



Istituto comprensivo “Giovanni Falcone e Paolo Borsellino”
Offanengo (Cr)

Bozza del

Piano di formazione 2016-19



Dicembre 2016

Premessa: La formazione, 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 ed 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 (2006-09) 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 recente 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 nazionale per la formazione dei docenti 2016-19 (PNFD), sulla scorta di quanto statuito dalla legge 107, rilancia in maniera forte l'esigenza della formazione, fornendole un quadro ampio di riferimento ed una prospettiva per alcuni versi innovativa.

Esso

- rappresenta il quadro di riferimento "rinnovato" per la formazione e lo sviluppo professionale di tutti gli operatori della scuola;
- prevede un collegamento con quelle che saranno le indicazioni relative alla formazione dei Dirigenti Scolastici e di tutto il personale della scuola;
- indirizza la progettualità delle scuole e dei docenti per rendere coerenti e sistematici gli interventi formativi;
- consente di passare da interventi formativi frammentari ad un vero e proprio sistema;
- mette in relazione i diversi piani dell'azione formativa collegando gli obiettivi del piano nazionale con i piani formativi delle scuole e lo sviluppo professionale del docente.

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 àncora 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" (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 individua 9 priorità per la formazione in servizio nel prossimo triennio (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.

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».

Cosa sono i Crediti formativi universitari (CFU)? Sono uno strumento per misurare la quantità di lavoro di apprendimento, compreso lo studio individuale, richiesto allo studente per acquisire conoscenze e abilità nelle attività formative previste dai corsi di studio. Un credito corrisponde di norma a 25 ore di lavoro che comprendono lezioni, esercitazioni, etc., ma anche lo studio a casa. Per ogni singola attività formativa il carico di lavoro consiste nel tempo teorico nel quale si ritiene che uno studente medio possa ottenere i risultati di apprendimento. Essi consistono in cosa lo studente saprà, capirà o sarà capace di fare al termine del processo d'apprendimento. I CFU si acquisiscono con il superamento dell'esame o altra prova di verifica. I crediti sono un elemento che consente di comparare diversi corsi di studio delle università italiane ed europee attraverso una valutazione del carico di lavoro richiesto allo studente in determinate aree disciplinari per il raggiungimento di obiettivi formativi definiti.

La forma 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 potrebbero configurarsi 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 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.

2. **Corso di formazione in presenza o a distanza (on-line)**

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.

Il portfolio professionale del docente

Una delle novità più rilevanti del Piano nazionale è l'istituzione del portfolio professionale del docente. Esso include il Bilancio delle competenze, già sperimentato per la formazione dei docenti neoassunti negli ultimi due anni.

Il MIUR ha previsto la predisposizione di una piattaforma on-line nella quale ciascun docente potrà documentare e riorganizzare la propria "storia formativa e professionale". Il portfolio consentirà ai docenti di costruire il proprio percorso formativo.

Il portfolio è

- uno strumento che si avvarrà di una piattaforma on line a disposizione del docente;
- suddiviso in due parti;
 - pubblica (Miur): per indicare riferimenti, risorse e link esterni
 - riservata: gestita internamente dal docente;
- parte integrante del fascicolo digitale del docente;
- il documento che raccoglie:
 - curriculum professionale
 - attività didattica
 - piano individuale di sviluppo professionale

Esso consente di

- descrivere il curriculum comprensivo della storia formativa di ciascun docente;
- mettere a disposizione di ogni scuola il curriculum digitale del docente;
- elaborare il bilancio delle competenze;
- valutare la qualità e la quantità della formazione effettuata (monte ore, modalità, contenuti).

Il piano di formazione dell'istituto

La formazione del personale nel Piano dell'offerta formativa

Il PTOF 2016-2019 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.

La formazione, coerentemente con il piano nazionale, 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.

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.

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 recentemente definito per i docenti neo-assunti in ruolo».

Il presente piano di formazione è redatto in coerenza con tali affermazioni.

Il Piano di miglioramento

Il Piano di miglioramento della nostra scuola è già molto collegato con il 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) Ridurre la varianza tra le classi dell'istituto nelle prove standardizzate nazionali; 2) Migliorare i livelli nelle competenze nell'area linguistica.

Per il raggiungimento di tali traguardi, sono stati individuati i seguenti **obiettivi di processo**:

- programmazione periodica comune per ambiti disciplinari e/o classi parallele;
- predisposizione di prove comuni e condivisione dei criteri di valutazione;
- diffusione dell'utilizzo di metodologie didattiche diversificate che favoriscano lo sviluppo delle competenze;
- creazione di strumenti di certificazione delle competenze;
- corsi di formazione per gli insegnanti sui temi del curriculum e delle competenze;
- realizzazione di un curriculum d'istituto rispondente ai bisogni formativi degli studenti e alle attese educative del contesto locale.

Tali obiettivi di processo sono scanditi in una serie di **azioni** che in maniera preponderante coinvolgono la formazione dei docenti, stimolando il confronto e la riflessività.

Le esigenze formative dei docenti

La ricognizione dei bisogni formativi dei nostri docenti ha messo in evidenza alcune esigenze, sia di contenuto che di metodo. Per quanto riguarda i contenuti, si fa innanzitutto riferimento ad una **didattica rinnovata** (cooperative learning, laboratori, flipped class, ecc.), che sappia attivare, far maturare e valutare le competenze. Inoltre si sente il bisogno di strategie per attivare la motivazione degli alunni e per gestire le crescenti **difficoltà di relazione**, che si manifestano in modo rilevante fin dalla scuola dell'infanzia. Vi è poi la richiesta di formazione rispetto all'uso delle **tecnologie multimediali** nella didattica. Sentito è anche il tema dell'inclusione, sia per quanto riguarda la **disabilità**, che i **disturbi dell'apprendimento**, che la presenza di alunni di cittadinanza non italiana. Infine emerge un bisogno di rafforzamento delle competenze dei docenti nella **lingua inglese**, anche in funzione di una didattica che si orienti al CLIL.

Circa il metodo, i docenti manifestano l'esigenza di trovare un equilibrio – all'interno di un istituto comprensivo composto da scuole dell'infanzia, primarie e secondarie – tra una **formazione comune**, che favorisca una sintonia nella sensibilità didattica ed educativa anche nell'ottica della continuità e del curriculum verticale, ed una **formazione differenziata** per gradi di scuola, quindi più mirata ed attenta alle specificità. Inoltre è sentita l'esigenza di una formazione che abbia una **ricaduta sulla quotidiana pratica didattica**, superando un approccio prevalentemente contenutistico e teorico. Infine si esprime l'esigenza di fare "ricerca-azione", ossia riflessione accompagnata dalla sperimentazione nella propria classe.

Le nostre priorità

Alla luce di ciò, preso atto di quanto previsto dal Piano di miglioramento e di quanto emerso dall'indagine condotta in ordine ai bisogni formativi dei docenti, il piano di formazione dell'IC di Offanengo individua 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.

La formazione “in essere”

Possiedono le caratteristiche delle unità formative così come descritte alcune iniziative formative già proposte ai docenti in questo anno scolastico:

- a) il percorso di formazione obbligatorio approvato dal Collegio docenti e guidato dalla prof. Paola Negri su Didattica per competenze ed EAS
- b) il percorso di formazione obbligatorio dei docenti in anno di prova
- c) Il corso sulle “Competenze di matematica” per docenti di infanzia e primaria tenuto dal prof. Pea (settembre-dicembre 2016)
- d) Il corso sulle “Competenze di cittadinanza” tenuto dalla prof. Claris (gennaio-marzo 2017)
- e) Il corso di formazione on line sui DSA (ottobre –dicembre 2016)

Inoltre il Piano nazionale (cap. 6) considera come “unità formativa” riconoscibile:

- a) l’attività di tutoring messa in atto dai tutor dei docenti in anno di prova
- b) la formazione sulle lingue e il CLIL, il coinvolgimento in progetti di rete, particolari responsabilità in progetti di formazione, animatori digitali e team dell’innovazione, coordinatori per l’inclusione sono riconosciuti con “unità formative” dal Piano nazionale.

Il piano di formazione 2016-2019

Il Collegio docenti **annualmente**, in coerenza con il piano di miglioramento della scuola, definisce e delibera un **percorso formativo obbligatorio** per tutti i docenti – comune o differenziato – corrispondente ad un’unità formativa.

Oltre a ciò, **nell’arco del triennio** ogni docente si impegna a partecipare ad **almeno due unità 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 dei risultati dei questionari relativi ai bisogni formativi;
- 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;
- proposte da un’altra scuola o da reti di scuole o da enti di formazione accreditati presso il Miur.

Il percorso annuale obbligatorio proposto dalla scuola, in coerenza con il Piano di miglioramento ed in continuità con quanto già proposto a partire dall’a. s. 2014/15 (due incontri con la prof. Lorena Peccolo sul Sistema nazionale di valutazione; a.s. 2015/16: sei incontri con la guida e la supervisione del prof. Piero Cattaneo sul curricolo per competenze), sarà strettamente legato al Piano di miglioramento, di cui costituisce una delle azioni principali, e sarà finalizzato alla definizione del curricolo verticale d’istituto ed allo sviluppo della didattica per competenze:

- a.s. 206/17: Didattica per competenze, Episodi di apprendimento situato e rubriche valutative (Prof. Paola Negri)
- a.s. 2017/18: Didattica per competenze, rubriche valutative e curricolo verticale
- a.s. 2018/19: Didattica per competenze, rubriche valutative e curricolo verticale

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.

Per le competenze digitali, le azioni sono individuate dal Piano scuola digitale d'istituto, approvato dal Collegio docenti e dal Consiglio d'istituto nel novembre 2016.

Percorsi personalizzati saranno invece seguiti dai docenti in anno di prova, secondo quanto previsto dalla CM 850/2015.

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 e di aggiornamento.