

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania Direzione Generale UFFICIO III



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



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.

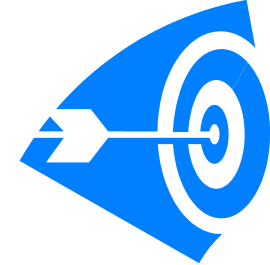


Il Piano per la Formazione 2016-2019

- 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)

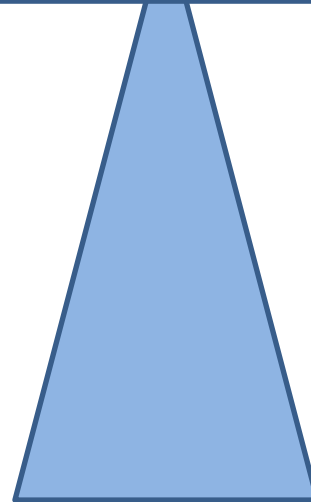
Professionalità docente



AUTONOMIA
(potere decisionale dei
docenti sul proprio lavoro)



Peer networks
(opportunità di sostegno e
confronto)



Professionalità docente



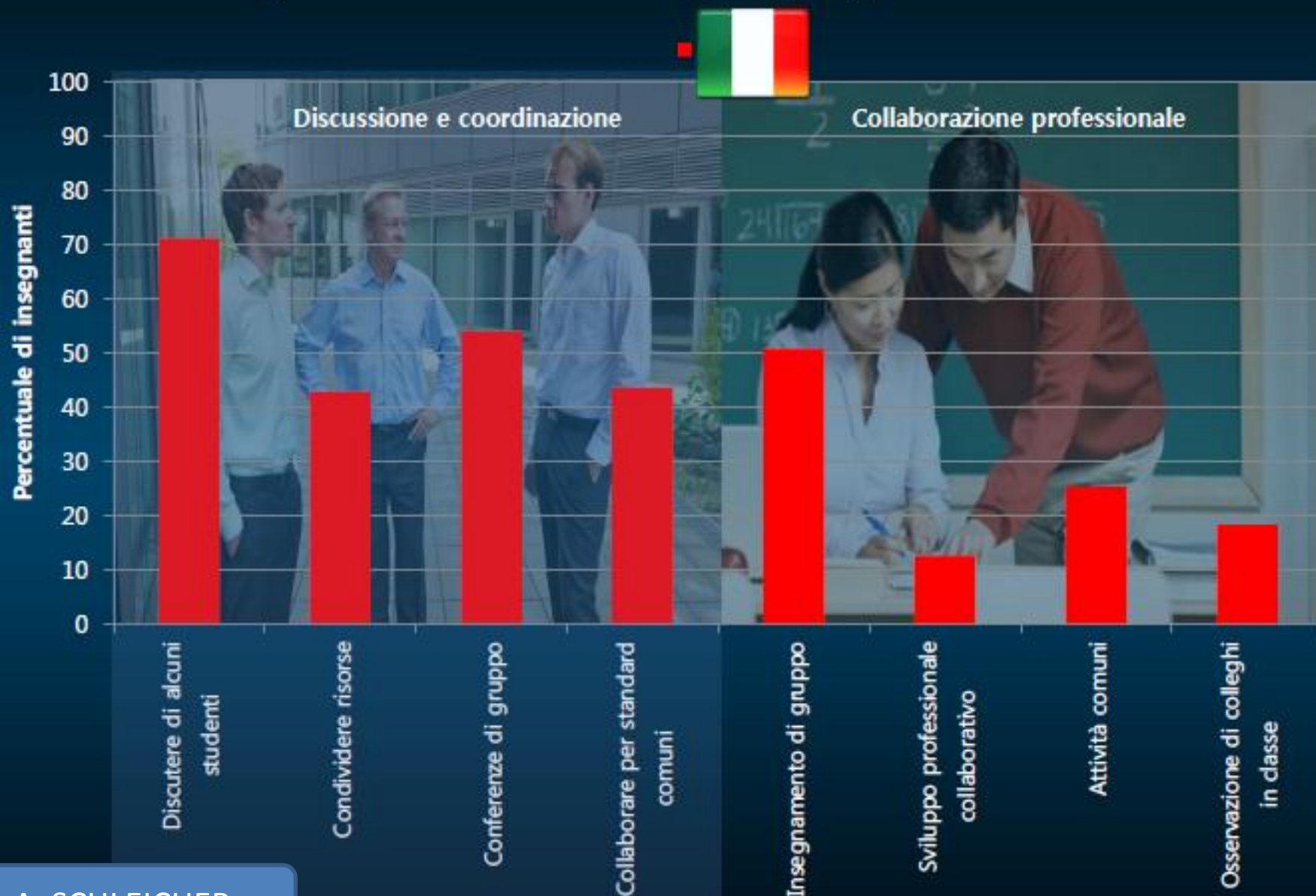
In Italia, la
professionalità docente
risulta ben sostenuta
dalla dimensione
dell'autonomia, meno
dagli altri fattori.



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



Più spesso i docenti
riferiscono di partecipare ad
attività collaborative con i
colleghi,

più alto è il loro livello di
autoefficiacia.

Lo stesso vale
per *la soddisfazione
professionale*.



- **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

Portfolio

A 3D illustration of the word "Portfolio" in large, blue, blocky letters. An orange construction crane is lifting the letter "o" with a yellow cable. Three orange traffic cones with white stripes are scattered on the white reflective ground. The letters have a slight shadow and reflection on the surface.

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 | 13.000 | Anno scolastico 2016/2017 |
| Formatori | Arricchimento, differenziazione e individualizzazione dei curricula 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 curricula, 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 5 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**.

Accreditati / qualificati
per la
Formazione Docenti



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 SCOLASTICI

- 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**

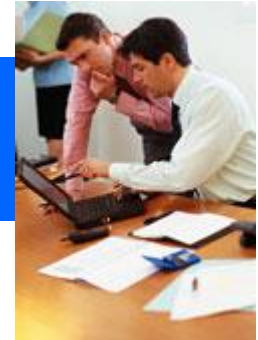
LA FORMAZIONE DEL PERSONALE



- 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.

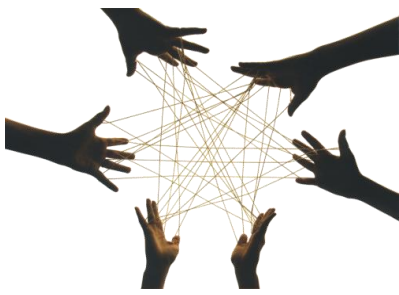


Le Scuole - polo



- 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 interfacerà 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.).

- 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 curriculari 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 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**.

