

**ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE  
"I. Morra"**

Codice Meccanografico: MTIS009001



Servizi Socio-Sanitari - Servizi Commerciali  
Produzioni Industriali e Artigianali - Chimica, Materiali e Biotecnologie  
Industria – Biotecnologie Ambientali - Produzioni Tessili Sartoriali  
Manutenzione e Assistenza Tecnica  
Apparati Impianti Servizi Tecnici Industriali e Civili - Manutenzione dei Mezzi di Trasporto



**PIANO DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE E  
AGGIORNAMENTO PERSONALE SCOLASTICO**

a.s. 2016/2017

F.S. Area 2 - Prof.ssa Maria Loredana Surdo

Il 3 ottobre 2016 è stato presentato al M.I.U.R. il **Piano Nazionale per la formazione degli insegnanti**. Sono state definite priorità e risorse finanziarie per lo sviluppo professionale del personale della scuola e stabilite linee guida per migliorare il sistema educativo al fine di sostenere ed accelerare la crescita del Paese.

Le iniziative di **formazione** e di **aggiornamento** devono garantire la crescita professionale degli insegnanti e migliorare la qualità dei loro interventi didattici ed educativi. La formazione deve essere parte integrante della funzione docente, in quanto gli utenti del servizio pubblico, in questo caso alunni e genitori, hanno diritto ad un servizio di qualità che dipenderà, in maniera decisiva, dal miglioramento della qualità degli insegnanti.

La legge 107/2015, intervenendo a sostegno di questa politica, ha reso la formazione “obbligatoria, permanente e strutturale” (comma 124), e l’ha ripensata, individuando 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. un sistema on-line nel quale ciascun docente potrà documentare e riorganizzare la propria “storia formativa e professionale”, costruendo il proprio **portfolio professionale**;

f. il riconoscimento della partecipazione alla ricerca e alla documentazione di buone pratiche, come criteri per **valorizzare e incentivare la professionalità docente**.

**La formazione in servizio deve essere un “ambiente di apprendimento continuo”, cioè un sistema costante di opportunità di crescita e di sviluppo professionale, per l’intera comunità scolastica.**

## **IL PORTFOLIO PROFESSIONALE DEI DOCENTI**

Il **portfolio professionale** consente di documentare la propria storia formativa operando direttamente sulla piattaforma on line e fornisce l’ambiente digitale in cui documentare le Unità Formative acquisite, per valutarne l’efficacia. In sintesi 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 Portfolio consentirà 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.

## **AMBITI TERRITORIALI E RETI**

Coordinate dai relativiUSR, le scuole, organizzate in **ambiti territoriali**, devono costituirsi in **reti: di ambito e di scopo**, (art. 1 commi 70-71-72-74 della legge 107/2015) per la valorizzazione delle risorse professionali, la gestione comune di funzioni, attività amministrative, progetti e iniziative didattiche.

Ciascuna rete deve **progettare e organizzare** la formazione dei docenti e del personale, tenendo conto delle esigenze delle singole scuole. A livello di ambito territoriale, la progettazione delle azioni formative potrà assumere forme diverse 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.). All'interno della progettazione di ambito è comunque possibile l'assegnazione di fondi anche a singole scuole per rispondere a esigenze formative previste nel piano triennale e non realizzabili in altro modo. Ogni **rete di ambito** dovrà individuare una **scuola-polo** per la formazione (che sarà assegnataria delle risorse finanziarie provenienti da fondi nazionali), anche non coincidente con la scuola capo-fila della rete stessa.

La formazione progettata a livello territoriale, oltre a creare sinergie tra le istituzioni scolastiche, al fine di favorire lo scambio formativo, professionale e culturale, consentirà economie di scala e permetterà una pianificazione dei percorsi formativi, per assicurare la partecipazione dei docenti del territorio e delle scuole aderenti alla rete stessa.

La progettualità della rete terrà conto sia delle **iniziative autonome**, sia di quelle relative a **progetti nazionali** (ad esempio le azioni del Piano Nazionale Scuola Digitale, i laboratori territoriali ecc.) che le scuole svolgono.

Le scuole-polo, oltre a **coordinare** la progettazione e l'organizzazione delle attività formative, avranno il compito di **garantire** una corretta gestione amministrativo-contabile delle iniziative di formazione realizzate dalla/e rete/i di istituzioni scolastiche presenti nell'ambito e di **interfacciarsi** con l'**USR** per le attività di **co-progettazione, monitoraggio e rendicontazione**.

Le scuole-polo e le reti potranno avvalersi della consulenza delle strutture tecniche e amministrative dell'amministrazione scolastica, in particolare dello **staff regionale di supporto alla formazione**.

## **LA SINGOLA SCUOLA**

Le scuole dovranno prevedere le attività formative all'interno del P.T.O.F., e predisporre, a loro volta, **un piano per la formazione del personale scolastico per il triennio**.

Le attività formative programmate, in coerenza con i principi e le direttive del Piano Nazionale, dovranno:

- essere coerenti con le finalità e gli obiettivi posti nel P.T.O.F.;
- 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 nelle modalità indicate dai diversi piani nazionali.

Il piano di formazione della singola scuola dovrà contenere la **previsione di massima delle azioni formative** da rivolgere, **anche in forme differenziate**, ad esempio a:

- insegnanti impegnati in innovazioni curricolari ed organizzative, prefigurate dall'istituto, anche in relazione all'implementazione della legge 107/2015, come 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;
- docenti coinvolti nei processi di digitalizzazione e innovazione metodologica, nel quadro delle azioni definite nel PNSD;
- 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.

La scuola sarà in grado, così, di costruire un “circolo virtuoso”, poiché, a partire dal feedback dei dati del RAV e dalle azioni previste nei piani di miglioramento, potrà disporre di uno strumento che consentirà una connessione ed un allineamento tra lo sviluppo e il miglioramento della scuola e lo sviluppo professionale del personale docente.

## **LE PRIORITÀ DELLA FORMAZIONE 2016-2019**

Queste priorità riguardano le azioni formative garantite dal MIUR e dovranno essere sviluppate attraverso le diverse modalità a disposizione (es. scuole-polo, gara nazionale, chiamata alle università, progettazione degli ambiti, etc.) e con i differenti partner.

Le scuole inseriranno le azioni indicate dalle priorità nei propri piani di istituto, **in aggiunta o ad integrazione** di quanto proporranno, partendo dai propri bisogni interni e progettati dalla rete di ambito.

Queste priorità potranno essere interpretate come “linea guida” con cui il Ministero anticipa e qualifica l’importanza di alcuni contenuti e modalità formative per il nostro sistema educativo. In sintesi, i piani formativi delle scuole incroceranno azioni e percorsi descritti nelle priorità considerando sia quelli proposti e realizzati direttamente dal MIUR, che quelli progettati a livello di scuola e in rete.

Per sostenere la progettazione delle scuole e delle reti di ambito, la Cabina di Regia comunicherà tempi e modalità di erogazione **delle azioni proposte per l’attuazione di questo Piano.**

### **A) COMPETENZE DI SISTEMA**

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

### **B) COMPETENZE PER IL 21MO SECOLO**

1. Lingue straniere
2. Competenze digitali e nuovi ambienti per l’apprendimento
3. Scuola e lavoro

### **C) COMPETENZE PER UNA SCUOLA INCLUSIVA**

1. Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale
2. Inclusione e disabilità
3. Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile

## **PIANO TRIENNALE (2016/2019) PER LA FORMAZIONE DEI DOCENTI**

Coerentemente con le finalità e gli obiettivi posti nel P.T.O.F., partendo dalle priorità e dagli obiettivi di processo emersi nel RAV, tenendo conto delle azioni individuate nel PdM, ma anche i bisogni formativi dei docenti, la formazione dell'I.I.S. "I. Morra" prevede:

### **a.s. 2016/2017**

#### **Competenze per una scuola inclusiva:**

- Didattica inclusiva, strategie e metodologie per l'inclusione degli alunni con BES
- Inclusione e motivazione per la prevenzione della Di.Sco e dei fenomeni di abbandono scolastico
- Gestione delle dinamiche relazionali e comportamentali all'interno dei gruppi classe
- Conoscenze metodologiche, didattiche, operative e organizzative per rendere la Scuola inclusiva agli alunni con DSA (progetto nazionale "Dislessia Amica" e "Scuola 3.0: proposte, suggerimenti e strumenti per una didattica inclusiva" promosso dal CTS di Matera)

Allegato n.1

#### **Competenze per il 21mo secolo**

- Innovazione didattica e organizzativa:
  - 1) Fondi Strutturali Europei – P.O.N. "Per la scuola, competenze e ambienti per l'apprendimento" 2014-2020. Fondo Sociale Europeo Azione 10.8.4 "Formazione del personale della scuola e della formazione su tecnologie e approcci metodologici innovativi".
  - 2) GECODOC – archiviazione dei documenti informatici e relativa dematerializzazione della documentazione stessa
  - 3) Erasmus plus - apprendimento per lo staff scolastico (da candidare)
- Uso di nuove tecnologie applicate alla didattica, per la creazione di ambienti per l'apprendimento con l'utilizzo di LIM, schermi interattivi multitouch, document camera, tablet, PC.
- Piattaforme per la gestione di classi virtuali

### **Competenze di sistema**

- Didattica per competenze e innovazione metodologica
- Attività di formazione dei nuovi tutor scolastici in merito all'Alternanza Scuola Lavoro

### **a.s. 2017/2018**

#### **Competenze per una scuola inclusiva:**

- Didattica inclusiva
- Inclusione e motivazione per la prevenzione della Di.Sco e dei fenomeni di abbandono scolastico.

#### **Competenze per il 21mo secolo**

- Uso di nuove tecnologie applicate alla didattica
- Piattaforme per la gestione di classi virtuali

### **Competenze di sistema**

- Didattica laboratoriale per competenze
- Valutazione e certificazione delle competenze
- Didattica per competenze e innovazione metodologica
- Attività di formazione ed accoglienza dei nuovi docenti
- Attività di formazione dei nuovi tutor scolastici in merito all'Alternanza Scuola Lavoro

### **a.s. 2018/2019**

#### **Competenze per una scuola inclusiva:**

- Didattica inclusiva
- Prevenzione dei comportamenti a rischio

#### **Competenze per il 21mo secolo**

- Tecnologia e didattica
- Nuove risorse digitali
- Gestione di un'aula multimediale

### **Competenze di sistema**

- Didattica per competenze e innovazione metodologica
- Attività di formazione ed accoglienza dei nuovi docenti
- Attività di formazione dei nuovi tutor scolastici in merito all'Alternanza Scuola Lavoro

I corsi potranno essere effettuati in sede, da formatori altamente qualificati, o online/fad; questi ultimi potranno essere strutturati con un sistema di tutoring e con l'attivazione di scambi e-mail, opinioni e materiali.

## **PIANO TRIENNALE PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE ATA**

Anche la formazione del personale ATA è presupposto imprescindibile per il miglioramento del successo formativo e scolastico degli studenti e dei processi organizzativi e didattici della scuola. Come delineato dalla L. 107/2015, è fondamentale aggiornare il valore delle diverse figure, DSGA personale tecnico e amministrativo, collaboratori scolastici, promuovendo un processo sistematico e progressivo di consolidamento e aggiornamento delle loro competenze.

Nel nuovo modello di scuola, delineato dalla L. 107/2015, le diverse funzioni svolte dal personale **ATA si integrano pienamente nei processi di apprendimento e di insegnamento**, garantendo condizioni didattiche più favorevoli.

Occorre quindi evitare percorsi formativi che tendono ad "isolare" il personale ATA rispetto al resto della comunità scolastica attorno a competenze troppo segmentate, e **promuovere** invece percorsi **che collochino il ruolo del personale ATA all'interno della comunità scolastica**.

In relazione alla complessità delle nuove e maggiori competenze che oggi richiede la gestione dei servizi e del personale e il funzionamento della scuola, bisogna pensare anche allo sviluppo e alla qualificazione della professionalità dei Direttori dei Servizi Generali e Amministrativi.

Allegato n.2

Matera 17 ottobre 2016

F. S. Area 2

Prof.ssa Maria Loredana Surdo

Il Dirigente Scolastico  
Prof.ssa Rosaria Cancelliere