ISTITUTO ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE
"MICHELE FODERA'"
AGRIGENTO

ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE
"FODERA'"

ISTITUTO TECNICO TECNOLOGICO
"BRUNELLESCHI"

E-MAIL agis014002@istruzione.it PEC agis014002@pec.istruzione.it – www.itcfodera.it

Piano per la formazione dei docenti 2016 - 2019

Legge n.107/15 comma124

Dirigente Scolastico
Dott.ssa Patrizia Pilato

20/12/2016

1

PERCHÉ UN PIANO PER LA FORMAZIONE DEI DOCENTI

2

I PRINCIPI DEL PIANO

2.1 Un sistema per lo sviluppo professionale continuo

3

IL SENSO DELLA FORMAZIONE

3.1 Formarsi per migliorare la nostra scuola
3.2 Formazione come sviluppo professionale e personale
3.3 Gli standard professionali del docente
3.4 Un portfolio professionale per ogni docente
3.5 Il piano di sviluppo professionale

4

LE PRIORITÀ NAZIONALI DEL PROSSIMO TRIENNIO (2016-2019)

5

LE NOSTRE PRIORITÀ

I. Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento
II. Didattica per competenze, innovazione metodologica e competenze di base
III. Competenze di lingua straniera
IV. Scuola e Lavoro
V. Inclusione e disabilità
VI. Prevenzione del disagio giovanile

6

IL COINVOLGIMENTO DI TUTTA LA COMUNITÀ SCOLASTICA

7

COSA FA LA NOSTRA SCUOLA

8

LA FORMAZIONE IN SERVIZIO, STRUTTURALE E OBBLIGATORIA

9

STANDARD PER LA QUALITÀ E L'EFFICACIA DELLE INIZIATIVE FORMATIVE

10

LE RISORSE PER IL TRIENNIO 2016 – 2019

Il Collegio dei Docenti

VISTA la Legge n. 107/15, articolo 1 comma 124

VISTO il RAV approvato dal Collegio dei docenti nella seduta del 4 settembre 2015

VISTO il PdM approvato dal Collegio dei docenti nella seduta del 18 gennaio 2016

VISTO il PTOF approvato dal Collegio dei docenti nella seduta del 18 gennaio 2016 e dal Consiglio d'Istituto del 18 gennaio 2016

VISTA la nota MIUR prot.n. 2915 del 15 settembre 2016

VISTE le azioni deliberate dal Collegio dei docenti del 30 settembre 2016

VISTO il piano per la formazione dei docenti 2016-2019 pubblicato dal MIUR in data 3 ottobre 2016

VISTA la nota MIUR prot. n. 32839 del 3 novembre 2016

VISTA la delibera del collegio dei docenti del 21 novembre 2016 di attribuzione della F. S. "Area Formazione" alla Prof.ssa Maria Patti

VISTO il questionario per la rilevazione dei bisogni formativi dei docenti di cui alla nota prot. n. 8819 del 29 novembre 2016

VISTA la nota MIUR prot. N. 3373 del 1 dicembre 2016

VISTI gli esiti del questionario per la rilevazione dei bisogni formativi dei docenti di cui alla nota prot.n. 9076 del 9 dicembre 2016

VISTO il PTOF così come integrato nella seduta del collegio del 20 dicembre 2016

Il Collegio dei docenti delibera in data 20 dicembre 2016 il

PIANO PER LA FORMAZIONE DEI DOCENTI

per il triennio 2016-2019

***

1 PERCHÉ UN PIANO PER LA FORMAZIONE DEI DOCENTI

La formazione del personale scolastico durante tutto l'arco della vita professionale è un fattore decisivo per il miglioramento e per l'innovazione del sistema educativo italiano.

La crescita del Paese (e del suo capitale umano) richiede un sistema educativo di qualità, che guardi allo sviluppo professionale del personale della scuola - in coerenza con una rinnovata formazione iniziale - come ad un obiettivo strategico, di respiro internazionale.

La formazione in servizio del personale docente, *"obbligatoria, permanente e strutturale"* (comma 124), è ripensata attraverso alcuni passaggi innovativi:

a. il principio della obbligatorietà della formazione in servizio in una logica strategica e funzionale al miglioramento;
b. la definizione e il finanziamento di un Piano nazionale di Formazione triennale;
c. l'inserimento, nel piano triennale dell'offerta formativa di ogni scuola, della ricognizione dei bisogni formativi e delle conseguenti azioni di formazione da realizzare;
d. l'assegnazione ai docenti di una carta elettronica personale per la formazione e i consumi culturali;
e. il riconoscimento della partecipazione alla ricerca e alla documentazione di buone pratiche, come criteri per valorizzare e incentivare la professionalità docente.

Il Piano nazionale di Formazione rappresenta un quadro di riferimento istituzionale rinnovato della formazione in servizio.

La formazione in servizio diventa "ambiente di apprendimento continuo", cioè un sistema di opportunità di crescita e di sviluppo professionale per l'intera comunità scolastica.

La crescita professionale del personale, la partecipazione attiva al dibattito culturale e il contributo concreto all'innovazione e alla qualificazione del sistema educativo e quindi del sistema Paese, rappresentano altrettante condizioni per restituire una rinnovata credibilità sociale a chi opera nel mondo della scuola.

2 I PRINCIPI DEL NOSTRO PIANO

Il sistema italiano è caratterizzato da elevata autonomia a livello di singola scuola. L'autonomia è una delle tre dimensioni della professionalità docente identificata dall'OCSE (2016).

L'obiettivo è quello di massimizzare l'impatto dei percorsi formativi sul capitale professionale e sociale di tutta la scuola.

Risulta fondamentale investire prioritariamente sulla formazione dei formatori.

Occorre partire da una vera valorizzazione delle migliori risorse, già presenti nella scuola, integrandole, ove necessario, con autorevoli contributi.

C'è una triplice natura degli obiettivi formativi riferibili a:

a. obiettivi di crescita personale e professionale del singolo docente;
b. obiettivi di miglioramento della scuola;
c. strategia per lo sviluppo dell'intero Paese.

Il Piano parte da una seria analisi dei bisogni formativi dei docenti condotta attraverso un questionario somministrato nel mese di novembre.

Se lingue straniere e competenze digitali sono indubbiamente priorità riconosciute, sempre ponendo al centro la formazione e l'innovazione metodologica, è altrettanto importante definire ulteriori priorità "del sistema" in coerenza con le direttrici della riforma della "Buona Scuola".

2.1 Un sistema per lo sviluppo professionale continuo

Il sistema di sviluppo professionale continuo **consente di rafforzare e valorizzare la professione docente**, dando, inoltre, riconoscimento a chi si impegna non solo nella propria formazione, ma anche in favore della crescita dei propri colleghi.

Questo sistema guarda, inevitabilmente, **alle prospettive di carriera dei docenti.**

Il Piano costituisce il presupposto informativo e strategico per affrontare il tema della valorizzazione della carriera dei docenti.

Un sistema per lo sviluppo professionale **consente di documentare**, attraverso dispositivi come il portfolio professionale e il piano di sviluppo professionale, **il progressivo affinamento di competenze, attitudini,**

***expertise* dei docenti**, per dare una rappresentazione complessiva della funzione docente. Tale patrimonio professionale potrà essere riconosciuto, valorizzato e incentivato mediante gli strumenti normativi messi a disposizione dal legislatore (riconoscimento di impegni e meriti, scelta della sede di servizio, assegnazione di incarichi specifici all'interno della scuola, ecc.).

Infine, un sistema per lo sviluppo professionale dei docenti permette di **programmare al meglio la formazione negli anni successivi,** raccogliendo periodicamente i bisogni formativi e costruendo una base complessiva di informazioni per il sistema di istruzione.

Una formazione per lo sviluppo della professionalità dei docenti è necessariamente pensata, progettata e realizzata in coerenza con la formazione iniziale.

In questa logica, la legge 107/2015 *(art. 1 comma 181 lettera c)* definisce i principi per le nuove modalità di accesso alla professione docente.

Il nostro Piano formativo promuoverà anche modalità di formazione in grado di coinvolgere diverse figure nello stesso "spazio formativo", proprio per stimolare quella collaborazione che migliora e rafforza la scuola e la sua comunità.

3 IL SENSO DELLA FORMAZIONE

ESIGENZE NAZIONALI

- Priorità del sistema e Piani Nazionali

MIGLIORAMENTO DELLA SCUOLA

- Legame tra bisogni individuali, bisogni della scuola e del territorio
- Piano di formazione dell'Istituto (indicatore per RAV e per valutazione del dirigente scolastico)

SVILUPPO PERSONALE E PROFESSIONALE

- Standard Professionali
- Portfolio professionale docente
- Piano individuale di Sviluppo Professionale

La formazione in servizio rappresenta, eticamente oltre che giuridicamente, **il presupposto fondamentale per lo sviluppo professionale individuale e della intera comunità docente**, oltre che obiettivo prioritario da raggiungere per il 2020 nello spazio europeo dell'istruzione e della formazione.

La formazione è un dovere professionale oltre che un diritto contrattuale. Ai singoli insegnanti spetta inserire, nel proprio codice di comportamento professionale, la cura della propria formazione come scelta personale prima ancora che come obbligo derivante dallo status di dipendente pubblico. La formazione continua è parte integrante della funzione docente *(artt. 26 e 29 del CCNL 2006-2009)* e ora *la legge 107/2015 (La Buona Scuola)* riconosce e dà forza a questo principio, lo correda di alcune regole di funzionamento.

L'investimento strategico sulla formazione permanente risponde in primo luogo ad esigenze nazionali, come, ad esempio, l'acquisizione di competenze nelle lingue straniere e di competenze digitali.

In secondo luogo, l'arricchimento del profilo professionale dei docenti è strettamente correlato **al miglioramento del sistema di istruzione e all'adeguamento dell'offerta formativa della singola scuola ai bisogni educativi espressi dalla popolazione scolastica e dal territorio, in una società caratterizzata dalla complessità e da una sempre maggiore diversificazione.**

I bisogni formativi possono integrarsi ed essere declinati in temi legati alla realtà territoriale, alle esigenze dell'istituto scolastico e all'esperienza professionale del singolo docente.

3.1 Formarsi per migliorare la nostra Scuola

Il legame tra un docente e l'organizzazione scolastica è stato rilevato in diverse occasioni dalla ricerca e dal dibattito internazionale.

Le più accreditate ricerche internazionali, come il rapporto Teachers Matter dell'OECD (2014), rilevano che: **"Al docente va offerta l'opportunità di continuare a riflettere in maniera sistematica sulle pratiche didattiche; di intraprendere ricerche; di valutare l'efficacia delle pratiche educative e se necessario modificarle; di valutare le proprie esigenze**

in materia di formazione; di lavorare in stretta collaborazione con i colleghi, i genitori, il territorio" (OECD, 2014).

La formazione in servizio si collega direttamente con il contesto di lavoro in aula del docente, si qualifica come riflessione alta sullo stile di insegnamento, attraverso un rapporto maturo con le conoscenze e le trasformazioni culturali, con le innovazioni in materia didattica e una migliore conoscenza delle dinamiche dell'apprendimento. È indispensabile avere a scuola persone di cultura, professionalmente preparate, consapevoli della loro responsabilità pubblica (OECD, 2011).

Tuttavia 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. Questa consapevolezza è rafforzata, nella pratica, da tre strumenti: il Piano Triennale per l'Offerta Formativa, il Piano di Miglioramento della scuola e il Rapporto di Autovalutazione (RAV).

In primo luogo, è la stessa legge 107/2015 a riconoscere che **la partecipazione ad azioni formative deve fare riferimento al Piano Triennale dell'Offerta Formativa** che dovrà contenere al suo interno anche la previsione delle azioni formative che l'istituto si impegna a progettare e a realizzare per i propri docenti (e per tutto il personale), in forma differenziata in relazione ai bisogni rilevati.

Il Rapporto di autovalutazione (RAV), che la nostra Scuola ha realizzato e aggiornato, individua gli obiettivi di miglioramento che, concordemente, ogni comunità scolastica intende realizzare nei successivi tre anni. Le analisi interne al RAV sono state la base di partenza per il **Piano di Miglioramento** e lo stesso RAV ha individuato la **formazione come una delle 7 aree di processo su cui viene espresso un giudizio sull'istituto** e uno degli obiettivi di processo che la scuola ha indicato e definito per raggiungere i risultati.

Il Piano deve considerare la formazione del personale come una leva per perseguire con successo la strategia di sviluppo e miglioramento dell'Istituto.

3.2 La Formazione come sviluppo professionale e personale

La formazione in servizio non è adempimento formale o contrattuale, è scelta professionale che consente ampia autonomia culturale, progettuale, didattica, di ricerca, nell'ambito della libertà di insegnamento e nel quadro delle innovazioni scientifiche.

Questa dimensione suggerisce quindi 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, riviste, pubblicazioni, esperienze associative, proposte di ricerca, attività accademiche.

Per fare questo e per raggiungere gli obiettivi correlati ad un'efficace ricaduta della formazione nell'ambito dell'insegnamento, il punto di partenza è l'adozione di "standard professionali".

3.3 Gli standard professionali del docente

Come anticipato dal DM 850/2015, saranno considerate come punto di partenza le seguenti aree di sviluppo professionale:

1. possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche in relazione ai traguardi di competenza ed agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti scolastici;
2. possesso ed esercizio delle competenze relazionali e organizzative in relazione alla migliore gestione dell'insegnamento e degli ambienti di apprendimento;
3. partecipazione responsabile all'organizzazione scolastica, al lavoro collaborativo in rete, anche assicurando funzioni di coordinamento e animazione;
4. cura della propria formazione in forma di ricerca didattica, documentazione, riflessione sulle pratiche, diffusione di esperienze di eccellenza.

Il MIUR renderà disponibile **un sistema online** nel quale ciascun docente potrà documentare e riorganizzare la propria "storia formativa e professionale" costruendo il proprio **portfolio professionale.**

3.4 Un portfolio professionale per ogni docente

CURRICULUM PROFESSIONALE

- **Anagrafe delle professionalità**
  (fascicolo docente + altre esperienze professionali + qualifiche e certificazioni + attività di ricerca e pubblicazioni)
- **Storia formativa**
  (quali e quanti percorsi, con che costanza, di che tipo, con quali risultati)

ATTIVITÀ DIDATTICA

- **Progettazione, documentazione e riflessione sull'attività didattica**
  (es. link a risorse didattiche prodotte, lavoro condotto nell'anno di prova, progettazione di particolari percorsi formativi)

PIANO INDIVIDUALE DI SVILUPPO PERSONALE

- Aggiornato con le proposte di sviluppo professionale del docente

Il portfolio professionale permetterà ai docenti di documentare la propria storia formativa operando direttamente sulla piattaforma on line. La sua elaborazione aiuterà i docenti a riflettere sulla propria attività didattica e sul proprio modo di progettare e realizzare l'insegnamento.

Il portfolio fornisce inoltre l'ambiente digitale in cui documentare le Unità Formative acquisite, anche per valutarne l'efficacia.

Il portfolio consente al docente di:

- descrivere il proprio curriculum professionale, comprensivo anche della propria "storia formativa";
- mettere a disposizione dei dirigenti scolastici il curriculum come supporto alla scelta nella chiamata per competenze per l'assegnazione dell'incarico triennale;
- elaborare un bilancio di competenze e pianificare il proprio sviluppo professionale;
- raccogliere e documentare fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese.

Dal punto di vista amministrativo, **il portfolio** diventa quindi **parte integrante del fascicolo digitale del docente.** Esso sarà formato da una parte pubblica che troverà spazio in un applicativo in corso di sviluppo da parte

del MIUR e una parte riservata, che sarà disponibile e gestita internamente dal docente stesso.

Il Portfolio consente di valutare la qualità della formazione effettuata, attraverso un'analisi delle seguenti caratteristiche:

- la tipologia dei percorsi frequentati (monte ore, fonti formative, traguardi raggiunti, ecc);
- le modalità di formazione (peer to peer, lezioni, laboratori pratici, approcci "on the job", azioni di accompagnamento, ecc);
- i contenuti di formazione;
- percorsi di formazione all'estero;
- l'utilizzo delle risorse (economiche, professionali, materiali, strumentali, ecc); la progettualità conseguente alla formazione;
- il report narrativo del percorso formativo svolto e delle considerazioni relative allo svolgimento (positività, elementi critici, perplessità, inapplicabilità, ecc) e la ricaduta sulle pratiche in classe e nell'istituzione;
- la presentazione pubblica della progettualità e del percorso formativo;
- l'autovalutazione del percorso;
- la partecipazione al progetto formativo della scuola.

3.5 Il Piano di sviluppo professionale

Le macro aree su cui si basa il piano sono:

1. Area delle competenze relative all'insegnamento **(didattica)**

a. Progettare e organizzare le situazioni di apprendimento con attenzione alla relazione tra strategie didattiche e contenuti disciplinari;

b. Utilizzare strategie appropriate per personalizzare i percorsi di apprendimento e coinvolgere tutti gli studenti, saper sviluppare percorsi e ambienti educativi e attenti alla personalizzazione e all'inclusione;

c. Osservare e valutare gli allievi;

d. Valutare l'efficacia del proprio insegnamento.

2. Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica **(organizzazione)**

e. Lavorare in gruppo tra pari e favorirne la costituzione sia all'interno della scuola che tra scuole;
f. Partecipare alla gestione della scuola, lavorando in collaborazione con il dirigente e il resto del personale scolastico;
g. Informare e coinvolgere i genitori;
h. Contribuire al benessere degli studenti.

3. Area delle competenze relative alla propria formazione **(professionalità)**

i. Approfondire i doveri e i problemi etici della professione;
j. Curare la propria formazione continua;
k. Partecipare e favorire percorsi di ricerca per innovazione, anche curando la documentazione e il proprio portfolio.

Il Piano individuale di sviluppo professionale (PISP) è uno strumento, che ciascun docente curerà con aggiornamenti periodici, in cui indicare esigenze e proposte di crescita professionale.
Il dirigente nella definizione delle linee di indirizzo da proporre al Collegio Docenti per l'elaborazione del Piano di formazione dell'Istituto, tiene conto delle esigenze formative espresse dai docenti nei propri piani individuali. Il Piano di formazione dell'istituto è quindi il risultato di tali valutazioni.
(V. Modello Allegato N.1)

4 LE PRIORITÀ NAZIONALI DEL PROSSIMO TRIENNIO

COMPETENZE DI SISTEMA

- Autonomia didattica e organizzativa
- Valutazione e miglioramento
- Didattica per competenze e innovazione metodologica

COMPETENZE PER IL 21MO SECOLO

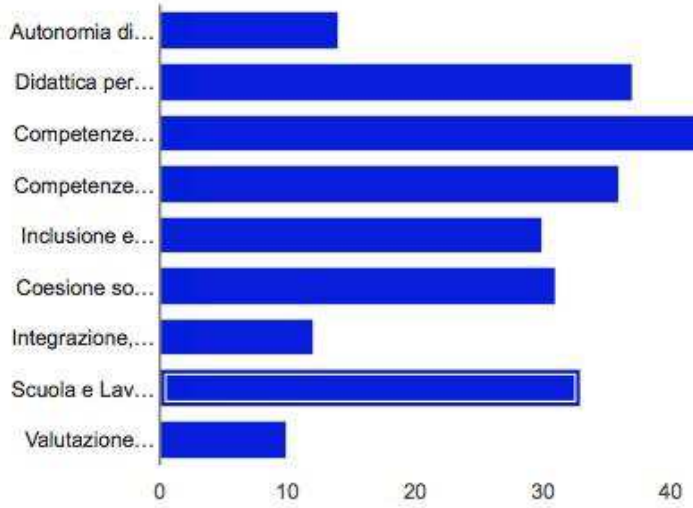
- Lingue straniere
- Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento
- Scuola e lavoro

COMPETENZE PER UNA SCUOLA INCLUSIVA

- Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale
- Inclusione e disabilità
- Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile

5 LE NOSTRE PRIORITÀ

Quali tematiche (priorità per la formazione in servizio, comma 124 della legge 107) ti interesserebbe affrontare? (sono ammesse tre risposte) *



Autonomia didattica e organizzativa	14	15.1%
Didattica per competenze, innovazione metodologica e competenze di base	37	39.8%
Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento	48	51.6%
Competenze di lingua straniera	36	38.7%
Inclusione e disabilità	30	32.3%
Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile	31	33.3%
Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale	12	12.9%
Scuola e Lavoro	33	35.5%
Valutazione e miglioramento	10	10.8%

*(dal questionario somministrato ai docenti)

Dagli esiti del questionario per la rilevazione dei bisogni formativi dei nostri docenti si individuano in **ordine** le seguenti **priorità** collegate al Piano Nazionale.

1. **Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento**
2. **Didattica per competenze, innovazione metodologica e competenze di base**
3. **Competenze di lingua straniera**
4. **Scuola e Lavoro**
5. **Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile**
6. **Inclusione e disabilità**
7. **Autonomia didattica e organizzativa**
8. **Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale**
9. **Valutazione e miglioramento**

Tenuto conto degli esiti del **RAV** e del **PDM** dell'Istituto, il **Collegio dei Docenti** delibera di privilegiare la **progettazione e/o adesione alle attività formative riferite alle seguenti priorità**:

1. **Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento**
2. **Didattica per competenze, innovazione metodologica e competenze di base**
3. **Competenze di lingua straniera**
4. **Scuola e Lavoro**
5. **Inclusione e disabilità**
6. **Prevenzione del disagio giovanile**

I. COMPETENZE DIGITALI E NUOVI AMBIENTI PER L'APPRENDIMENTO

CONTENUTI CHIAVE

Missione e visione del PNSD; cultura digitale e cultura dell'innovazione; integrazione PNSD-PTOF; ambienti per la didattica digitale integrata e per la collaborazione; scenari e processi didattici per l'integrazione degli ambienti digitali per la didattica e l'uso di dispositivi individuali a scuola *(Bring Your Own Device - BYOD)*; valorizzazione delle pratiche innovative;

coinvolgimento della comunità scolastica e territoriale; sperimentazione e diffusione di metodologie e processi di didattica attiva e collaborativa; documentazione dell'attività didattica; risorse educative aperte *(Open Educational Resources - OER)*; archivi digitali online e affidabilità delle fonti; tecniche di costruzione di contenuti digitali per la didattica; copyright e licenze aperte; open source e condivisione del sapere; documentazione digitale e biblioteche scolastiche; ICT per l'inclusione; educazione ai media; *social media policy* e uso professionale dei social media; collaborazione e comunicazione in rete; cittadinanza digitale; ricerca, selezione, organizzazione di informazioni; *(open e big) data literacy*; pensiero computazionale; creatività digitale (*making*) e robotica educativa; *information literacy*.

LINEE STRATEGICHE

- Rafforzare la formazione all'innovazione didattica a tutti i livelli (iniziale, in ingresso, in servizio);
- Rafforzare cultura e competenze digitali del personale scolastico, con riferimento a tutte le dimensioni delle competenze digitali (trasversale, computazionale e di "cittadinanza digitale"), verticalmente e trasversalmente al curricolo;
- Promuovere l'educazione ai media, per un approccio critico, consapevole e attivo alla cultura, alle tecniche e ai linguaggi dei media;
- Utilizzare competenze e ambienti digitali per la promozione della lettura e dell'information literacy;
- Stimolare la produzione di Risorse Educative Aperte (OER) per favorire la condivisione e la collaborazione nell'ottica di promuovere la cultura dell'apertura;
- Favorire percorsi di alta formazione all'estero sui temi dell'innovazione;
- Favorire l'applicazione di metodologie innovative per una migliore acquisizione di competenze di base in matematica e italiano (obiettivo di processo PDM);

- Promuovere l'implementazione delle metodologie e tecnologie informatiche nelle aule al fine di favorire l'interazione alunno-docente in orario extra curricolare (obiettivo di processo PdM).

DESTINATARI

- Animatore digitale e team per l'innovazione per sostenere l'innovazione metodologica;
- Docenti del biennio, prioritariamente di Italiano e Matematica, per garantire una piena correlazione tra innovazione didattica e organizzativa e le tecnologie digitali, in relazione al miglioramento degli esiti degli allievi e alla riduzione degli scarti di variabilità dei risultati tra le classi (priorità 1 - 2 PDM);
- Docenti referenti dei dipartimenti disciplinari, tutor e formatori;
- Personale amministrativo e docenti per progettare la strategia di innovazione digitale della scuola e l'integrazione tra PNSD e PTOF;
- Docenti di "Tecnologie informatiche", per l'innovazione della disciplina;
- Dirigente scolastico;
- Personale ATA.

II. DIDATTICA PER COMPETENZE, INNOVAZIONE METODOLOGICA E COMPETENZE DI BASE

CONTENUTI CHIAVE

Didattiche collaborative e costruttive; rapporto tra saperi disciplinari e didattica per competenze; rafforzamento delle competenze di base; passaggio dai modelli di certificazione delle competenze alla programmazione "a ritroso"; progressione degli apprendimenti; compiti di realtà e apprendimento efficace; imparare ad imparare: per un apprendimento permanente; metodologie: project-based learning, cooperative learning, peer teaching e peer tutoring, mentoring, learning by doing, flipped classroom, didattica attiva; peer observation; ambienti di apprendimento formali e informali; rubriche valutative.

LINEE STRATEGICHE

- Spostare l'attenzione dalla programmazione dei contenuti alla didattica "per competenze";
- Fornire ai docenti un quadro teorico consistente e mostrare esempi e modelli significativi, immediatamente applicabili, favorendo la correlazione tra attività curricolari e situazioni di realtà;
- Rafforzare le competenze di base attraverso l'utilizzo di metodologie didattiche innovative;
- Utilizzare i traguardi per lo sviluppo delle competenze e gli obiettivi di apprendimento per progettare percorsi didattici e delineare la mappa di competenze in uscita;
- Sostenere lo sviluppo di una cultura della valutazione, capace di apprezzare le competenze promosse negli allievi e non solo di verificare le conoscenze;
- Favorire l'applicazione di metodologie innovative per una migliore acquisizione di competenze di base in matematica e italiano (obiettivo di processo PDM)
- Promuovere la formazione dei docenti sulla Didattica per Competenze con la progettazione di Unità di Apprendimento (obiettivo di processo PDM);
- Promuovere la diffusione delle programmazioni per competenze richieste per lo svolgimento delle prove INVALSI con il miglioramento e l'efficacia delle pratiche didattiche (obiettivo di processo PDM);
- Migliorare le performance nell'ambito matematico e in italiano (priorità 1 del PDM);
- ridurre lo scarto della variabilità dei risultati tra le classi (priorità 2 del PDM).

DESTINATARI

- Docenti di Italiano e Matematica del biennio per migliorare le performance nell'ambito matematico e in italiano (priorità 1 PDM);
- Docenti referenti dei dipartimenti disciplinari, tutor e formatori, per dare vita a laboratori territoriali di ricerca-didattica, formazione, sperimentazione di nuove metodologie;

- Team di docenti di biennio e triennio insieme al dirigente scolastico per la progettazione dei curricoli e per delineare la mappa delle competenze al termine del primo biennio e in uscita;
- Dirigente scolastico.

III. Competenze di Lingua Straniera

Contenuti Chiave

Lingue straniere; competenze linguistico-comunicative; curricoli verticali per le lingue straniere; la dimensione linguistica nella metodologia CLIL; educazione linguistica; competenze metodologiche per l'insegnamento delle lingue straniere; verifica e valutazione dell'apprendimento linguistico in relazione al Quadro Comune Europeo di Riferimento; competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento; plurilinguismo; rapporto tra lingue, competenze interculturali; dialogo interculturale e cittadinanza globale; internazionalizzazione dei curricoli; mobilità transnazionale (stage, job shadowing, visite di studio, scambi e permanenze all'estero).

Linee Strategiche

- Rafforzare il livello medio di padronanza della lingua inglese di tutti i docenti;
- Definire profili professionali per formatori/tutor;
- Promuovere percorsi formativi basati sulla pratica di abilità audio-orali e lo scambio culturale, anche attivando contatti con classi a distanza con scuole, docenti e classi di altri Paesi;
- Offrire percorsi che combinino diverse modalità formative (es. lingua e cultura, tecniche innovative, misurazione e valutazione delle competenze linguistiche, corsi in presenza, online, stage all'estero, ecc.);
- Eventuale certificazione, da parte di enti terzi, dei livelli di competenze linguistiche raggiunti.

DESTINATARI

- Docenti di tutte le lingue straniere (inglese, francese, tedesco, russo), per consolidamento delle competenze linguistiche e sviluppo di metodologie innovative;
- Docenti di altre discipline DNL, per lo sviluppo delle competenze sia linguistiche sia metodologiche per CLIL.

IV. SCUOLA E LAVORO

CONTENUTI CHIAVE

Alternanza scuola-lavoro; competenze trasversali; imprenditorialità; orientamento; inquadramento giuridico; tutoraggio interno ed esterno; educazione finanziaria; learning by doing, impresa formativa simulata, validazione delle competenze, forme di coordinamento territoriale; assicurazione per gli studenti; salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

LINEE STRATEGICHE

- Rafforzare la formazione alla co-progettazione dei percorsi di alternanza insieme alle strutture ospitanti, in termini di attività da svolgere, coerenza con il percorso formativo, competenze attese, disciplinari e trasversali e di gestione tecnico-operativa;
- Integrare la programmazione didattica tenendo conto delle esperienze di alternanza scuola-lavoro, in un'ottica di coinvolgimento pluridisciplinare;
- Assicurare un plafond di conoscenze giuridiche, economico-finanziarie, didattiche, del mercato del lavoro al dirigente scolastico ed alle figure responsabili dei processi di alternanza;
- Gestire i percorsi di alternanza scuola-lavoro nelle varie fasi di sviluppo, favorendo l'integrazione degli stessi nell'organizzazione delle attività didattiche, anche attraverso l'utilizzo di strumenti di flessibilità che permettano di armonizzare l'esperienza lavorativa dei giovani con le esigenze puramente didattiche;

- Rafforzare la formazione alla certificazione delle competenze raggiunte in esito ai percorsi di alternanza scuola-lavoro e approfondire i temi legati alla valutazione dei percorsi di alternanza, alla loro integrazione nella dimensione curricolare, al rapporto tra saperi formali, informali e non formali.

DESTINATARI

- Docenti del triennio;
- Figure di coordinamento e tutoraggio nei percorsi di alternanza;
- Dirigente scolastico;
- Personale ATA.

V. INCLUSIONE E DISABILITÀ

CONTENUTI CHIAVE

La scuola inclusiva: ambienti, relazioni, flessibilità; classi inclusive; progettazione individualizzata e personalizzata: modelli e metodologie; valutazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze degli alunni con disabilità; autovalutazione, valutazione e miglioramento dell'inclusione nell'istituto; piano dell'inclusione: strategie e strumenti; la corresponsabilità educativa; gestione della classe; leadership educativa per l'inclusione; tecnologie digitali per l'inclusione; didattiche collaborative, differenziazione didattica, misure compensative e dispensative; ruolo delle figure specialistiche; ruolo del personale ATA; ruolo di altri soggetti del territorio appartenenti alla "comunità educante"; relazione tra progettazione e metodologie didattiche curriculari e sviluppo di competenze complementari sviluppate anche in orario extrascolastico che concorrono positivamente al percorso educativo complessivo; sostegno "diffuso"; progetto di vita.

LINEE STRATEGICHE

- Rafforzare la capacità della scuola di realizzare elevati standard di qualità nell'inclusione, anche attraverso la formazione di figure di referenti,

coordinatori, tutor dell'inclusione e la definizione di indicatori di qualità, l'analisi dei dati, la verifica di impatto, gli esiti a distanza;

- Promuovere e favorire la relazione con le famiglie e le associazioni valorizzando la condivisione di obiettivi e le modalità di lettura e di risposta dei bisogni;
- Promuovere metodologie e didattiche inclusive;
- Garantire percorsi formativi specifici per tutti gli insegnanti specializzati di sostegno, anche per approfondire conoscenze specifiche in relazione alle singole disabilità;
- Assicurare a team di docenti e consigli di classe che accolgono nella propria classe alunni disabili un modulo formativo per consolidare le capacità di progettazione, realizzazione, valutazione di percorsi didattici appropriati e integrati, anche in collaborazione con altri soggetti che appartengono alla comunità educante del territorio di riferimento.

DESTINATARI

- Referenti di istituto per il coordinamento delle azioni di integrazione nei piani inclusivi di scuola;
- Docenti di sostegno (nel triennio va assicurato un modulo specifico di approfondimento per tipologie di disabilità);
- Docenti curricolari (team e consigli di classe) per migliorare la programmazione di classe in presenza di allievi con disabilità, disturbi e difficoltà di apprendimento;
- Dirigente scolastico;
- Personale ATA.

VI. PREVENZIONE DEL DISAGIO GIOVANILE

CONTENUTI CHIAVE

L'educazione al rispetto dell'altro; il riconoscimento dei valori della diversità come risorsa e non come fonte di disuguaglianza; lotta alle discriminazioni; prevenzione del bullismo e del cyberbullismo; potenziamento delle competenze di base e delle "life skills"; didattiche

collaborative, differenziazione didattica, misure compensative e dispensative; gestione della classe; ruolo delle figure specialistiche; ruolo del personale ATA; ruolo di altri soggetti del territorio appartenenti alla "comunità educante"; progettazione di interventi per il recupero del disagio e per prevenire fenomeni di violenza a scuola; metodologie didattiche curriculari e sviluppo di competenze complementari sviluppate anche in orario extrascolastico che concorrono positivamente al percorso educativo complessivo.

LINEE STRATEGICHE

- Promuovere la centralità dello studente e della persona con i suoi bisogni e le sue aspettative, attivando percorsi di formazione a partire da bisogni concreti e dalla realtà quotidiana;
- La formazione di figure di referenti, coordinatori, tutor per il welfare dello studente e per la lotta al disagio sociale/bullismo;
- Rafforzare il ruolo del docente, individualmente e in gruppo, quale guida e accompagnatore nei momenti di difficoltà, di scelta e di decisione dello studente;
- Sostenere lo sviluppo di una cultura delle pari opportunità e del rispetto dell'altro;
- Sviluppare il collegamento tra scuola e altri soggetti del territorio coinvolti nel percorso educativo degli studenti, in collaborazione con il terzo settore, le istituzioni locali e socio-sanitarie.

DESTINATARI

- Referenti di istituto o reti di scuole per il coordinamento delle azioni di promozione del welfare dello studente, di prevenzione del bullismo e della violenza e per il recupero del disagio sociale;
- Docenti del biennio;
- Dirigente scolastico;
- Personale ATA.

6 IL COINVOLGIMENTO DI TUTTA LA COMUNITÀ SCOLASTICA

Per il Dirigente scolastico le azioni formative sono orientate allo sviluppo di competenze professionali per:

- una leadership per l'apprendimento mediante la pratica manageriale con particolare attenzione agli aspetti decisionali, di riflessione e di gestione del tempo e delle risorse;
- la gestione del personale e dell'ambiente di lavoro
- comprendere e governare l'autonomia scolastica e l'innovazione;
- sostenere le scelte in relazione alla qualità nella didattica;
- valorizzare i rapporti con la comunità scolastica "allargata" e i rapporti con il territorio;
- analizzare i risultati della valutazione e progettare azioni per il miglioramento.

LE COMPETENZE CHIAVE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

(in coerenza con la Legge n.107/15, comma 93)

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

"direzione unitaria della scuola, promozione della partecipazione e della collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica, dei rapporti con il contesto sociale e nella rete di scuole"

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

"valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali"

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

"direzione unitaria della scuola, promozione della partecipazione e della collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica, dei rapporti con il contesto sociale e nella rete di scuole".

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

"competenze gestionali ed organizzative finalizzate al raggiungimento dei risultati, correttezza, al raggiungimento dei risultati, correttezza, trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione dirigenziale, in relazione agli obiettivi assegnati nell'incarico triennale"

5. Monitoraggio, valutazione e rendicontazione

"contributo al miglioramento del successo formativo e scolastico degli studenti e dei processi organizzativi e didattici, nell'ambito dei sistemi di autovalutazione, valutazione e rendicontazione sociale"

PER IL PERSONALE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ATA si rimanda alle indicazioni operative del MIUR di prossima pubblicazione.

7 COSA FA LA NOSTRA SCUOLA

La scuola partecipa alla rete dell'ambito territoriale 1 della provincia di Agrigento *(art. 1 commi 70-71-72-74 della legge 107/2015)* per la valorizzazione delle risorse professionali, la gestione comune di funzioni e attività amministrative e di progetti e iniziative didattiche.

La formazione progettata a livello territoriale, infatti, crea sinergie tra le istituzioni scolastiche al fine di favorire lo scambio formativo, professionale e culturale, consentendo economie di scala e permette una pianificazione dei percorsi formativi.

Il piano di formazione della singola scuola contiene, pertanto, la previsione di massima delle azioni formative da rivolgere a:

- insegnanti impegnati in innovazioni curricolari ed organizzative, prefigurate dall'istituto, alternanza scuola-lavoro, flessibilità didattica, potenziamento dell'offerta formativa, funzionamento del comitato di valutazione, ecc.
- gruppi di miglioramento, impegnati nelle azioni conseguenti al RAV e al piano di miglioramento;
- team innovazione e animatore digitale;
- docenti neoassunti in relazione ai processi interni di accoglienza e prima professionalizzazione;

- altro personale, insegnanti e non, da coinvolgere in azioni formative strategiche in coerenza con le indicazioni attuative del Piano;
- consigli di classe, docenti e personale nei processi di inclusione e integrazione.

Gli Insegnanti e la Carta Elettronica

I docenti potranno utilizzare il Bonus, anche per iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa dell'Istituzione scolastica del Piano nazionale di formazione di cui all'art.1, comma 124, della legge n.107 del 2015 e del presente PIANO così come approvato dal Collegio dei docenti.

La formazione liberamente affidata all'iniziativa dei singoli docenti contribuisce alla crescita dell'intera comunità professionale e diventa uno stile di lavoro collaborativo. A tal fine è prevista la possibilità di autogestire e autofinanziare gruppi di ricerca, comunità di pratiche e laboratori da parte dei docenti anche in coerenza con quanto la scuola progetta nel proprio piano di formazione.

8 La Formazione in servizio, Strutturale e obbligatoria

L'obbligatorietà non si traduce automaticamente in un numero di ore da svolgere ogni anno, ma nel rispetto del contenuto del piano.

Il piano prevede percorsi, anche su temi differenziati e trasversali, rivolti a tutti i docenti della scuola, suddivisi perlopiù in docenti del biennio e del triennio, a dipartimenti disciplinari, a gruppi di docenti di scuole in rete, a docenti che partecipano a ricerche innovative con università o enti, a singoli docenti che seguono attività per aspetti specifici della propria disciplina.

La scuola articolerà le attività proposte in **Unità Formative**. Ogni Unità dovrà indicare la struttura di massima del percorso formativo considerando non solo l'attività in presenza, ma anche:

- 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 costruita in modo che si possa riconoscere e documentare il personale percorso formativo del docente, all'interno del più ampio quadro progettuale della scuola.

Per la definizione delle Unità Formative si farà riferimento a standard esistenti, come il sistema dei CFU universitari e professionali ed eventualmente ad altri standard che verranno successivamente proposti..

La scuola riconosce 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**. L'attestazione è rilasciata dai soggetti che promuovono ed erogano la formazione, ivi comprese le strutture formative accreditate dal MIUR, secondo quanto previsto dalla Direttiva 176/2016.

Le Unità Formative sono programmate e attuate su base triennale.

Verrà garantita ai docenti almeno una Unità Formativa per ogni anno scolastico, diversamente modulabile nel triennio.

(V. Allegato N. 2)

TIPOLOGIE DI UNITÀ FORMATIVE

Le Unite Formative possono essere **promosse direttamente dall'istituzione scolastica o dalla rete che organizza la formazione**, **possono essere inoltre associate alle scelte personali del docente.**

Le attività formative (partecipazione a percorsi, frequenza di stage, corsi accademici, percorsi on line anche attraverso modalità di riconoscimento delle competenze come gli open badges, partecipazione a gruppi di ricerca, gemellaggi e scambi, ecc.) **saranno documentate nel portfolio personale del docente** e portate a conoscenza della scuola di appartenenza, che si impegna a valorizzarle in diversi modi (workshop, panel, pubblicazioni, ecc.).

La partecipazione a piani che comportano itinerari formativi di notevole consistenza o il maggiore coinvolgimento in progetti di

particolare rilevanza e innovatività all'interno della scuola o nelle reti di scuole sarà adeguatamente riconosciuta con Unità Formative, ad esempio:

- formazione sulle lingue e il CLIL
- coinvolgimento in progetti di rete
- particolare responsabilità in progetti di formazione (capofila)
- ruoli di tutoraggio per i neoassunti
- animatore digitale e team dell'innovazione
- coordinatori per l'inclusione
- ruoli chiave per l'alternanza scuola-lavoro.

9 STANDARD PER LA QUALITÀ E L'EFFICACIA DELLE INIZIATIVE FORMATIVE

È necessario sostenere scuole e docenti con strumenti operativi per facilitare l'attuazione di modelli formativi innovativi, orientati alla creazione di comunità professionali e alla condivisione di esperienze, al lavoro su contesti di apprendimento reali, a percorsi di ricerca–azione, al monitoraggio dell'efficacia in classe, all'integrazione di competenze disciplinari e trasversali dei docenti, adeguati alle diverse modalità di apprendimento *(formale, non formale, informale)*.

È dunque importante costruire e utilizzare **strumenti ed indicatori** che consentano di garantire la qualità dell'intero ciclo di vita del "processo formativo", a partire dalla progettazione fino agli esiti a lungo termine in relazione agli apprendimenti (non solo "disciplinari") degli allievi, e che siano quindi rappresentativi di **standard didattico-metodologici, organizzativi, di progettazione, di costo.**

Gli standard, organizzati come "checklist progressiva", rappresentano un insieme di indicatori che consentono di mappare le caratteristiche di **qualità ed efficacia** delle iniziative formative.

"CHECK LIST" PER LA QUALITÀ DELLA FORMAZIONE

Di volta in volta, in riferimento alla tipologia di formazione, verranno individuati alcuni tra i seguenti standard:

1. QUALITÀ DEL COINVOLGIMENTO

1. La scelta dell'attività formativa è stata oggetto di approfondimento collegiale?
2. È stata stimolata una riflessione prima dell'avvio dell'iniziativa sulle tematiche scelte?
3. L'attività formativa è coerente con le priorità individuate nel RAV?
4. L'iniziativa formativa è collegata al contesto dei partecipanti?
5. Sono stati resi noti prima dell'inizio dell'attività: gli obiettivi, il programma, bibliografia / sitografia e ricerca relativa alla progettazione dei contenuti?
6. Sono stati dichiarati i livelli di partenza relativi alle competenze necessarie per la partecipazione all'attività formativa programmata?
7. Gli obiettivi di apprendimento sono resi disponibili prima dell'avvio della formazione?

2. QUALITÀ METODOLOGICA

1. L'attività formativa prevede momenti di esercitazione / simulazione / laboratorio tra docenti?
2. Viene illustrata l'effettiva applicabilità del materiale disponibile ai partecipanti?
3. L'attività formativa prevede una sperimentazione in classe (non necessariamente da parte di tutti i partecipanti)?
4. L'attività formativa prevede confronti, scambi di esperienze e interazione tra partecipanti? Vengono forniti esempi di buone pratiche?
5. L'attività formativa prevede la presenza di tutor / coordinatori interni o altre forme di accompagnamento?
6. L'attività formativa consente uno sviluppo progressivo nel tempo?
7. Il programma dell'iniziativa formativa e la sua organizzazione temporale sono rispettati?

8. Sono previste metodologie innovative che permettano ai partecipanti di collaborare?
9. È previsto un ambiente online dedicato per studio e consultazione di risorse aggiuntive?
10. È prevista la stesura di un diario di apprendimento in formato digitale durante il percorso formativo?

3. QUALITÀ DELL'IMPATTO

1. L'attività formativa impegna i partecipanti nella mappatura e valutazione dell'effettiva acquisizione di nuove competenze (competenze in ingresso e in uscita)?
2. L'attività formativa consente di valutare la ricaduta dei temi trattati nella pratica quotidiana in classe? È possibile verificare se l'attività formativa fa aumentare le competenze fondamentali degli studenti?
3. Viene indicato come sarà rilevato l'impatto a breve e medio termine?
4. L'attività formativa prevede una verifica continua, anche autonomamente, delle competenze?
5. Sono previste attività di peer review all'interno di ogni singolo modulo del percorso formativo?

4. QUALITÀ DELLA TRASFERIBILITÀ E DELLA DIFFUSIONE

1. I contenuti, le metodologie e le esperienze dell'attività formativa sono trasferibili in altri contesti?
2. L'iniziativa formativa offre l'opportunità di apprendimento continuo attraverso adeguata assistenza e/o disponibilità di risorse tecniche?
3. L'attività formativa impegna i partecipanti, o alcuni tra essi, a diffondere i contenuti approfonditi e le esperienze realizzate:
   a) agli altri docenti della scuola?
   b) agli altri docenti della rete?
   c) a tutti i docenti interessati tramite pubblicazione in appropriati spazi web o su repository istituzionali?
4. Sono state pianificate attività di "follow-up" che richiedono l'applicazione da parte dei partecipanti di quanto hanno appreso nella loro scuola?

5. Il percorso prevede la produzione collaborativa di materiali spendibili nel proprio contesto lavorativo? I materiali prodotti sono condivisi pubblicamente e rilasciati con licenza aperta?
6. È prevista la creazione di una comunità di pratica che possa favorire il confronto tra pari?
7. L'iniziativa formativa conduce ad una certificazione da parte di enti terzi e indipendenti?

RAFFORZARE LA FORMAZIONE ALL'ESTERO E LA COLLABORAZIONE INTERNAZIONALE PER IL PERSONALE SCOLASTICO

La scuola aderisce ai progetti *Erasmus+* e *European Schoolnet,* valide iniziative di scambio culturale e internazionale, che si concretizzano in

- **Partenariati strategici**: è in atto il progetto *Erasmus+ "Something 4 Nothing – School strategies in a multicultural civil future",* in partenariato con
  - Elly Heuss Gymnasium di Weiden (Germania)
  - Vester Skerninge Friskole (Danimarca)
  - Baken Park Lyceum di Almere (Paesi Bassi)
  - Misleky ve Teknik Anadolu Lisesi di Bilecik Turchia)
- **Mobilità per l'apprendimento** del personale e degli studenti,
  - E-twinning (apprendimento online).

Scambi internazionali e formazione all'estero rappresentano una delle priorità del nostro Piano Triennale dell'Offerta Formativa nella convinzione che essi contribuiscono alla crescita del nostro capitale umano, allo sviluppo e alla condivisione di pratiche innovative e alla creazione di comunità di pratiche durevoli e stimolanti.

10 LE RISORSE PER IL TRIENNIO 2016-2019

Le fonti di finanziamento del Piano Nazionale

Fonte di finanziamento	2016	2017	2018	TOTALE 2016-2019
Legge 107/2015 (La Buona Scuola)	40mln	40mln	40mln	120mln
PON 2014-2020 (fondi FSE)	160mln nel periodo 2016-2019			160mln
Altri Fondi MIUR (fondi di bilancio + ex-440)	15 mln	15 mln	15 mln	45mln
Totale Piano di Formazione	**100mln**	**100mln**	**125mln**	**325mln**
Carta del docente (autonomia decisionale)	387mln	387mln	387mln	1.161mln
Totale per lo Sviluppo Professionale Continuo	**477mln**	**477mln**	**477mln**	**1.486mln**

FS FORMAZIONE
PROF.SSA MARIA PATTI

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
DOTT.SSA PATRIZIA PILATO