



Ente di Formazione Accreditato



Ministero della Pubblica Istruzione Università e Ricerca ai sensi della D.M. 90/2003
AOODGPER-Prot. 00232015 del 31/07/2015 Ambito disciplinare Tecnica e Tecnologia

PRINCIPI ISPIRATORI DELL'OFFERTA FORMATIVA

TOUCH-M.E.



FORMAZIONE DEI DOCENTI

Le profonde trasformazioni della società italiana e le sfide da affrontare a livello europeo e globale impongono, oggi più che mai, una particolare attenzione allo sviluppo del capitale culturale, sociale e umano che rappresenta l'insieme dei fattori fondamentali per sostenere e accelerare la crescita del nostro Paese.

I nuovi caratteri della Formazione

- La formazione in servizio è un *“ambiente di apprendimento continuo”*.
- (D.M. n.797 del 19 ottobre 2016 - Piano Formazione Docenti, punto 1).



I presupposti

L'attività di formazione va correlata al Rapporto di Autovalutazione dell'Istituto (RAV) al Piano di Miglioramento dell'Istituto (PDM), al Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF).

- **L'attività formativa va programmata in funzione dei bisogni formativi rilevati tra i docenti mediante un'indagine conoscitiva.**
- **La programmazione delle iniziative deve considerare alcuni aspetti che non possono prescindere dall'organizzazione di una didattica costruttiva.**

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

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

Le novità rispetto al precedente modello

- ➔ Maggiore attenzione alla **formazione sul campo**, dell'**attività di studio e di ricerca**
- ➔ Attenzione agli **esiti dei percorsi formativi**
- ➔ Costruzione della **«*storia formativa*»** di ciascun docente



Obiettivo 1



- Elevare le competenze professionali di ogni docente, in sintonia con le trasformazioni sociali, culturali, tecnologiche, scientifiche, in atto a libello globale.

Obiettivo 2



- Superare la frammentarietà, la ripetitività e la genericità delle scelte contingenti, per realizzare azioni il più possibile personalizzate e strutturali.

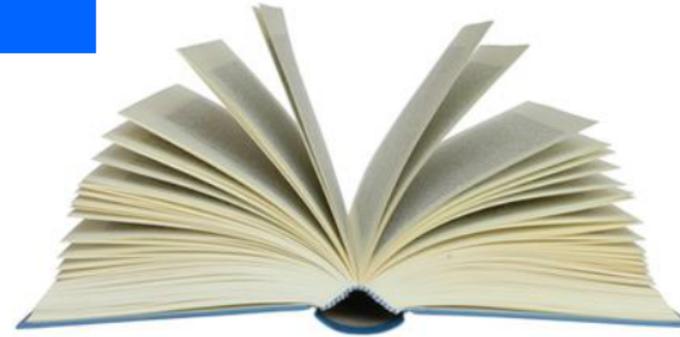
Obiettivo 3



- Formare per migliorare la propria scuola

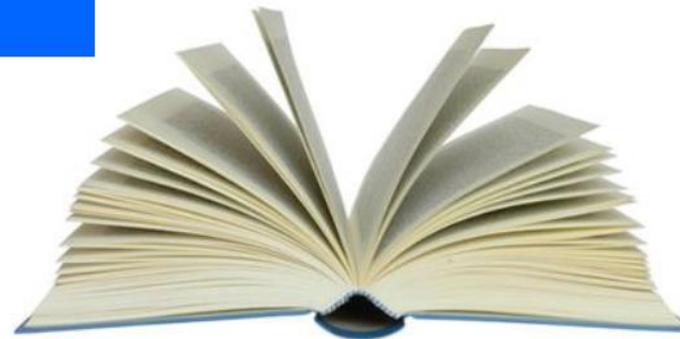
La formazione in servizio si collega direttamente con il contesto di lavoro in aula del docente e si qualifica come riflessione “alta” e “attenta” sullo stile di insegnamento, sulla relazione educativa, sulle scelte metodologiche, attraverso un rapporto costante con le trasformazioni culturali e le conoscenze sulle dinamiche di apprendimento.

Dimensioni e coerenze



- ➔ Azioni per la *formazione in servizio* del **personale della scuola** con particolare riferimento ai **docenti**;
- ➔ collegamenti con la formazione dei **Dirigenti Scolastici e di tutto il personale della scuola**;
- ➔ *coerenza con le* **priorità nazionali** indicate periodicamente dal Ministero;

Dimensioni e coerenze



- ➔ *dimensione **pluriennale** delle azioni di formazione;*
- ➔ *coerenza con il **Piano triennale dell'Offerta formativa**, con i **Piani di miglioramento** delle scuole e con il **Rapporto di autovalutazione**;*
- ➔ *coerenza tra azioni di formazione intraprese e **bisogni formativi rilevati**;*
- ➔ ***risorse** finanziarie di diversa provenienza (Legge 440, Fondi PON, altri fondi MIUR).*

**LA SINGOLA
SCUOLA**



**INSERISCE IL
PIANO DI
FORMAZIONE
D'ISTITUTO
ALL'INTERNO
DEL P.O.F.
TRIENNALE**



Il Piano di formazione della singola scuola

- Il Piano può prevedere forme di partecipazione differenziate, comprendendo percorsi trasversali e specifici 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**.



1. Rileva le priorità dei piani di formazione delle **single scuole dell'ambito**

2. Individua le Unità formative da inserire nel Piano di Ambito

3. Evita la sovrapposizione con le azioni nazionali

7. Verifica le azioni formative realizzate



LA RETE AMBITO

4. Sceglie le metodologie formative

6. Può prevedere assegnazioni di risorse a single scuole per attività molto specifiche

5. Promuove la costruzione di reti di scopo su priorità condivise, senza escludere reti più piccole per rispondere a specificità ordinamentali

**E' il luogo della
condivisione di priorità
e obiettivi.**

**Stimola il confronto
culturale e di pratiche
formative.**

**E' il contesto in cui
promuovere soluzioni di
successo, realizzare
iniziative mirate a specifici
bisogni.**

**Consente economie
di scala.**

**Consente di svolgere attività formative
rivolte a particolari categorie di docenti
(neoassunti, figure intermedie e di
coordinamento, tutor) o mirate a specifici
bisogni (priorità socio-culturali, tematiche di
settori disciplinari, ecc.)**



LA RETE DI SCOPO

L'ECO-SISTEMA DIGITALE



Principi ispiratori dell'Offerta Formativa Touch-M.E.



Ente di Formazione Accreditato



Ministero della Pubblica Istruzione Università e Ricerca ai sensi della D.M. 90/2003
AODGPER-Prot. 00232015 del 31/07/2015 Ambito disciplinare Tecnica e Tecnologia

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 sono pubblicati gli **avvisi delle azioni promosse dalle Direzioni Generali** del Dipartimento per il Sistema Educativo di istruzione e Formazione.

Il **portfolio digitale del docente.**

Descrive il curriculum professionale comprensivo della storia formativa di ciascun docente

Consente di elaborare il Bilancio delle competenze

Comprende l'attività didattica realizzata

Descrive la formazione effettuata (attività, modalità, contenuti, autovalutazione)

Comprende il Piano individuale di sviluppo professionale.

Le Unità Formative Sperimentali

- L'Unità formativa rappresenta l'unità di misura di una «buona formazione».
- L'Unità formativa va concepita, quindi, come segmento di formazione avente requisiti minimi necessari ai fini della costruzione di competenze.

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.

Le Unità Formative Sperimentali

- Ne deriva la necessità di garantire un'adeguata integrazione tra: **attività in presenza, ricerca in classe, lavoro collaborativo** o in rete, studio, **documentazione**, condivisione, **monitoraggio** e **valutazione**.



Un nuovo format per le attività formative

- La nota MIUR 35 del 7 gennaio 2016 evidenzia l'importanza di “ *un equilibrato dosaggio di attività in presenza, studio personale, riflessione e documentazione, lavoro in rete, rielaborazione e rendicontazione degli apprendimenti realizzati*”.



Le Unità Formative Sperimentali

Per la definizione delle Unità Formative, in fase di prima adozione può essere utile fare riferimento a standard già esistenti, come quelli relativi al sistema dei **CFU universitari** e **professionali**.



Una unità formativa potrebbe articolarsi in 25 ore di attività riconosciute

ESEMPIO

di Unità Formativa

Ogni Unità Formativa potrebbe contenere
almeno **4 elementi qualificanti**

Lezioni in presenza e/o attività on line	Attività di ricerca, di laboratorio, di sperimentazione	Produzione/ Documentazione / diffusione materiali	Verifica / valutazione	TOTALE
6/10 ORE	8/10 ORE	6/8 ORE	2/4 ORE	25 ORE



L'innovazione metodologica

- ➔ Oltre le metodologie espositive
- ➔ Legame tra teoria e pratiche didattiche
- ➔ Produzione di risorse didattiche
- ➔ E' auspicabile la sperimentazione di modelli diversi e innovativi di formazione in servizio:
 - *gruppi di ricerca didattica*
 - *attività sul campo*
 - *laboratori «adulti»*
 - *peer to peer*
 - *attivazione di piccole e grandi comunità di scambio e di aiuto reciproco*

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.

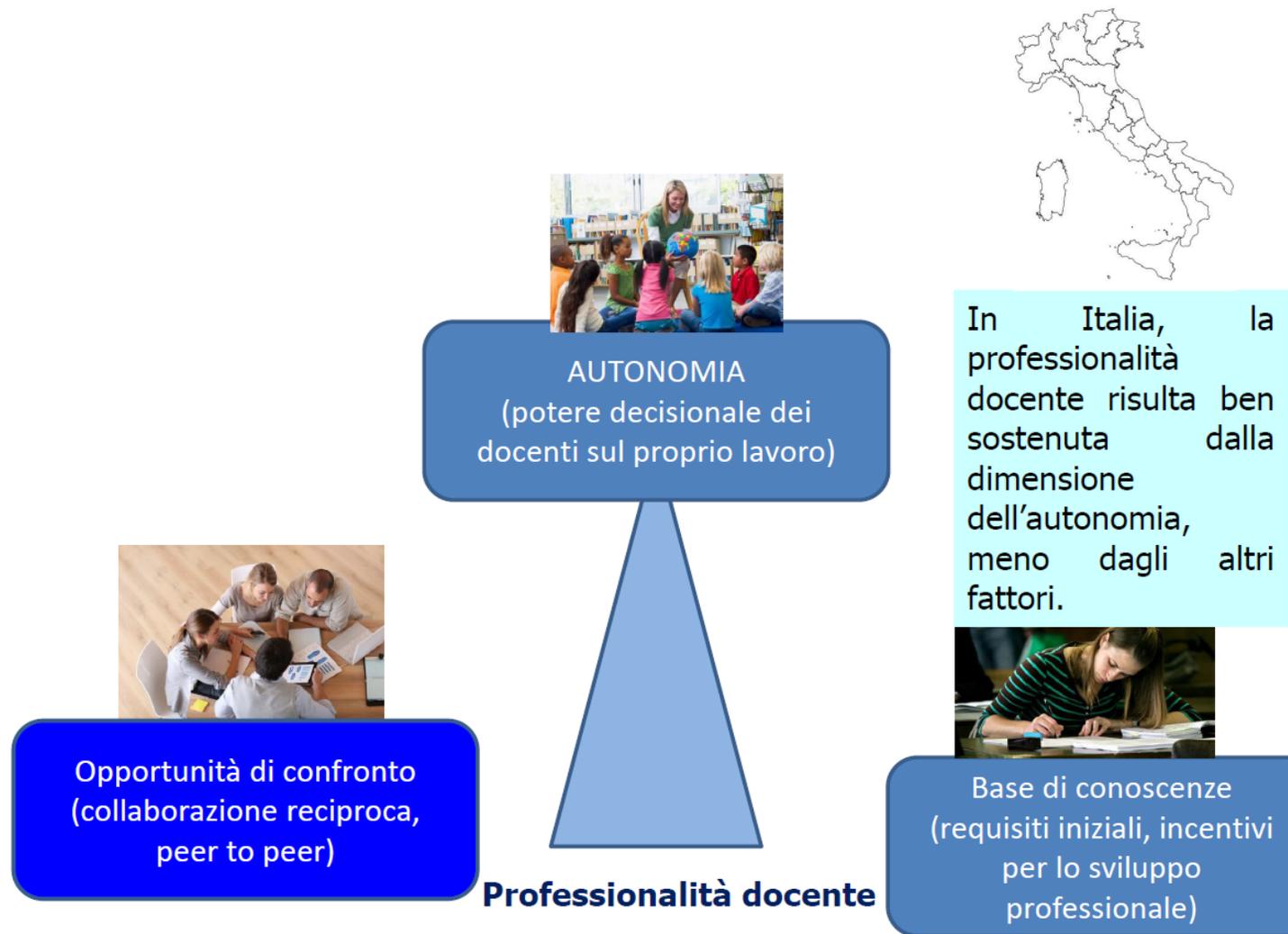


- La formazione che lascia il segno si basa sul **confronto tra pari** e sulla rielaborazione critica delle esperienze didattiche, ma richiede anche l'introduzione di stimoli culturali, di prospettive che possono andare **al di là della propria comunità di appartenenza**.



L'OCSE ha individuato tre dimensioni che influenzano la professionalità docente





L'importanza del tutoring

*La **peer review**, ideata per la formazione professionale, è intesa come apprendimento fra pari e strumento di valutazione e di miglioramento che utilizza osservazione e visite didattiche.*

*Il **job shadowing** (seguire un collega "esperto") è una modalità di tirocinio operativo in servizio.*



*L'**osservazione reciproca** in classe è intesa come autovalutazione, riflessione e miglioramento.*

Legge 107/2015:

PARAMETRI INNOVATIVI DELLA FORMAZIONE IN SERVIZIO DEI DOCENTI



- A** Il principio dell'obbligatorietà della formazione in servizio, intesa come impegno e responsabilità professionale di ogni docente

- B** La formazione come «ambiente di apprendimento continuo», insita in una logica strategica e funzionale al miglioramento

- C** La definizione e il finanziamento di un Piano Nazionale triennale per la Formazione

Legge 107/2015:

PARAMETRI INNOVATIVI DELLA FORMAZIONE IN SERVIZIO DEI DOCENTI



D L’inserimento, nel POFT di ogni scuola, la ricognizione dei bisogni formativi del personale in servizio e delle conseguenti azioni da realizzare

E L’assegnazione ai docenti di una carta elettronica personale per la formazione ed i consumi culturali

F Il riconoscimento della partecipazione alla formazione, alla ricerca didattica ed alla documentazione di buone pratiche, come criteri per valorizzare e incentivare la professionalità docente.

UN PIANO PER LA FORMAZIONE DEI DOCENTI



Con la **Buona Scuola**, la formazione in servizio diventa obbligatoria, permanente e strutturale per i 750 mila docenti: più valore al ruolo del docente per un sistema educativo di qualità. Sono previste azioni formative per tutto il personale scolastico.

Un piano per lo sviluppo professionale di tutti i docenti italiani: la scuola diventa **ambiente di apprendimento continuo**.

GLI OBIETTIVI DEL PIANO

- Dare un quadro comune a tutti gli interventi di formazione
- Definire con chiarezza le **9 priorità tematiche della formazione** per il prossimo triennio per i docenti e per tutto il personale scolastico
- Assicurare la qualità dei percorsi formativi
- Valorizzare l'innovazione continua e promuovere la collaborazione ed il lavoro in rete, a tutti i livelli del sistema
- Creare un sistema di sviluppo professionale continuo. Per ogni docente: standard professionali, portfolio digitale e piano individuale di sviluppo professionale.

LE PRIORITA' 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

LE DIMENSIONI DELLA FORMAZIONE

ESIGENZE NAZIONALI

Priorità del sistema e piani nazionali

(es. lingue, competenze digitali, inclusione ed integrazione, didattica per competenze, autonomia)

MIGLIORAMENTO DELLA SCUOLA

Legame tra bisogni individuali, bisogni della scuola e del territorio,

Piano di Formazione dell'Istituto

(Indicatori per RAV e per valutazione del Dirigente scolastico)

SVILUPPO PERSONALE E PROFESSIONALE PER OGNI DOCENTE ATTRAVERSO

Standard professionali

Portfolio che raccoglie la storia formativa e professionale

Piano Individuale di Sviluppo Professionale, da elaborare sulla base delle proprie esigenze.

IL PORTFOLIO DEL DOCENTE

CURRICULUM PROFESSIONALE

Anagrafe delle professionalità (altre esperienze professionali, qualifiche e certificazioni, attività di ricerca e pubblicazioni)

Storia formativa (quali e quanti percorsi, con quali risultati)

Legame con il fascicolo personale del docente

ATTIVITA' DIDATTICA

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

PIANO INDIVIDUALE DI SVILUPPO PROFESSIONALE

Aggiornato con le proposte di sviluppo professionale del docente

COME VIENE ORGANIZZATA LA FORMAZIONE

MIUR

Cabina di Regia
Piani Nazionali
Standard professionali
Standard di qualità
Monitoraggio complessivo



MIUR - UFFICI SCOLASTICI REGIONALI

Task Force regionale
Sostegno agli Ambiti
Monitoraggio Territoriale



SCUOLE

Progettano in rete
all'interno degli ambiti territoriali
Si coordinano con altri poli formativi
Redigono i piani di formazione dell'istituto



DOCENTI

Esprimono i propri bisogni individualmente
e collettivamente
Partecipano alla formazione e valutano



STANDARD PROFESSIONALI DEI DOCENTI



ITALIA

D.M. 850/2015

Individuare gli obiettivi della formazione in relazione alle competenze professionali per l'insegnamento

a) Corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti

- Competenze disciplinari
- Competenza didattica

b) Corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali

- Cura dello stile di insegnamento e della relazione
- Capacità riflessiva e autovalutativa

c) Partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

STANDARD PROFESSIONALI DEI DOCENTI



INGHILTERRA

Il 1.9.2007 sono entrati in vigore

Il nuovo framework definisce gli standard che devono possedere gli insegnanti per acquisire lo status di

INSEGNANTE

al termine della formazione iniziale

INSEGNANTE PROFESSIONISTA

dopo il superamento del periodo di prova

INSEGNANTE ESPERTO

dopo il superamento della «soglia»

INSEGNANTE ECCELLENTE

dopo il superamento di una valutazione concorsuale nazionale, al termine dei tre gradini svolti come insegnante esperto

INSEGNANTE CON COMPETENZE AVANZATE

dopo il superamento di una valutazione concorsuale nazionale.

STANDARD PROFESSIONALI DEI DOCENTI



USA

Una formulazione di standard che ha fatto scuola è quella del ***National Board for Professional Teaching Standard – NBPTS*** - con la pubblicazione, nel 1989, del documento **«Che cosa dovrebbero sapere e saper fare gli insegnanti»**.

Tale documento, pietra miliare, a tutt'oggi, di tutto il lavoro successivo sugli standard e del sistema di certificazione del National Board, è costruito attorno a 5 nuclei fondanti e riguardano 30 diversi campi di certificazione.

I campi di certificazione sono diversificati rispetto a 2 elementi:

- a. L'età degli alunni (prima infanzia, infanzia, prima adolescenza, adolescenza e gioventù);
- b. Le diverse aree disciplinari.

A livello di pratica, la formazione deve ispirarsi a criteri di ricerca-azione, orientarsi alla produzione di ipotesi didattiche, alla loro sperimentazione in classe, alla loro validazione, ed è quindi fondamentale assicurare un adeguato sostegno in termini di qualità dei metodi, di ricerca, di verifica degli esiti. In questa direzione, il lavoro evidenziato nella sezione 8.1 (*Checklist per la qualità delle iniziative formative*) rappresenta un punto di partenza per la costruzione di un sistema complessivo per misurare l'efficacia della formazione attraverso più strumenti (griglie di monitoraggio di efficacia, questionari di gradimento, focus group, ecc.). Queste saranno quindi applicate sia alla misurazione dell'andamento della formazione nei territori (es. ambiti e contesti regionali), sia per il monitoraggio granulare delle azioni formative (es. un percorso di formazione del Piano Nazionale Scuola Digitale).

Quindi, il processo di accreditamento da un lato sarà più rigoroso e dall'altro permetterà di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di formazione da parte degli Enti accreditati/qualificati (*si veda il Capitolo 7 per questo*).

In questo modo sarà possibile, per il docente, conoscere immediatamente quali iniziative e tipologie formative sono disponibili e più adatte alla propria crescita professionale (*laboratori formativi, percorsi di ricerca-azione, progetti in classe, corsi, ecc.*), e anche iscriversi e tenere traccia delle iniziative cui si è partecipato. Inoltre questo sistema consentirà di migliorare la trasparenza e di diffondere maggiormente le iniziative proposte dagli enti accreditati/qualificati.

GLI INSEGNANTI E LA CARTA ELETTRONICA

Oltre alle iniziative di formazione inserite nel POF Triennale e a quelle organizzate a livello nazionale, vi è un'ulteriore opportunità per i docenti per contribuire al loro sviluppo professionale: la Carta elettronica del docente.

La Carta elettronica del docente è una misura strutturale con carattere di continuità, cui sono state destinate risorse finanziarie pari a 587 milioni di euro per ogni anno, a partire dal 2015.

In particolare questo strumento consiste nell'avere a disposizione 500 euro “ogni anno”, che potranno essere utilizzati per le finalità di formazione e aggiornamento già previste dalla L. 107/2015, e che riguardano: l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste; acquisto di hardware e di software; iscrizione a corsi per attività di aggiornamento o di qualificazione delle competenze professionali, svolti da enti accreditati presso il MIUR, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti il profilo professionale, ovvero a corsi di specializzazione o perfezionamento post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale;

rappresentazioni teatrali o cinematografiche; ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo. Inoltre i docenti potranno utilizzare il Bonus, anche per iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa delle Istituzioni scolastiche e del Piano nazionale di formazione di cui all'art.1, comma 124, della legge n.107 del 2015.

In questo ambito il MIUR intende inoltre sottoscrivere accordi e convenzioni, con operatori pubblici e privati, in modo da ottimizzare l'utilizzo della Carta e riconoscere maggiori agevolazioni per le finalità previste dalla legge.

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.

LA FORMAZIONE IN SERVIZIO, STRUTTURALE E OBBLIGATORIA

La formazione in servizio è strutturale e obbligatoria ed è parte integrante della funzione docente, fondamentale per lo sviluppo professionale e il miglioramento delle istituzioni scolastiche, come sancito dalla legge 107/2015.

Le azioni formative per gli insegnanti di ogni istituto sono inserite nel Piano Triennale dell'Offerta Formativa, in coerenza con le scelte del Collegio Docenti che lo elabora sulla base degli indirizzi del dirigente scolastico. L'obbligatorietà non si traduce, quindi, automaticamente in un numero di ore da svolgere ogni anno, ma nel rispetto del contenuto del piano.

Tale piano può prevedere percorsi, anche su temi differenziati e trasversali, rivolti a tutti i docenti della stessa scuola, 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.

Al fine di qualificare e riconoscere l'impegno del docente nelle iniziative di formazione, nel prossimo triennio in via sperimentale, le scuole articoleranno le attività proposte in Unità Formative.

Ogni Unità dovrà indicare la struttura di massima del percorso formativo. È importante qualificare, prima che quantificare, l'impegno del docente considerando non solo l'attività in presenza, ma tutti quei momenti che contribuiscono allo sviluppo delle competenze professionali, quali ad esempio:

- formazione in presenza e a distanza,
- sperimentazione didattica documentata e ricerca/azione,
- lavoro in rete,
- approfondimento personale e collegiale,
- documentazione e forme di restituzione/rendicontazione, con ricaduta nella scuola,
- progettazione

L'Unità Formativa viene riconosciuta e acquisita in modo da tenere conto delle diverse attività formative sopra indicate e costruita in modo che si possa riconoscere e documentare il personale percorso formativo del docente, all'interno del più ampio quadro progettuale della scuola e del sistema scolastico.

Per la definizione delle Unità Formative, in fase di prima definizione può essere utile fare riferimento a standard esistenti, come il sistema dei CFU universitari e professionali.

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. 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, in coerenza con gli obiettivi previsti nel presente Piano Nazionale e nei Piani delle singole scuole.

Nella progettazione dei Piani triennali, andrà posta particolare attenzione, soprattutto in questa prima fase di attuazione, alla necessità di garantire ai docenti almeno una Unità Formativa per ogni anno scolastico, diversamente modulabile nel triennio.

Tipologie di unità formative

Le Unità Formative possono essere **promosse direttamente dall'istituzione scolastica o dalla rete che organizza la formazione**, con riferimento ai bisogni strategici dell'istituto e del territorio, rilevabili dal RAV, dal Piano di Miglioramento e dal POF triennale. Possono quindi integrarsi con i piani nazionali (Capitolo 4) e la formazione autonomamente organizzata per gestire le attività richieste dall'obbligo della formazione.

Le **Unità Formative**, possono essere **inoltre associate alle scelte personali del docente**, che potrà anche avvalersi della carta elettronica per la formazione messa a disposizione dal MIUR (DPCM 25-9-2015, in attuazione della legge 107/2015). 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.) in modo da ricondurle ad un investimento per l'intera comunità professionale.

Inoltre, 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. Tra questi 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

Tali attività arricchiranno quindi il portfolio professionale e potranno essere utilizzati a valere sui riconoscimenti di professionalità previsti dalle norme di legge.

Questo sistema intende raggiungere due risultati: da una parte, garantire le linee culturali per una realizzazione efficace, sia per il singolo docente che a livello di scuola, dell'obbligo della formazione in servizio. Dall'altra, bilanciare la necessità di coinvolgere ogni singolo docente con le attività formative, con l'importanza di riconoscere la quantità e qualità delle attività formative svolte e promosse in modo diversificato dai docenti stessi.

ECOSISTEMA DIGITALE DELLA FORMAZIONE

La realizzazione di un sistema informativo longitudinale, che segua il docente lungo la formazione iniziale, in ingresso (anno di prova) e in servizio, diventa elemento fondamentale e caratterizzante di questo Piano. Da una parte, permette di conoscere e valorizzare, a diversi livelli - individuale, scuola e sistema educativo - il percorso professionale e la storia formativa di ogni docente. Dall'altra, abilita una migliore conoscenza dell'incontro tra domanda e offerta di formazione, allo scopo di renderlo un processo virtuoso e allineato alle reali esigenze di docenti e scuole.

Questo sistema sarà composto, quindi, da due elementi, fortemente connessi tra loro.

- 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, dalla sua pubblicazione all’attestato finale e alla sua valutazione da parte dei docenti (si veda per questo il capitolo 5.5);
- Una **portfolio digitale del docente**, che conterrà tutte le informazioni indicate nella sezione dedicata nel capitolo 5, all’interno del quale quindi confluirà la sua storia formativa e che permetterà al docente di inserire le informazioni che non potranno essere standardizzate, come ad esempio su percorsi formativi realizzati in autonomia e sulla propria progettazione didattica.

Già a inizio 2017, sarà sviluppata l’integrazione tra queste piattaforme e si lavorerà per integrare gli altri sistemi in corso di sviluppo al MIUR, come ad esempio l’applicativo per la carta elettronica del docente.

A regime quindi, il portfolio digitale conterrà automaticamente il curriculum professionale di ogni docente (integrabile in ogni momento) e le attività formative raccolte automaticamente dalla piattaforma per l’incontro tra domanda e offerta di formazione e la carta elettronica del docente.

Questo costituirà la base per lo sviluppo di un vero e proprio ecosistema digitale a sostegno della formazione, che non agisca solo come “passivo” meccanismo di raccolta, ma, attraverso un’attiva e consapevole partecipazione, anche come strumento di sviluppo professionale per il docente, di progettazione per la scuola, e di analisi e progettazione per l’intero sistema educativo per il MIUR.

Con questo nuovo ecosistema digitale sarà possibile:

- a. utilizzare un processo standard per la gestione del ciclo di vita della formazione, dalla programmazione dell’intervento e dall’assegnazione dei fondi, alla gestione delle iniziative (calendari, iscrizioni, ecc.) e alla rendicontazione dei costi;
- b. semplificare rispetto alla situazione corrente l’iscrizione alle iniziative formative (sia nazionali, sia di ambito, sia di enti accreditati/ qualificati) da parte dei docenti, attraverso la predisposizione di un’area a loro dedicata nella quale sia possibile accedere al catalogo della formazione. Questo sistema consentirà anche di raccogliere “la storia formativa” del docente comprensiva delle iniziative di formazione frequentate e certificate, che saranno collegate al portfolio professionale;
- c. garantire la trasparenza rispetto ai numeri e alle attività della formazione (iniziative effettivamente svolte, finanziamenti erogati, ecc.) attraverso la pubblicazione delle iniziative formative realizzate, in corso e programmate, e delle risorse coinvolte;
- d. introdurre “sensori di qualità” nel sistema formazione, attraverso la definizione di indicatori del ciclo di vita della formazione (qualità di processo);
- e. dare al docente un vero portfolio professionale, di semplice utilizzo e aggiornabile in ogni momento, in grado di rappresentare tutte le dimensioni della propria storia professionale e formativa;

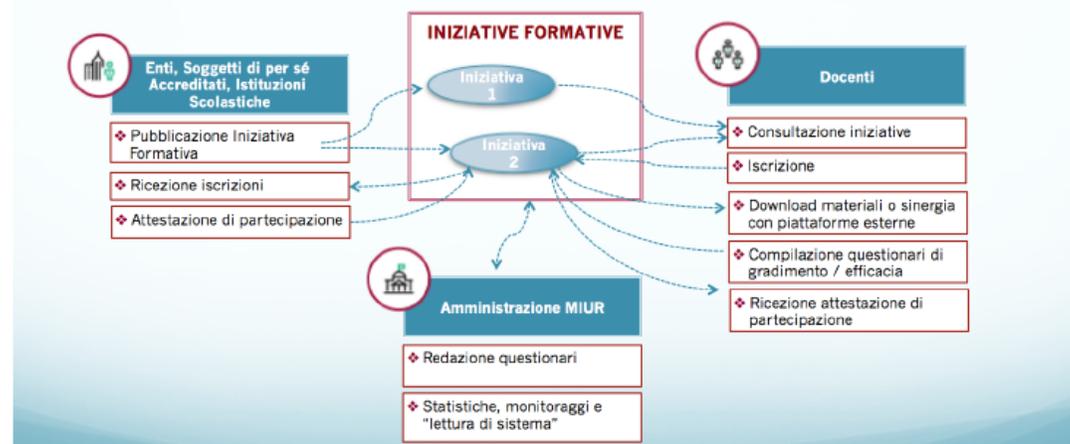
- f. leggere l'andamento degli orientamenti relativi alle scelte della iniziative di formazione da parte dei docenti e delle scuole, per migliorare l'analisi dei fabbisogni formativi, fase fondamentale per una più mirata ed efficace programmazione dei futuri interventi;
- g. ottenere in modo strutturale “feedback” per il miglioramento e l'aggiornamento delle iniziative formative che attengono i diversi tipi di formazione grazie anche alla regolare somministrazione, ai destinatari, di questionari di gradimento e di efficacia (associati in sede di monitoraggio alla realizzazione di focus group e di documentazione delle attività). In una prima fase questa sperimentazione riguarderà le iniziative formative realizzate a partire da fondi nazionali nell'ambito del piano nazionale di formazione o realizzate da enti accreditati/qualificati a livello nazionale dal MIUR attraverso il nuovo sistema di accreditamento.

Questa sarà anche l'occasione per avviare uno studio sperimentale per la valutazione del rapporto costi/benefici degli interventi formativi, correlando efficacemente l'impatto delle iniziative formative con i risultati del livello d'istruzione degli alunni del nostro Paese.

In una prima fase la piattaforma riguarderà le iniziative formative realizzate a partire da fondi nazionali del piano per la formazione dei docenti (incluse quelle organizzate dagli ambiti) e quelle normalmente realizzate da enti accreditati/qualificati a livello nazionale dal MIUR attraverso il nuovo sistema di accreditamento.

Successivamente, comunque entro il 2017, la piattaforma sarà opportunamente integrata o allineata con le altre parti del sistema, tra cui l'applicazione per la carta elettronica del docente e la gestione dei percorsi formativi finanziati dal PON.

Schema grafico sintetico delle attività alla presenza dei diversi attori:



ELEVARE LA QUALITÀ DEI PERCORSI FORMATIVI

INDICAZIONI CRONOPROGRAMMA

FEBBRAIO 2017	SEMPLIFICAZIONE. Messa a regime del nuovo sistema digitale per la gestione della domanda e dell'offerta di formazione
ENTRO DICEMBRE 2016	GOVERNANCE. Erogazione delle risorse dirette agli ambiti per pianificare la formazione 2016/2017
DICEMBRE 2016	GOVERNANCE. Messa a regime della applicazione per la carta elettronica del docente
MARZO 2017	QUALITÀ. Lancio di azioni per rafforzare le collaborazioni internazionali delle scuole e del personale scolastico e nuovi accordi con altri Paesi
FEBBRAIO 2017	QUALITÀ. Individuazione e finanziamento delle "startup della formazione"
MARZO 2017	SENSO DELLA FORMAZIONE. Costruzione, adozione e pubblicazione del portfolio professionale per ogni docente