****

**uc?export=download&id=0B_WmhAVGMLdoVHB3UmJ2N1locEU&revid=0B_WmhAVGMLdoYzlaTnZoZFlpOWxIcklxRnI5YWlaWGxlQ1FBPQ**

**SCUOLA STATALE DI I GRADO "Italo Calvino" - PIACENZA**

Sede "Don Lorenzo Milani" Via Boscarelli 23 - Piacenza - tel. 0523 711562

Sede "Angelo Genocchi" Via Stradella 51 - Piacenza - tel. 0523 480496

e-mail: [pcmm00400b@istruzione.it](mailto:pcmm00400b@istruzione.it) - e-mail certificata: [pcmm00400b@pec.istruzione.it](mailto:pcmm00400b@pec.istruzione.it)

Codice Fiscale: 91061470331

**ALLEGATO N**. **3 AL PTOF 2019/2022**

**PIANO PER LA FORMAZIONE**

**2019-2022**

**Indice:**

1. **Perché un piano per la formazione del personale della scuola**

**2. Obiettivi e priorità per la formazione per il triennio 2019-2022**

**3. La *governance***

**4. La formazione in servizio: aspetti organizzativi**

**5. Piattaforma S.O.F.I.A**

**6.** **Il piano di formazione della scuola Calvino**

**1. Perché un piano per la formazione del personale della scuola**

La crescita del Paese richiede un sistema educativo di qualità, che guardi allo sviluppo professionale del personale della scuola come a un obiettivo strategico, di respiro internazionale, ripreso e valorizzato dal Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca.

La legge 107/2015 è intervenuta 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 è divenuta *“obbligatoria, permanente e strutturale”* (comma 124).

La formazione dei docenti risponde in primo luogo a esigenze nazionali, legate alla modernizzazione del Paese all’interno della comunità internazionale; in secondo luogo è strettamente correlata al miglioramento del sistema d’istruzione e all’adeguamento dell’offerta formativa ai bisogni educativi espressi dalla popolazione scolastica e dal territorio; infine è espressione dei bisogni e delle prospettive di crescita professionale del singolo docente, come individuo e come professionista.

La formazione del personale assolve a due compiti: da un lato, sostiene il personale nel proprio percorso professionale; dall’altro, accompagna il personale nel proprio percorso di vita, in una direzione di *lifelong learning*.

In un’ottica di gestione, si ritiene di dover promuovere con pari energia la formazione di tutto il personale (docente e ATA), senza sottovalutare l’importanza di far sì che il personale acquisisca una competenza di base in aree in apparenza differenti. Così, se è fondamentale che il personale collaboratore scolastico abbia competenze educative, è opportuno che il personale docente abbia consapevolezza delle dinamiche amministrative.

La scansione classica delle fasi di organizzazione di un percorso formativo (analisi dei bisogni, progettazione, erogazione, valutazione) deve tenere conto del fatto che un percorso formativo non può essere strutturato seguendo una successione lineare di fasi distinte, ma richiede una continua riprogettazione. Fondamentale è una analisi attenta dei bisogni di formazione che proceda mentre procedono le attività di formazione.

Importante è poi il tema della anticipazione, ovvero della percezione delle esigenze di formazione anche in stretta sinergia con il territorio.

La richiesta di fissare il piano di formazione per un triennio, sia pure con la possibilità di cambiamenti annuali, appare un irrigidimento di quella flessibilità che è essenziale per garantire l'efficacia.

**2. Obiettivi e priorità per la formazione per il triennio 2019-2022**

La legge 107/2015 individua alcuni obiettivi prioritari che, per poter essere raggiunti, necessitano di specifiche azioni a livello nazionale.

In particolare questi obiettivi sono:

● 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 e 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.

Nel Piano per la Formazione dei docenti 2019-2022 tali obiettivi vengono declinati nelle seguenti priorità:

COMPETENZE DI SISTEMA

1) Autonomia didattica e organizzativa

2) Valutazione e miglioramento

3) Didattica per competenze e innovazione metodologica

COMPETENZE PER IL VENTUNESIMO SECOLO

1) Lingue straniere

2) Competenze digitali e nuovi ambienti per l’apprendimento

3) Scuola e lavoro

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

Gli strumenti che consentono di legare il disegno delle azioni formative delle singole scuole alle priorità e agli obiettivi indicati dal Piano Nazionale di Formazione sono:

1) il **Rapporto di Autovalutazione (RAV)**

2) il **Piano di Miglioramento (PdM)**

3) il **monitoraggio dei bisogni formativi dei docenti** (innovazione metodologica 32, didattica per competenza 28, competenze digitali 25, prevenzione del disagio e inclusione/disabilità 22)

**3. La *governance***

La *governance* del Piano Nazionale della Formazione del personale scolastico prevede l’intervento di diversi attori, con ruoli e responsabilità definiti.

In particolare:

1) **Ministero dell'Istruzione (ex MIUR)** istituisce una **Cabina di Regia**, composta da dirigenti tecnici e amministrativi del Ministero;

2) gli **Uffici Scolastici Regionali** istituiscono una **task force permanente**, rinnovabile ogni tre anni, composta da dirigenti scolastici, docenti ed esperti in metodologie, contenuti e processi formativi, supportata da dirigenti tecnici e realizzano azioni di accompagnamento dei territori;

3) le **Scuole** si organizzano, secondo quanto previsto dalla Legge 107/2015, in **reti di ambito** e **reti di scopo.**

**4. La formazione in servizio: aspetti organizzativi**

Il Piano per la Formazione dei docenti 2016-2019 ha introdotto il concetto di “Unità Formativa” che rappresenta una sorta di unità di misura della formazione e che può prevedere, oltre alle ore in presenza e a distanza, anche:

• sperimentazione didattica documentata e ricerca/azione;

• lavoro in rete;

• approfondimento personale e collegiale;

• documentazione e forme di restituzione/rendicontazione, con ricaduta nella scuola;

• progettazione.

Le scuole riconoscono come Unità Formative la partecipazione a iniziative promosse direttamente dalle scuole stesse, da reti di scuole, dall’Amministrazione (MI e sue articolazioni territoriali) e quelle liberamente scelte dai docenti, purché coerenti con il Piano di Formazione della scuola.

Le istituzioni scolastiche, che programmano e attuano le Unità Formative su base triennale in coerenza con gli obiettivi e le priorità indicati nel Piano Nazionale e nei Piani di formazione di Istituto, garantiscono **almeno una Unità Formativa per ogni anno scolastico**, diversamente modulabile nel triennio.

L’attestazione delle Unità Formative è rilasciata dai soggetti che promuovono ed erogano la formazione, ivi comprese le strutture formative accreditate dal MI, secondo quanto previsto dalla Direttiva 170/2016.

La partecipazione a piani di formazione che comportano itinerari formativi di notevole consistenza sarà riconosciuta con Unità Formative.

Le Unità Formative possono essere associate anche alle scelte personali del docente, che potrà avvalersi della Carta elettronica per la formazione messa a disposizione dal MI. I docenti dovranno, comunque, dare precedenza alle priorità formative previste dal PTOF della propria scuola, come da indicazione del MI, relativamente al Piano di formazione triennale dei docenti.

**Piano individuale di sviluppo professionale**

Ciascun docente potrà esprimere esigenze e proposte di crescita professionale in riferimento alle diverse aree, rendendosi parte attiva nel processo di crescita e di miglioramento della comunità professionale di appartenenza. Il Dirigente, infatti, 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.

Nelle occasioni formative si privilegia la partecipazione delle figure strumentali, le quali si occuperanno successivamente di relazionare e diffondere i contenuti recepiti.

**5. Piattaforma S.O.F.I.A**

Dal 22 maggio 2017 è attiva la piattaforma digitale S.O.F.I.A (nota MIUR AOODGPER 22272 del 19 maggio 2017), il sistema operativo per la formazione e le iniziative di aggiornamento, che prevede di gestire sia l'offerta che la domanda di formazione.

I docenti, tramite la piattaforma, possono accedere alle iniziative formative degli enti accreditati e iscriversi ai relativi percorsi formativi.

La nota MIUR 25134.01-06-2017 ha precisato che la piattaforma S.O.F.I.A. non coincide e non dà luogo alla produzione di un portfolio professionale del docente, per il quale saranno necessarie successive messe a punto culturali, professionali e tecniche, ma registra unicamente il quadro delle iniziative formative cui un docente intende partecipare (o ha partecipato). La sua utilizzazione è pertanto di tipo personale, nel rispetto del D.lgs. 196/2003 ss.mm.ii., ed è finalizzata ad agevolare il docente nella predisposizione di un proprio curricolo professionale, per raccogliere le attività svolte e per impostare, su queste basi, una successiva formazione.

**6. Il Piano di formazione della scuola Calvino**

Il piano di formazione della scuola Calvino è improntato a quattro principi:

1. il rispetto della normativa vigente

Vengono sempre organizzate attività formative per adempiere al dettato della normativa vigente (ad esempio, nell'area della Privacy e della sicurezza).

1. la valorizzazione della ricerca-azione

Il Collegio ha individuato nella ricerca-azione la metodologia che garantisce la maggiore ricaduta della formazione.

La ricerca-azione valorizza le risorse interne e soprattutto impedisce un pericoloso processo di delega all’esterno. Si rileva, infatti, come a volte tale "delega all'esterno" garantisca un prodotto di ottima qualità che, però, essendo esito di un processo di cui non si è stati pienamente responsabili, non viene assunto fino in fondo e figura come corpo estraneo.

La ricerca-azione è finalizzata alla costruzione del curricolo verticale e a sostenere la scuola nel percorso di risposta al D. Lgs. 62/2017.

La scelta privilegiata della ricerca-azione si fonda sulla priorità del processo rispetto all’esito.

Si ritiene, in ogni caso, che alcune attività formative debbano essere guidate da esperti esterni.

1. la responsabilizzazione del personale attraverso la mancata obbligatorietà di percorsi formativi, cui si affianca:

- l’offerta di occasioni di formazione;

- la valorizzazione di occasioni di formazione proposte dal territorio;

- la promozione di occasioni di formazione anche in collaborazione con il territorio.

1. l'attenzione ai bisogni del contesto, caratterizzato da un forte ricambio ma anche da una forte identità

Da alcuni anni la segreteria della scuola Calvino subisce un forte turn over.

Alcune unità di personale collocate sul ruolo del personale amministrativo hanno esperienza unicamente sul ruolo di collaboratore scolastico.

Dall'a.s. 2015/2016 la scuola è priva di DSGA titolare.

Analogamente, il Collegio dei docenti cambia in modo consistente di anno in anno. Alcuni dei docenti nominati non hanno mai prestato servizio in alcuna istituzione scolastica. Nessuno dei docenti di sostegno nominati dopo l'avvio dell'anno scolastico ha la specializzazione sul sostegno.

In un contesto simile è divenuto fondamentale promuovere l'affiancamento di una unità di personale esperta ad una unità di personale inesperta, anche valorizzando dinamiche di job sharing.

I docenti neo immessi in ruolo saranno accompagnati nel loro anno di formazione e prova come previsto dalla normativa vigente.

**Tematiche:**

**Per il personale ATA profilo collaboratore scolastico**

* Sicurezza e Primo soccorso
* Privacy
* Informatica di base ed Excel
* Problem solving
* Comunicazione

**Per il personale ATA profilo assistente amministrativo**

* Sicurezza e Primo Soccorso
* Privacy
* Informatica di base ed Excel
* Problem solving
* Comunicazione

**Per il personale Docente**

* Valorizzazione di formazione offerta dal territorio
* Promozione di occasioni di formazione anche in collaborazione con il territorio Offerta e diffusione di occasioni di formazione, sia in presenza che a distanza.

Una formazione specifica deve essere rivolta ai giovani del Servizio Civile Universale.

**Formazione Docenti a.s. 2021/2022**

|  |  |
| --- | --- |
| **PRIORITA’ DI FORMAZIONE** | **TITOLO** |
| 1) Autonomia organizzativa e didattica | Incontro del dirigente scolastico con i coordinatori di classe e i docenti neo-arrivati nella scuola |
| 2) Valutazione e miglioramento | Incontri dei dipartimenti disciplinari aventi quale obiettivo la costruzione di prove comuni.  Corso su lettura ad alta voce e albi illustrati  Corso sulla post modernità in storia, letteratura, cinema e arti figurative |
| 3) Didattica per competenze e innovazione metodologica | Corso sull’utilizzo del tablet come strumento di didattica innovativa. |
| 4) Lingue straniere | //////// |
| 5) Competenze digitali e nuovi ambienti per l’apprendimento | Corso sull’utilizzo del tablet come strumento di didattica innovativa |
| 6) Scuola e lavoro | //////// |
| 7) Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale | * Educazione Civica * Sicurezza * Formazione obbligatoria sulla Privacy (2 ore) * Sostenibilità e mobilità urbana (progetto di rete) * Corso con Associazione “Libera” |
| 8) Inclusione e disabilità | Corso sull’utilizzo del tablet come strumento di didattica innovativa e inclusione  Corso di formazione su progetto di curvatura sportiva |
| 9) Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile globale | * “Io sono, tu sei: a braccetto con le emozioni” (attività formativa in collaborazione con gli Stagionati) * Educazione all’affettività e alla sessualità (gruppo di ricerca-azione) * Incontro con la dott.ssa Mocchi su “Stress da lavoro correlato” * Corso di rilassamento muscolare |

**Formazione personale ATA profilo collaboratore scolastico** **a.s. 2021/2022**

|  |  |
| --- | --- |
| **PRIORITA’ DI FORMAZIONE** | **TITOLO** |
| * Sicurezza |  |
| * Informatica di base |  |
| * Privacy |  |
| * Problem solving |  |
| * Comunicazione |  |

**Formazione personale ATA profilo assistente amministrativo**

|  |  |
| --- | --- |
| **PRIORITA’ DI FORMAZIONE** | **TITOLO** |
| * Informatica base |  |
| * Privacy |  |
| * Sicurezza |  |