

Piano per la formazione Personale docente ed A.T.A. triennio 2016/2019

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Vista la Legge n°107/2015

Visto il Piano Nazionale per la formazione dei docenti –D.M. n.797 del 19/10/ 2016

Vista la Nota MIUR Prot. 3373 del 1-12-2016

Visto il PTOF 2016/2019

Visti il RAV e il PdM a.s. 2016/17

Vista la rilevazione dei bisogni formativi

DISPONE

*Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è **obbligatoria, permanente e strutturale**.*

Le attività di formazione sono definite in coerenza con il piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dal piano di miglioramento della nostra istituzione scolastica, previsto dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80, sulla base delle priorità nazionali indicate nel Piano nazionale di formazione, adottato ogni tre anni con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative di categoria.

Si ritiene pertanto di procedere alla definizione dettagliata delle attività previste nel Piano di formazione parte integrante del PTOF 2016/2019, regolarmente approvato dagli OOCC nelle rispettive sedi, alla luce delle indicazioni impartite in merito dal MIUR e dall'USR Campania nelle sue articolazioni territoriali.

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, 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**.

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 (art. 1 comma 124)* riconosce e dà forza a questo principio, lo correda di alcune regole di funzionamento, inserite in questo Piano, e lo dota di risorse finanziarie.

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 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 della scuola considera la formazione del personale come una leva per perseguire con successo la strategia di sviluppo e miglioramento dell'Istituto.

Anche attraverso una analisi dei principali modelli proposti a livello internazionale, e come anticipato dal DM 850/2015, **sono state 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 sta rendendo 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 **permetterà ai docenti di documentare la propria storia formativa operando direttamente sulla piattaforma on line**. 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 ha iniziato a fornire indicazioni e strumenti funzionali per la concreta realizzazione del portfolio professionale di ogni docente nell'anno scolastico 2016/2017, attraverso la creazione della piattaforma S.O.F.I.A..

Un passaggio significativo è rappresentato anche dal Bilancio delle competenze, adottato in via sperimentale per la formazione dei neoassunti (DM 850/2015) e già praticato da oltre 110.000 docenti neoassunti negli ultimi 2 anni. Il bilancio delle competenze sarà adattato agli scopi della formazione in servizio nel **Piano individuale di sviluppo professionale**.

Il Piano individuale di sviluppo professionale è uno strumento, che ciascun docente curerà con aggiornamenti periodici, in cui indicare esigenze e proposte di crescita professionale in riferimento alle aree indicate più avanti.

Questo permette, da una parte, di rendere ciascun docente parte attiva nel processo di crescita e di miglioramento della comunità professionale di appartenenza e, dall'altra, di raccogliere complessivamente le esigenze formative della scuola.

Il dirigente, infatti, nella **declinazione operativa del Piano di formazione dell'Istituto**, già approvato nel corso del precedente anno scolastico all'interno del PTOF, ha tenuto conto delle esigenze formative espresse dai docenti nell'apposita scheda di rilevazione dei bisogni formativi sottoposta loro all'inizio dell'a.s. 2016/17. Il Piano di formazione dell'istituto è quindi il risultato di tali valutazioni e sarà costantemente rivedibile alla luce delle nuove esigenze e dei percorsi sviluppati autonomamente dal personale.

IL PIANO DI SVILUPPO PROFESSIONALE

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.

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.

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 21^{mo} 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 scuole all'interno degli ambiti territoriali

Le scuole, con la promozione, il sostegno e il coordinamento degli USR, sono organizzate in ambiti territoriali e costituiscono le 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 e attività amministrative e di progetti e iniziative didattiche.

La rete costituisce la realtà scolastica nella quale viene progettata e organizzata la formazione dei docenti e del personale tenendo conto delle esigenze delle singole scuole.

La progettazione delle azioni formative a livello di ambito territoriale potrà assumere diverse forme 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 individua una scuola – polo per la formazione, anche non coincidente con la scuola capo-fila della rete stessa. La scuola-polo, in coerenza con le modalità specifiche che saranno scelte dalla rete di ambito per la concreta gestione delle proposte formative e delle risorse, sarà assegnataria delle risorse finanziarie provenienti da fondi nazionali.

La rete di ambito 26 ha individuato come scuola capofila l'Istituto Comprensivo "Fiorentino" di Battipaglia. All'interno della rete è stata poi delegata all'IIS "Medi" di Battipaglia l'organizzazione della formazione per i docenti. Quanto alla formazione del personale A.T.A., sono state individuate delle sottoreti con articolazione territoriale. Per Eboli la scuola capofila è il Liceo Scientifico "Gallotta".

Si ricorda inoltre che l'IC "Ripa" ha organizzato in modo autonomo corsi di formazione relativi alla sicurezza, sia per i docenti che per gli A.T.A., ed ha promosso la partecipazione del personale ad iniziative di formazione organizzate in rete. La formazione relativa al PNSD è stata ultimata nel corso del corrente a.s. da tutti soggetti coinvolti.

I 321 ambiti riceveranno dal MIUR per il prossimo triennio un investimento annuale complessivo di circa 25 milioni di Euro corrispondente ad un investimento triennale di 75 milioni di Euro. A questi fondi, che saranno gestiti in totale autonomia dalla rete di ambito, andranno aggiunte le altre risorse de-

finite nel Piano per realizzare le azioni indicate dalle priorità formative (*si veda il Capitolo 4 per le azioni formative e il Capitolo 9 per la sintesi delle risorse a disposizione del Piano*).

La formazione progettata a livello territoriale, oltre a creare sinergie tra le istituzioni scolastiche al fine di favorire lo scambio formativo, professionale e culturale, consente economie di scala e permette 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 delle iniziative che le scuole del proprio territorio svolgono sia in relazione ad iniziative autonome che in relazione a progetti nazionali, come ad esempio le azioni del Piano Nazionale Scuola Digitale, i laboratori territoriali e altri strumenti già introdotti da piani o azioni nazionali. **Il piano territoriale integra le diverse azioni formative, rendendole coerenti e continue.**

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

A livello di singola scuola

Le scuole incardinano le attività formative all'interno del Piano Triennale per l'Offerta Formativa, predisponendo, a loro volta in base alle necessità, **un piano per la formazione del personale scolastico per il triennio**. Le attività formative programmate dalle singole istituzioni scolastiche, in coerenza con i principi e le direttive di questo Piano, devono:

- essere coerenti con le finalità e gli obiettivi posti nel piano triennale dell'offerta formativa;
- 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 curriculari 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 (*si veda il Capitolo 4*).
- consigli di classe, docenti e personale nei processi di inclusione e integrazione;

La scuola è 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, può disporre di uno strumento che consente una connessione ed un allineamento tra lo sviluppo e il miglioramento della scuola e lo sviluppo professionale del personale docente.

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 387 milioni di euro per ogni anno, a partire dal 2015.

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.

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 23-9-2015, 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.

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 3, 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.

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 consa-

pevole 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 delle 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.

Si sintetizza nella seguente tabella l'insieme delle aree individuate come prioritarie per la formazione, fra quelle offerte dall'IIS "Medi", scuola polo ambito 26, alla luce del PTOF, del RAV, del PdM e delle istanze dei docenti dell'IC "Ripa", con l'indicazione del numero presuntivo di docenti interessati:

AREE	NUMERO DOCENTI
4.2 Didattica per competenze e innovazione metodologica	10
4.3 Competenze digitali e nuovi ambienti di apprendimento	10
4.5 Inclusione e disabilità	8
4.6 Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile	10
Integrazione	15

Le modalità di formazione da privilegiare sono:

- Formazione in presenza e a distanza
- Lavoro in rete
- Approfondimento personale e collegiale

Tale formazione, alla luce delle indicazioni della conferenza di servizi Ambito 26, non avrà inizio prima di settembre 2017.

Quanto alla formazione del personale A.T.A., che a differenza di quella per il personale docente non è obbligatoria e strutturale bensì volontaria, ma partirà egualmente negli ultimi mesi del 2017, la rete di ambito 26 ha effettuato una ricognizione dei bisogni formativi che, per l'I.C. "Ripa", ha prodotto le seguenti richieste:

AREE	NUMERO A.T.A.
Accoglienza, vigilanza e comunicazione	6 (C. S.)
Il servizio pubblico; dalla cultura dell'adempimento alla cultura del risultato: i contratti e le procedure amministrativo-contabili	2 (A. A.)
Il proprio ruolo nell'organizzazione scolastica e la collaborazione con gli insegnanti e con il dirigente scolastico nell'ambito dei processi d'innovazione nella scuola	1 (D. S. G. A.)