



PIANO PER LA FORMAZIONE DEI DOCENTI 2016-2019

la buona
SCUOLA



Sintesi Piano

Pag. 5 Perché un piano per la formazione?

Pag. 7 Princìpi: un sistema per lo sviluppo professionale

Pag. 13 Il senso della formazione

Pag. 17 Formarsi per migliorare la propria scuola

Pag. 18 Gli standard professionali del docente

Pag. 19 Il portfolio professionale per ogni docente

Pag. 20 Il portfolio professionale

Pag. 21 Il piano di sviluppo professionale

Pag. 25 Priorità del prossimo triennio 2016-19

Pag. 26 Aree tematiche e obiettivi

Perché un piano per la formazione docenti? (pag. 5)

In questo contesto, il sistema di istruzione è una delle risorse strategiche su cui occorre investire, a partire dal personale della scuola. 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, ripreso e valorizzato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. La legge 107/2015 interviene a sostegno di questa politica proponendo un nuovo quadro di riferimento per lo sviluppo professionale di tutti gli operatori della scuola. In particolare, 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 per la Formazione del personale, come atto di indirizzo adottato con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, definisce le priorità e le risorse finanziarie per il triennio 2016-2019 e delinea, a partire dall'anno scolastico 2016-2017 (considerando anche gli interventi formativi avviati nel 2015-2016), un quadro strategico e allo stesso tempo operativo tale da sostenere in maniera trasparente, innovativa ed efficace una politica concreta per la crescita del capitale umano e professionale della scuola. **Il Piano, quindi, oltre a orientare la progettualità delle scuole e dei docenti, assume una funzione di indirizzo per concretizzare le proposte formative dell'Amministrazione centrale e periferica**, in modo da rendere coerenti e sistematici gli interventi formativi e creare una sinergia virtuosa tra scelte possibili e risorse disponibili. Rappresenta quindi un quadro di riferimento istituzionale rinnovato della formazione in servizio, e non un semplice insieme di prescrizioni amministrative o gestionali.

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. Il Piano è immediatamente attuabile: indirizza concretamente le azioni e le relative risorse messe a disposizione dalle diverse Direzioni Generali del Ministero a partire dalla sua pubblicazione.

Principi

Un sistema per lo sviluppo professionale (pag.7)

Il sistema educativo, caratterizzato da una pluralità di interventi formativi, richiede che questi siano inquadrati in un sistema che, longitudinalmente, segua il docente lungo la propria carriera e, orizzontalmente, permetta di “leggere” e rafforzare le diverse componenti della professionalità. La missione di questo Piano è proprio quella di armonizzare le azioni formative che il singolo docente realizza individualmente nella propria comunità professionale e di ricerca, e nella comunità scolastica, unitamente ai piani formativi delle singole istituzioni scolastiche e con il contributo dei piani nazionali.

Il senso della formazione (pag. 13)

Il senso e la cura della propria formazione in servizio, come previsto dalla legge 107/2015, non possono essere interpretati come una generica e ripetitiva “partecipazione a corsi di aggiornamento”, spesso caratterizzata solamente da iniziative frontali, talvolta anche non connessi con le pratiche scolastiche.

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 formazione², che individua nel corpo docente la risorsa chiave per il miglioramento della qualità dei sistemi educativi in Europa.

In questa prospettiva, lo sviluppo professionale continuo (*Continuing Professional Development - CPD*) è ormai considerato come un obbligo professionale nella maggior parte dei paesi europei.

Come indicato nella legge 107/2015, dal 2016 anche il **sistema educativo italiano si allinea ai migliori standard internazionali facendo dello sviluppo professionale continuo dei docenti un obiettivo strategico permanente**³.

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, inserite in questo Piano, e lo dota di risorse finanziarie.

Formarsi per migliorare la propria scuola (pag. 17)

Il legame tra un docente e l'organizzazione scolastica è stato rilevato in diverse occasioni dalla ricerca e dal dibattito internazionale. La stessa Commissione Europea da tempo ha evidenziato che quella del docente è una professione che richiede qualifiche specifiche, che comporta un apprendimento lungo tutto l'arco della vita e che **si sviluppa all'interno di una comunità professionale e sociale**. Questo profilo, che è già richiamato in termini generali nella legislazione italiana, trova conferma nelle più accreditate ricerche internazionali, come nel rapporto Teachers Matter dell'OECD (2014): "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)¹⁰.

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**, con una pluralità di scelte possibili, **deve fare riferimento alla comunità scolastica**, nello specifico 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.**

In secondo luogo, vi sono gli strumenti per legare il disegno organico sulle azioni formative all'interno della scuola alle priorità e ai traguardi di miglioramento di ogni Istituto.

Il Rapporto di autovalutazione (RAV), che ogni 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 la base di partenza per il Piano di Miglioramento e lo stesso RAV individua 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 può indicare e definire per raggiungere i risultati.

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.

Gli standard professionali del docente (pag.18)

Come avviene in molti sistemi educativi nel mondo¹¹, è necessario legare gli obiettivi di sviluppo professionale continuo del docente a standard professionali chiari e definiti.

Anche attraverso una analisi dei principali modelli proposti a livello internazionale, e 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 raggiungimento di adeguati standard rende indispensabile l'introduzione di strumenti in grado di accompagnare il percorso di crescita professionale. Il MIUR renderà disponibile **un sistema on-line** nel quale ciascun docente potrà documentare e riorganizzare la propria "storia formativa e professionale" costruendo il proprio **portfolio professionale**.

Il portfolio professionale per ogni docente (pag. 19)

Il portfolio professionale permetterà ai docenti di documentare la propria storia formativa operando direttamente sulla piattaforma online. La sua elaborazione aiuterà inoltre i docenti a riflettere sulla propria attività didattica e sul proprio modo di progettare e realizzare l'insegnamento, consentendo a ciascuno di individuare ed esplicitare i campi di attività e le competenze professionali attraverso cui fornire il maggior apporto all'istituzione scolastica, in relazione alla specifica realtà.

Il portfolio fornisce inoltre l'ambiente digitale in cui documentare le Unità Formative acquisite, anche per valutarne l'efficacia. Diventa quindi lo strumento per riconoscere e valorizzare ogni passaggio della propria storia formativa e professionale - dentro e fuori la classe, nella comunità scolastica allargata, a diversi livelli nel sistema scolastico.

In sintesi il portfolio, inizialmente composto da un diverso insieme di informazioni strutturate e non, a partire da quelle contenute nel sistema informativo del Ministero, 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**, permettendo ad amministrazione, scuole e dirigenti di ricostruire e comprendere la storia professionale del docente e di disporre di tutte le informazioni di carattere amministrativo relativo al percorso professionale. Esso sarà formato da una **parte pubblica** che troverà spazio in un applicativo in corso di sviluppo da parte del MIUR (e che permetterà di indicare riferimenti, risorse e link esterni), e una **parte riservata**, che sarà disponibile e gestita internamente dal docente stesso. Il MIUR fornirà a ottobre 2016 indicazioni operative e strumenti per il concreto avvio del portfolio professionale del docente nell'anno scolastico 2016/2017.

IL PORTFOLIO PROFESSIONALE DEI DOCENTI (pag.20)

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.

Il piano di sviluppo professionale (pag 21)

A titolo di esempio, 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 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.

Priorità del prossimo triennio 2016-2019 (pag.25)

Le rilevazioni sugli apprendimenti mettono in luce forti differenze all'interno del Paese e rispetto ai maggiori paesi avanzati, specie rispetto alla capacità di applicare positivamente e correttamente quanto si apprende a scuola.

È evidente quindi la necessità di promuovere modalità d'insegnamento che puntino principalmente allo sviluppo di solide e mature competenze di base, specie in ambito matematico e nella comprensione attiva della lingua madre. Infatti, tutte le ricerche nazionali e internazionali indicano chiaramente la **necessità di promuovere azioni formative rivolte ai docenti per favorire, da un lato, una didattica che miri essenzialmente allo sviluppo di competenze disciplinari e trasversali, basate su solide conoscenze e, dall'altro, all'acquisizione da parte dei docenti di adeguate competenze nell'utilizzo dei dati e delle evidenze empiriche per valutare l'efficacia e l'opportunità delle scelte effettuate.**

Oltre a questi dati, sono state analizzate le altre fonti in possesso del Ministero e fornite in parte dall'anagrafe delle professionalità del corpo docente, realizzata nel 2012 e in corso di manutenzione, e in parte dalle indicazioni raccolte dalle Direzioni attraverso azioni nazionali e territoriali.

La legge 107/2015, partendo da questi bisogni, individua **alcuni obiettivi prioritari** che per poter essere raggiunti necessitano di specifiche azioni a livello nazionale. In particolare ci si riferisce a:

- ➡ l'innovazione metodologica in tutte le sue forme e connessa ai nuovi ambienti per l'apprendimento e all'utilizzo delle tecnologie nella didattica;
- ➡ le lingue straniere, con la finalità di innalzare il livello delle competenze linguistico - comunicative degli allievi, con particolare attenzione alla metodologia CLIL;
- ➡ le opportunità dell'autonomia curricolare, organizzativa e didattica.
- ➡ l'accoglienza, finalizzata all'inclusione, come modalità "quotidiana" di gestione delle classi;
- ➡ la cultura della valutazione e del miglioramento;
- ➡ l'alternanza scuola-lavoro e il rapporto tra scuola e mondo esterno;

Le priorità nazionali, riferimento per tutto il personale e per lo stesso MIUR, saranno considerate e contestualizzate dai dirigenti scolastici attraverso gli indirizzi forniti al Collegio dei docenti per la realizzazione, l'elaborazione e la verifica del Piano di formazione integrato nel Piano triennale dell'Offerta Formativa.

Ogni area rappresenta un ambito di lavoro che coinvolge in primo luogo i docenti, ma che si rivolge anche alle altre tipologie di soggetti professionali (dirigenti, figure di sistema, personale ATA in quanto i fabbisogni formativi non possono e non devono necessariamente essere "separati" per categoria)¹³. Occorre anche evitare, quando possibile, soluzioni a "taglia unica", e aiutare invece scuole e loro reti a organizzare percorsi il più possibile rispondenti alle diverse esigenze.

Come approccio comune a tutte le priorità della formazione, andranno valorizzate scuole e gruppi di insegnanti, nonché associazioni disciplinari e professionali, università e soggetti che a vario titolo erogano formazione e che siano promotori di didattiche innovative e partecipate.

Aree tematiche e Obiettivi (pag. 26)

Gli obiettivi che si ritengono prioritari per lo sviluppo del nostro sistema educativo per il triennio 2016-2019 sono sintetizzati nelle seguenti aree tematiche:

Le priorità della Formazione 2016-2019

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