti, attraverso l'utilizzo dell'apposita card del docente.

Dal punto di vista metodologico, si tiene conto che le migliori esperienze formative già mettono a disposizione un repertorio di metodologie innovative (laboratori, workshop, ricerca-azione, peer review, comunità di pratiche, social networking, mappatura delle competenze, ecc.), con un equilibrato dosaggio di attività in presenza, studio personale, riflessione e documentazione, lavoro in rete, rielaborazione e rendicontazione degli apprendimenti realizzati. Il modello è il format definito dal DM 850 per i docenti neo-assunti in ruolo.

## Il Piano di miglioramento

Il Piano di miglioramento della nostra scuola è strettamente legato al piano di formazione. Infatti sono avvenuti da subito *«una connessione ed un allineamento tra lo sviluppo e il miglioramento della scuola e lo sviluppo professionale del personale docente»* (PNFD, 5.3).

Sulla scorta dell'analisi svolta con il Rapporto di autovalutazione (RAV), la scuola ha individuato due **traguardi** da raggiungere nel prossimo triennio: 1) Migliorare i livelli nelle competenze sociali e civiche degli alunni; 2) Migliorare i livelli nelle competenze digitali.

Per il raggiungimento di tali traguardi, sono stati individuati **obiettivi di processo** e azioni per i quali si rimanda al Piano di miglioramento 2022-25.

## Le nostre priorità

La ricognizione dei bisogni formativi dei docenti viene compiuta annualmente nei collegi docenti plenari e di settore. Essa è anche collegata con le priorità individuate nel Piano dell'offerta formativa e nel Piano di miglioramento.

Alla luce di ciò, il piano di formazione dell'IC di Offanengo individua, tra quelle indicate a livello nazionale, le seguenti priorità:

- a. valutazione e miglioramento;
- b. didattica per competenze e innovazione metodologica;
- c. lingue straniere;
- d. competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento;

- e. inclusione e disabilità;
- f. integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale.

In particolare, in coerenza con il Piano di miglioramento, la formazione dovrà riguardare la didattica per competenze, con attenzione a quelle sociali e civiche, l'innovazione metodologica, le competenze digitali nella didattica, le lingue straniere (in particolare la lingua inglese), i temi dell'inclusione, sia in riferimento agli alunni stranieri che, più in generale, agli alunni portatori di Bisogni educativi speciali. Un'attenzione specifica dovrà essere posta alla formazione delle "figure di sistema", sia per quanto riguarda l'organizzazione della didattica che la formazione stessa (ad esempio, le figure dei "tutor" per la formazione).

Tra le priorità, vi è anche quella di rendere la nostra scuola una "comunità di pratiche", favorendo l'attitudine collaborativa e quella alla documentazione ed alla diffusione delle pratiche didattiche e innovative, incentivando l'autonoma iniziativa dei docenti.

## **Il piano di formazione 2022-2025**

Annualmente ogni docente si impegna a partecipare ad almeno 10 ore di formazione. All'inizio di ogni anno scolastico il Collegio docenti, in coerenza con il piano di miglioramento della scuola, definisce i caratteri di tale formazione.

Oltre a ciò, ogni docente è invitato a partecipare ad altre **iniziative formative**, liberamente scelte nella forma e nei contenuti, ma coerenti con le aree individuate per il triennio dal Piano di formazione dell'istituto. Tali unità formative potrebbero essere:

- organizzate dalla scuola medesima, sulla base delle esigenze emerse dalla comunità scolastica;
- proposte e autonomamente organizzate da un gruppo di docenti (docenti della stessa scuola, docenti appartenenti a medesimi dipartimenti disciplinari, gruppi di docenti di scuole in rete, docenti che partecipano a ricerche innovative con università o enti), che può prevedere percorsi su aspetti specifici della propria disciplina o su temi differenziati e trasversali;
- organizzate dalla rete d'ambito per la formazione o da un'altra scuola o da enti di formazione accreditati presso il Miur.

Il percorso annuale obbligatorio deliberato dal Collegio docenti sarà in linea di massima coerente con il Piano di Miglioramento ed i traguardi in esso individuati.

Le unità formative liberamente scelte dai docenti verteranno preferibilmente sulle priorità individuate dal piano d'istituto: valutazione e miglioramento; didattica per competenze e innovazione metodologica; lingue straniere; competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento; inclusione e disabilità; didattica disciplinare.

Per le competenze digitali, le azioni sono individuate nel Documento di attuazione a livello d'Istituto per il triennio 2022-25 del Piano nazionale Scuola digitale.

Percorsi personalizzati saranno invece seguiti dai docenti in anno di prova, secondo quanto previsto dal DM 226/2022.

## **Personale Ata**

Per il personale amministrativo la formazione riguarda in particolare l'implementazione della segreteria digitale. Per i collaboratori scolastici essa riguarda soprattutto i temi della sicurezza e della privacy, senza trascurare quello della collaborazione con i docenti.

## **Genitori e famiglie**

La scuola, in collaborazione con enti e associazioni, promuove, in favore delle famiglie momenti di riflessione e/o specifiche iniziative di informazione e formazione relative a:

- azione di sostegno alla genitorialità;
- conoscenza delle dinamiche evolutive nelle diverse fasce d'età;
- azioni di orientamento quale supporto ai processi di scelta dei ragazzi;
- confronto su nuove prassi, strategie comunicative e relazionali;
- progetti educativi messi in atto nell'istituto.

## **Elaborazione e gestione del piano**

Il Piano di formazione è elaborato ed approvato dal Collegio docenti. È approvato altresì dal Consiglio d'istituto che lo integra relativamente alla formazione del personale Ata e dei genitori.

La gestione del Piano è in capo dal Dirigente scolastico che si avvale delle funzioni strumentali per la formazione alle quali sono attribuite le seguenti funzioni:

- curano l'attuazione del piano di formazione approvato dal collegio docenti;
- coordinano le attività di formazione e aggiornamento promosse dall'istituto;
- seguono l'iter relativo all'anno di prova dei docenti neo-immessi in ruolo;
- organizzano le diverse attività formative;
- informano e sensibilizzano i docenti relativamente a proposte formative.

## **Risorse**

Nell'ottica della crescita e della valorizzazione della comunità professionale, la scuola individua i formatori prioritariamente all'interno del proprio personale, sulla base delle competenze dichiarate. La scuola inoltre si avvale di formatori individuati secondo le procedure previste dal Regolamento d'istituto delle attività negoziali.

Ritenendo la valorizzazione del personale una delle scelte strategiche della scuola, sulla scorta di quanto dichiarato nella prima parte del presente Piano, l'Istituto annualmente individua delle risorse nel proprio Programma annuale da destinare alla formazione del personale, oltre quelle assegnate alla scuola dal MIUR sulla scorta del Piano nazionale di formazione. La scuola inoltre partecipa alle proposte di formazione organizzate dalla Rete di scopo per la formazione dell'Ambito 14 e si attiva per cogliere le opportunità offerte da bandi o avvisi pubblici finalizzati alla formazione.