

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

Approvato nel Collegio Docenti Unitario del 23 ottobre 2020

1. PREMESSA

La legge 107/2015, nella prospettiva di una piena attuazione dell'autonomia delle istituzioni scolastiche, richiede ad ogni scuola di elaborare un Piano triennale dell'offerta formativa che contenga tutte le scelte curriculari, di organizzazione, di gestione delle risorse umane, ivi compresa la progettazione delle azioni formative per il personale in servizio, sia docente che amministrativo e ausiliario.

La formazione in servizio ai sensi della nuova legge è definita "obbligatoria, permanente e strutturale", funzionalmente connessa all'esercizio professionale specifico e tale da rappresentare un fattore decisivo per la qualificazione dell'Istituzione scolastica e per la crescita professionale del personale stesso.

La pubblicazione del Piano per la Formazione dei Docenti 2016/2019 da parte del MIUR nel mese di ottobre 2016 ha dato avvio al processo di implementazione di questo importante elemento di innovazione della L.107/2015.

2. IL PIANO FORMATIVO TRIENNALE DI ISTITUTO

Il Piano formativo triennale 2019/2022 che il Collegio dei Docenti intende sviluppare - in ragione e nel confronto attento con il RAV, il Piano di Miglioramento e gli atti di indirizzo del Dirigente Scolastico - è finalizzato a creare condizioni favorevoli al raggiungimento degli obiettivi del PTOF adeguati alle esigenze formative del territorio.

A) GLI OBIETTIVI

L'obiettivo generale che s'intende perseguire con il piano di formazione è quello di sostenere la crescita professionale di tutto il personale rafforzandone le competenze progettuali, valutative, organizzative e relazionali, al fine di migliorare la qualità del servizio scolastico offerto. In particolare, si vuole:

- garantire la crescita professionale di tutto il personale della scuola
- far riflettere sui vissuti e sulle pratiche didattiche
- fornire occasioni di approfondimento e aggiornamento dei contenuti delle discipline
- favorire l'autoaggiornamento
- mettere in atto modalità metodologiche di insegnamento/apprendimento per pervenire ad un curriculum realmente inclusivo

Dopo l'analisi della scuola e l'individuazione delle priorità e degli obiettivi strategici desunti dal RAV, alla luce della traduzione di tali obiettivi in risultati attesi misurabili individuati nel PdM, sono emersi i bisogni e gli interventi formativi che andranno a delineare il nostro Piano di Formazione.

B) I BISOGNI FORMATIVI

I bisogni formativi emersi dal RAV d'Istituto evidenziano la necessità di una formazione centrata sulle seguenti tematiche:

- 1) Competenze chiave e soft skills
- 2) Didattica per competenze (italiano, matematica, inglese) ed innovazione metodologica 3)
Didattica digitale, tecnologie ed educazione ai media
- 4) Cittadinanza e Costituzione

C) GLI INTERVENTI FORMATIVI

In particolare, nel corso del triennio di riferimento, l'Istituto si attiverà per erogare interventi formativi che si concentrino in queste direzioni:

- Sviluppare le competenze trasversali
- Migliorare i livelli delle prove comuni di italiano, matematica e inglese
- Educare ai media
- Educare alla cittadinanza per migliorare il clima sociale e prevenire il disagio giovanile

I docenti sono chiamati ad una formazione in servizio permanente (lifelong learning), un'opportunità professionale in grado di promuovere conoscenze più approfondite sull'insegnamento e l'acquisizione di nuove competenze per il miglioramento della scuola.

Sulla base di questa affermazione l'Istituto dà la possibilità di:

1. organizzare unità formative gestite direttamente sulla base delle proprie esigenze specifiche e delle proprie risorse finanziarie.

I corsi possono essere tenuti da esperti esterni, ma anche da personale interno sulla base di competenze adeguatamente certificate. La valorizzazione delle risorse interne accresce il senso di appartenenza all'Istituto e promuove la condivisione e l'apertura al confronto quali modalità ricorrenti del lavoro collegiale.

2. aderire alle attività realizzate dalla scuola capofila dell'ambito di riferimento.

La rete di ambito costituisce la realtà scolastica nella quale viene progettata e organizzata la formazione dei docenti e del personale, tenendo conto delle esigenze delle singole scuole. (Per il piano dettagliato si rimanda alle unità formative proposte dall'ambito 19).

3. aderire ad attività formative (partecipazione a convegni, attività di ricerca), debitamente attestate e certificate, scelte liberamente dai singoli docenti e riconducibili alle aree indicate. L'Istituto consente ad ogni docente di operare le scelte più rispondenti ai propri bisogni formativi nella cornice di riferimento del PTOF.

Il Collegio dei Docenti riconosce l'attività di formazione e di aggiornamento, sia individuale che collegiale, come un aspetto irrinunciabile e qualificante della funzione docente, pertanto individua la misura minima che ciascun docente dovrà certificare a fine anno: 25 ore di formazione annuale (computabili anche come 20 + 5 h di autoformazione, in accordo con il Dirigente Scolastico). Un monte ore di formazione superiore alle 25 (dalla 26esima ora) costituisce possibile requisito per bonus premiale.