



Istituto Tecnico Economico e Tecnologico "FEDERICO II"

Indirizzi: AMMINISTRAZIONE, FINANZA E MARKETING – TURISMO – CORSO SERALE -
COSTRUZIONI, AMBIENTE E TERRITORIO - LOGISTICA E TRASPORTI
Sede centrale: Via Nazionale Appia – 81043 Capua (CE) - Tel. 0823.622979 - Fax 0823.969417
Succursale: Via Riviera Casilina – 81043 Capua (CE) - Tel. - Fax. 0823.620156
E-mail: cetd130005@istruzione.it - Web: www.itfederico2.gov.it - PEC: cetd130005@pec.istruzione.it
C.F.:93028180615 – Codice Univoco: UFAV6V

PIANO PER LA FORMAZIONE DEI DOCENTI

I.T.E.T. "FEDERICO II" - CAPUA

TRIENNIO 2016 – 2019

1. Presupposti culturali e normativi.

Negli ultimi cinquant'anni la società italiana ha subito profonde trasformazioni, che l'hanno posta di fronte ad ardue ed inedite sfide a livello europeo e globale. Il fenomeno più significativo, caratteristico del passato recente e del momento congiunturale attuale, è la complessità. Trovarsi di fronte ad una società complessa significa avere a che fare con una moltitudine di emergenze che si distinguono per la loro diversità, alle quali i sistemi sociali sono chiamati a dare risposte immediate, onde poterle ricomporre in una logica di integrazione. In altre parole, la società complessa deve fare i conti con alcune sue espressioni più significative, quali la globalizzazione (cittadinanza globale), i processi migratori (il pluralismo culturale e i principi dell'inclusione aggregativa), l'evoluzione tecnologica (i nuovi scenari della ricerca scientifica), la decostruzione vorticoso e il superamento repentino dei quadri di riferimento socio-culturale tradizionali (i temi della società "liquida" e il disorientamento assiologico), il progresso della dimensione sociale della conoscenza (connessa all'uso diffusivo della tecnologia, in particolare della tecnologia dell'informazione e della comunicazione per un'organizzazione economica e sociale basata sulla conoscenza).

Dunque, un Paese cresce, se è in grado di incrementare lo sviluppo del capitale umano e culturale, se è in grado di promuovere la trasformazione del complesso potenziale conoscitivo ed orientarlo ad un esercizio applicativo ed operativo contestualizzato, se sa adeguare i propri sistemi formativi alle esigenze del mondo reale e alle sue dinamiche socio-economiche, se sa, in definitiva, qualificare il proprio modello educativo istituzionale sul piano dello sviluppo professionale del personale della scuola. Il MIUR ritiene che la formazione del personale scolastico durante tutto l'arco della vita professionale sia un fattore decisivo per il miglioramento e per l'innovazione del sistema educativo italiano. Tale rinnovata visione politica del potenziamento culturale e professionale degli operatori dell'educazione si è concretizzata

amministrativamente nel quadro della legge 107/2015, che al comma 124 considera la formazione del personale docente in servizio “*obbligatoria, permanente e strutturale*”. Si tratta di un’autentica svolta rivoluzionaria. La materia della formazione in servizio e dell’aggiornamento dei docenti è sostanzialmente sottratta alla contrattazione collettiva, che poco potrà disciplinare all’interno del quadro normativo così delineato, e affidata alla capacità progettuale delle istituzioni scolastiche. Si passa dal diritto-dovere all’obbligo di servizio, con tutto ciò che ne consegue, dal punto di vista del rapporto lavorativo, sotto il profilo disciplinare, in caso di mancata partecipazione alle attività di formazione. Il rinnovato quadro normativo prevede che il piano formativo dell’istituzione scolastica si muova tra due fondamentali assi strategici, che tendono a conciliare il duplice polo dell’amministrazione centrale e delle esigenze dell’autonomia: il Piano nazionale di formazione triennale e la ricognizione dei bisogni formativi e delle conseguenti azioni di formazione da realizzare delle singole istituzioni scolastiche.

La formazione in servizio, secondo il Piano Nazionale di formazione (presentato dal MIUR il 3 ottobre 2016), costituisce sotto il profilo deontologico ed amministrativo il presupposto fondamentale per lo sviluppo professionale individuale e dell’intera comunità educativa docente. Sul versante normativo, occorre considerare anche quanto previsto dalle *Conclusioni* del Consiglio dell’Unione Europea del 12 maggio 2009 circa il conseguimento per il 2020 dell’obiettivo prioritario, che individua nel corpo docente la risorsa chiave per il miglioramento della qualità dei sistemi educativi in Europa. Come indicato dalla legge 107/2015 anche il sistema educativo italiano si conforma ai migliori modelli organizzativi internazionali, facendo dello sviluppo professionale continuo dei docenti un obiettivo strategico permanente. Infine, la formazione continua è parte integrante della funzione docente (cf. artt. 26 e 29 del CCNL 2006-2009).

In sintesi. L’investimento strategico sulla formazione permanente risponde ad esigenze nazionali, riconducibili ad un piano complessivo di modernizzazione del nostro Paese nell’ambito del contesto internazionale, quali ad esempio l’acquisizione di competenze linguistiche e di competenze digitali. Inoltre, l’implementazione del profilo culturale e professionale del personale docente è connesso al piano di miglioramento del sistema formativo italiano e all’adeguamento dell’offerta formativa della singola istituzione scolastica ai bisogni educativi reali, espressi dal contesto territoriale in una società, come visto, caratterizzata dalla complessità e dall’intensivo processo di diversificazione. Infine, la formazione è espressione dei bisogni e delle prospettive di crescita professionale dei singoli professionisti della scuola.

2. Ricognizione dei bisogni formativi del personale in servizio.

Una progettazione formativa coerente ed efficace non può prescindere dalla rilevazione e dall'analisi dei bisogni manifestati dal personale docente. Tale azione, benché sfugga ai meccanismi della contrattazione, non intende essere separata dalla serie delle proposte formative della comunità professionale ed educativa. Pertanto, fin dal precedente anno scolastico 2015/2016, il Dirigente Scolastico diede mandato alle funzioni strumentali Aree 1 e 2, di effettuare un sondaggio, da sottoporre a tutti i docenti, riguardante i bisogni formativi degli stessi, primo step per la realizzazione del piano individuale di sviluppo professionale che sarà parte integrante del portfolio digitale del docente.

Da tale sondaggio è emerso che le tematiche che i docenti maggiormente richiedono per la propria crescita professionale sono le seguenti:

- Formazione e aggiornamento in ambito disciplinare: programmazione per competenze, didattica innovativa, metodologie laboratoriali;
- Uso di strumenti didattici innovativi (Lim e software specifici per disciplina);
- Alunni BES ed insegnamento individualizzato.

Il Piano individuale di sviluppo professionale è un progetto che prevede il conseguimento di determinati obiettivi. Esso, compilato in una prima fase, sarà oggetto di aggiornamento in passaggi successivi. Ciò permette di rendere ciascun docente parte attiva nel processo di miglioramento della comunità professionale di appartenenza e di recepire complessivamente i bisogni formativi dell'istituzione scolastica.

L'introduzione di tali novità sul piano metodologico della programmazione strutturata e integrata alle linee del PTOF triennale (2016-2019) presuppone anche una rivoluzione culturale sul piano epistemologico dei quadri della professione docente. Sulla base delle premesse culturali e normative, annotate precedentemente, il docente della scuola del XXI secolo non può rimanere estraneo ai processi di innovazione comunicativa e conoscitiva, tipica della società complessa. In altre parole, il docente, benché provvisto di una solida e collaudata cultura professionale con corredi certificati di competenze disciplinari, non può decidere di vivere di rendita su tali patrimoni acquisiti.

Visti i ritmi vorticosi delle trasformazioni socio-culturali in corso, il docente è tenuto a programmare e curare, unitamente agli organi della comunità educativa di appartenenza, un percorso stabile e permanente di formazione, in grado di rispondere, senza improvvisazioni o strategie approssimative, alle esigenze reali e concrete di territori in cui la domanda di sviluppo e di miglioramento complessivo si fa sempre più urgente. Qualificare i processi formativi significa organizzare una *forma mentis* riformata ed adeguata, cioè disponibile a nuovi apprendimenti in grado di ricollocare la professione docente in contesti avanzati, che l'evoluzione sociale rapidamente e talvolta imprevedibilmente genera. Si tratta anche di formare il personale docente a tale

duttilità professionale, promuovendo la cultura dell'auto-osservazione, dell'autoanalisi, dell'autocritica, in vista di un progetto sistemico di miglioramento dell'offerta formativa.

3. Individuazione delle aree di intervento a partire dai bisogni reali.

Il punto di partenza per definire le aree di intervento di questa progettazione formativa per il prossimo triennio è dato dai bisogni reali. A partire dal mese di settembre 2016, si sono susseguiti una serie di incontri tra il Dirigente Scolastico del nostro Istituto, di concerto con il suo staff organizzativo, e la Commissione PTOF, supportata dalla Funzione Strumentale Area 2, e terminati alla fine di ottobre 2016, nei quali preso atto, delle tematiche di intervento emerse dal sondaggio docenti, si è proceduto ad analizzare i bisogni nazionali costituenti le priorità della formazione 2016-2019 contenute nel piano nazionale di formazione pubblicato dal MIUR il 3 ottobre 2016. Intersecando i dati delle priorità individuate dal MIUR a livello nazionale e quelli connessi alla necessità di sviluppo professionale, rilevati nell'ambito della nostra scuola, sono state identificate *sei aree di intervento*, che saranno qui di seguito presentate ed articolate secondo le indicazioni del Piano nazionale di formazione, mentre successivamente saranno riportati due progetti di formazione del personale docente organizzati dal nostro istituto.

3.1 Didattica per competenze e innovazione metodologica

Sia a livello europeo che a livello nazionale si è consolidato un quadro normativo specifico che considera necessario porre come obiettivo dei sistemi scolastici il conseguimento da parte degli studenti di competenze disciplinari e trasversali. La didattica per competenze rappresenta la risposta ad un rinnovato bisogno formativo di giovani generazioni che nel futuro saranno chiamate sempre più a recepire, selezionare e organizzare le conoscenze necessarie per risolvere problemi reali e concreti di natura personale e professionale. Questa evoluzione concettuale rende evidente il legame che si intende oggi realizzare tra le aule scolastiche e la vita che si svolge al di fuori di esse, richiedendo alla scuola e soprattutto a ciascun insegnante una profonda e convinta revisione delle proprie modalità di insegnamento per dare vita a un ambiente di apprendimento sempre più efficace e commisurato alle caratteristiche degli studenti. Non si tratta semplicemente di adottare nuove tecnologie o nuovi dispositivi didattici. Lavorare sulle competenze degli studenti per svilupparle al meglio richiede un cambiamento di paradigma nell'azione didattica complessiva a partire dalle modalità di valutazione dei risultati e dunque richiede una profonda azione di formazione in

servizio dei docenti, come accompagnamento ad un processo di ricerca continua. Occorre lavorare orientandosi verso il consolidamento dell'applicazione di metodologie attive, in grado di rendere lo studente protagonista e co-costruttore del suo sapere attraverso il procedere per compiti di realtà, problemi da risolvere, strategie da trovare e scelte da motivare.

<p>CONTENUTI CHIAVE</p> <p>a) Didattiche collaborative e costruttive; b) rapporto tra saperi disciplinari e didattica per competenze; c) rafforzamento delle competenze di base; d) compiti di realtà e apprendimento efficace; c) imparare ad imparare; d) <i>cooperative-learning</i>; e) <i>flipped classroom</i>; f) <i>peer observation</i>; g) rubriche valutative.</p>	<p>LINEE STRATEGICHE</p> <p>a) Progettare il curriculum per competenze; b) dalla programmazione dei contenuti alla didattica per competenze; c) promuovere la diffusione di strumenti idonei all'osservazione, documentazione e valutazione delle competenze; d) promuovere la pratica dell'osservazione reciproca in classe; e) utilizzare i traguardi per lo sviluppo delle competenze e gli obiettivi di apprendimento per progettare percorsi didattici.</p>
--	---

3.2 Competenze linguistiche

Considerato il nuovo contesto plurilingue in cui la scuola oggi si trova ad operare, costituito dal confronto con altre lingue e culture nonché da scambi e relazioni con altri paesi europei ed extraeuropei, è necessario ampliare la prospettiva e sviluppare la competenza plurilingue e interculturale di tutto il personale della scuola. Il punto di partenza essenziale è rappresentato da una buona capacità di comprensione delle lingue straniere, a partire dall'inglese, in quanto competenza necessaria allo sviluppo professionale individuale di tutti i docenti. Le competenze linguistiche e interculturali vanno acquisite attraverso una varietà di percorsi di cui alle linee strategiche che seguono. Per i docenti di lingua straniera il mantenimento di un elevato livello di competenza linguistico-comunicativa e metodologica è un aspetto fondamentale dello sviluppo professionale continuo. Per i docenti di altre discipline in molti casi si tratta di consolidare e migliorare i livelli di competenza linguistica, in altri casi di iniziare percorsi di apprendimento delle lingue straniere. In questo contesto è anche importante predisporre contenuti da veicolare direttamente in lingua straniera.

<p>CONTENUTI CHIAVE</p> <p>a) Lingue straniere; b) competenze linguistico-comunicative; c) curricoli verticali per la lingua straniera; d) la dimensione linguistica nella metodologia CLIL; e) educazione linguistica; f) rapporto tra lingue e competenze interculturali; g) dialogo interculturale e cittadinanza globale.</p>	<p>LINEE STRATEGICHE</p> <p>a) Rafforzare il livello medio di padronanza della lingua inglese di tutti i docenti; b) definire un quadro di sviluppo professionale continuo per i docenti sia di lingua straniera sia di altre discipline; c) progettare percorsi formativi personalizzati; d) offrire percorsi che combinino diverse modalità formative;</p>
--	--

e) stimolare l'utilizzo di contenuti in lingua, anche attraverso approfondimenti tematici e la promozione della lettura.

3.3 Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento

La formazione del personale della scuola in materia di competenze digitali mira a garantire un'efficace e piena correlazione tra l'innovazione didattica e organizzativa e le tecnologie digitali. Obiettivo fondamentale è quello di rafforzare la preparazione del personale docente all'utilizzo del digitale, usando il linguaggio della didattica e promuovendo con convinzione la didattica attiva. Il Piano nazionale per la scuola digitale (PNSD) concorre alla formazione dei docenti sull'innovazione didattica e lo sviluppo della cultura digitale nell'insegnamento, lo sviluppo delle competenze digitali degli studenti, nonché alla formazione dei direttori dei servizi generali e amministrativi, degli assistenti amministrativi e degli assistenti tecnici per l'innovazione digitale nell'amministrazione (*L. 107/2015, comma 58, lett. d ed e*). Le esigenze formative connesse al rapporto tra innovazione didattica e organizzativa e competenze digitali costituiscono un bacino piuttosto ampio: non si tratta solo di promuovere l'utilizzo delle tecnologie al servizio dell'innovazione didattica, ma anche di comprendere il loro rapporto con ambienti di apprendimento rinnovati, con una nuova edilizia scolastica, con l'evoluzione dei contenuti e della loro distribuzione e produzione in Rete.

CONTENUTI CHIAVE	LINEE STRATEGICHE
<p>a) Missione e visione del PNSD; b) cultura digitale e cultura dell'innovazione; c) integrazione PNSD-PTOF d) ambienti per la didattica digitale integrata e per la collaborazione; e) sperimentazione e diffusione di metodologie e processi di didattica attiva e collaborativa; f) documentazione digitale e biblioteche scolastiche; g) ICT per l'inclusione. h) educazione ai media; cittadinanza digitale; ricerca, selezione, organizzazione di informazioni, pensiero computazionale; creatività digitale (<i>making</i>) e robotica educativa.</p>	<p>a) Promuovere il legame tra innovazione e metodologia e tecnologie digitali; b) promuovere il legame tra innovazione organizzativa, progettazione per l'autonomia e tecnologie digitali; c) valorizzare l'azione dell'animatore digitale e del team per l'innovazione; d) rafforzare cultura e competenze digitali del personale scolastico; e) promuovere l'educazione ai media nella nostra scuola, per un approccio critico, consapevole e attivo alla cultura, alle tecniche e ai linguaggi dei media.</p>

3.4 Scuola e lavoro

Il rapporto tra scuola e mondo del lavoro, quest'ultimo inteso nelle sue diverse articolazioni (*imprese, enti pubblici e privati, musei e soggetti operanti nel campo del terzo settore, ma anche della cultura, dell'arte e del patrimonio ambientale, ecc.*), risponde all'esigenza di consentire agli studenti di prendere contatto con una realtà produttiva, sociale, artistica e culturale in rapida trasformazione, di esplorare vocazioni, opportunità, tensioni innovative, ma soprattutto di modificare il tradizionale rapporto tra il conoscere, il fare e lo sperimentare. Buone esperienze di alternanza rappresentano per gli allievi un modo diverso di approfondire gli apprendimenti curricolari, contestualizzando conoscenze e misurandosi con l'acquisizione di nuove competenze in compiti di realtà e in contesti di impegno diretto. Dell'alternanza va dunque enfatizzata la dimensione didattica e del *social learning* e non quella del mero addestramento a mansioni di carattere professionale. Questa prospettiva, che motiva l'estensione delle esperienze di alternanza a tutti i percorsi di studio della scuola secondaria di II grado, implica significativi momenti di formazione del personale, sia interni alla scuola, sia in collaborazione con interlocutori esterni e ospitanti le esperienze di alternanza. La finalità principale di queste attività è quella di fornire ai destinatari gli strumenti per sviluppare progetti di alternanza qualitativamente rilevanti e completi nelle fasi di processo (ideazione, innesco relazione con struttura ospitante, co-progettazione, verifica aderenza curricolare, inserimento nella programmazione didattica, realizzazione percorsi, certificazione competenze, valutazione, ecc.).

<p>CONTENUTI CHIAVE</p> <p>a) Alternanza scuola-lavoro; competenze trasversali; imprenditorialità; orientamento; inquadramento giuridico; tutoraggio interno ed esterno; educazione finanziaria; learning by doing, impresa formativa simulata, validazione delle competenze, forme di coordinamento territoriale; assicurazione per gli studenti; salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;</p> <p>b) Competenze e processo di gestione dell'alternanza;</p> <p>c) Conoscenze tecnico-giuridiche abilitanti;</p> <p>d) Network territoriale.</p>	<p>LINEE STRATEGICHE</p> <p>a) Rafforzare la formazione alla co-progettazione dei percorsi di alternanza insieme alle strutture ospitanti, in termini di attività da svolgere, coerenza con il percorso formativo, competenze attese, disciplinari e trasversali e di gestione tecnico-operativa;</p> <p>b) Integrare la programmazione didattica tenendo conto delle esperienze di alternanza scuola-lavoro, in un'ottica di coinvolgimento pluridisciplinare;</p> <p>c) Rafforzare la capacità di problem-solving e gestione delle criticità da parte dei docenti utilizzando gli strumenti dell'alternanza;</p> <p>d) Rinnovare le pratiche dell'orientamento scolastico, formativo e professionale, in una dimensione "verticale" di rafforzamento nelle ragazze e nei ragazzi di fiducia nei propri mezzi;</p> <p>e) Gestire i percorsi di alternanza scuola-lavoro nelle varie fasi di sviluppo, favorendo l'integrazione degli stessi nell'organizzazione delle attività didattiche, anche attraverso l'utilizzo di strumenti di flessibilità.</p>
---	--

3.5 Inclusione e disabilità

Un'attenzione preferenziale della scuola italiana è destinata all'inclusione. Per interpretare l'inclusione come modalità "quotidiana" di gestione delle classi, la formazione deve essere rivolta sia agli insegnanti specializzati nel sostegno, che a tutti gli insegnanti curricolari. Indicazioni e Linee Guida ricordano che la diversità pone all'azione didattica ed educativa una grande sfida: essere capaci di fronteggiarla, disponendo di adeguate competenze nelle strategie didattiche inclusive, risponde non solo ai bisogni degli alunni disabili o con DSA, ma innalza la qualità dell'apprendimento di tutti gli studenti. Infine, un aspetto chiave è quello della "presa in carico" dell'alunno, che deve essere realizzato da tutta la "comunità educante", evitando processi di delega al solo docente di sostegno. Da qui dunque la necessità di interventi formativi mirati, specifici, modulari ossia che tengano conto dei diversi livelli di partenza di chi accede alla formazione e, soprattutto, basati su una visione partecipata dell'inclusione e orientati alla cooperazione e al *cooperative teaching*.

CONTENUTI CHIAVE	LINEE STRATEGICHE
<p>a) La scuola inclusiva: ambienti, relazioni, flessibilità ; classi inclusive; progettazione individualizzata e personalizzata: modelli e metodologie;</p> <p>b) valutazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze degli alunni con disabilità;</p> <p>c) piano dell'inclusione: strategie e strumenti;</p> <p>d) tecnologie digitali per l'inclusione; didattiche collaborative, differenziazione didattica; ruolo delle figure specialistiche;</p> <p>e) relazione tra progettazione e metodologie didattiche curricolari e sviluppo di competenze complementari sviluppate anche in orario extrascolastico.</p>	<p>a) Rafforzare la capacità di ogni scuola di realizzare elevati standard di qualità nell'inclusione, anche attraverso la formazione di figure di referenti, coordinatori, tutor dell'inclusione;</p> <p>b) Promuovere metodologie e didattiche inclusive;</p> <p>c) Garantire percorsi formativi specifici per tutti gli insegnanti specializzati di sostegno;</p> <p>d) Rafforzare le capacità inclusive di tutti i docenti curricolari, attraverso l'applicazione di metodologie e tecniche per favorire l'inclusione e la sperimentazione di modelli di collaborazione e cooperazione dei team docenti;</p> <p>e) Assicurare a team di docenti e consigli di classe che accolgono nella propria classe alunni disabili un modulo formativo per consolidare le capacità di progettazione, realizzazione, valutazione di percorsi didattici appropriati e integrati;</p> <p>f) Sostenere lo sviluppo di una cultura dell'inclusione nel mondo della scuola, in collaborazione con il terzo settore, le istituzioni locali e socio-sanitarie e altri attori del territorio per una piena assunzione dei progetti di vita degli allievi disabili.</p>

3.6 Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile

La scuola è un soggetto attivo della comunità civile; essa si configura come spazio delle libertà e delle responsabilità, dei diritti e dei doveri. Oggi più che mai i fenomeni sempre più diffusi di manifestazione del disagio giovanile, che può sfociare in veri e propri episodi di bullismo e di violenza, richiedono un sistema educativo proattivo, in grado di guardare allo studente e alla necessità che la classe e la scuola siano luoghi di

assunzione di responsabilità delle esigenze e dei bisogni dell'altro. La scuola deve riappropriarsi del ruolo di centro di promozione culturale, relazionale e di cittadinanza attiva nella società civile in cui opera, favorendo rientri scolastici e creando occasioni sistematiche di formazione, in grado di elevare il livello culturale e di benessere generale del territorio e di offrire opportunità di accesso e di mobilità lavorativa.

<p>CONTENUTI CHIAVE</p> <p>a) L'educazione al rispetto dell'altro; il riconoscimento dei valori della diversità come risorsa e non come fonte di disuguaglianza; lotta alle discriminazioni;</p> <p>b) prevenzione del bullismo e del cyberbullismo;</p> <p>c) potenziamento delle competenze di base e delle "life skills"; didattiche collaborative, differenziazione didattica, misure compensative e dispensative;</p> <p>d) gestione della classe; ruolo delle figure specialistiche;</p> <p>e) progettazione di interventi per il recupero del disagio e per prevenire fenomeni di violenza a scuola;</p> <p>f) metodologie didattiche curriculari e sviluppo di competenze complementari sviluppate anche in orario extrascolastico che concorrono positivamente al percorso educativo complessivo.</p>	<p>LINEE STRATEGICHE</p> <p>a) Promuovere la centralità dello studente e della persona con i suoi bisogni e le sue aspettative, attivando percorsi di formazione a partire da bisogni concreti e dalla realtà quotidiana;</p> <p>b) Rafforzare la capacità di ogni scuola di realizzare elevati standard di qualità per il benessere degli studenti e il recupero del disagio sociale anche attraverso la formazione di figure di referenti, coordinatori, tutor per il welfare dello studente e per la lotta al disagio sociale/bullismo;</p> <p>c) Rafforzare il ruolo del docente, individualmente e in gruppo, quale guida e accompagnatore nei momenti di difficoltà, di scelta e di decisione dello studente;</p> <p>d) Favorire l'integrazione tra attività curriculari e attività extracurricolari con obiettivo di lotta alla dispersione scolastica.</p>
---	---

4. Struttura del quadro operativo delle azioni formative da realizzare.

Le azioni formative per i docenti dell'I.T.E.T. "Federico II" di Capua sono inserite nel PTOF. Le attività formative obbligatorie per i docenti sono articolate in Unità Formative, sul modello del sistema dei crediti formativi universitari e delle carriere professionali. Non risulta una quantificazione oraria obbligatoria. Infatti, il Piano Nazionale riferisce: *"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"*. *"L'obbligatorietà non si traduce, quindi, automaticamente in un numero di ore da svolgere ogni anno, ma nel rispetto del contenuto del piano"*.

Le Unità Formative indicano una struttura di massima del percorso formativo, con le attività in presenza, ma anche tutti quei momenti che contribuiscono allo sviluppo delle competenze professionali (formazione a distanza, *ricerca-azione*, lavoro in rete, approfondimento personale e collegiale, documentazione, progettazione). Qui di seguito è presentata una programmazione di massima in Azioni Formative e in una scansione triennale, naturalmente in coerenza con gli obiettivi previsti nel Piano

Nazionale. Si tratta di una formulazione ancora generale, in considerazione delle raccomandazioni espresse nel Piano Nazionale circa le azioni previste dal MIUR e dall'Ufficio Scolastico Regionale per la Campania. Infatti quest'ultimo si occuperà dell'accompagnamento delle attività territoriali (attraverso la costituzione di reti di scuole, momenti di incontro formativo, il monitoraggio della formazione del personale docente realizzata nel territorio, il coordinamento e l'organizzazione delle attività formative). Inoltre l'USR per la Campania costituirà una *task force* permanente con il compito di accompagnare le scuole e reti di scuole nell'attuazione delle azioni strutturali previste dal Piano Nazionale e di coordinare le iniziative progettate dalle reti degli ambiti territoriali e dalle reti di scopo.

ANNO SCOLASTICO 2016/2017

AREA DI INTERVENTO	AZIONI FORMATIVE	DESTINATARI
<i>Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento</i>	a) Temi e visione del PNSD e ruolo di coordinamento per l'innovazione a scuola;	a) Animatori digitali
	b) Temi e visione del PNSD e innovazione didattica;	b) Animatori digitali e team per l'innovazione, assistenti tecnici, personale ATA
	c) PNSD: focus su progettazione	c) Personale ATA
<i>Scuola e lavoro</i>	a) Conoscenza degli strumenti e del processo dell'alternanza e occasioni di trasferimento di know-how da parte di dirigenti e docenti già esperti nella progettazione e gestione di progetti di alternanza scuola-lavoro;	a) Dirigenti scolastici, docenti, personale ATA;
	b) Sessioni informative sui protocolli dell'alternanza, sulla normativa di riferimento, sugli adempimenti (modulistica, copertura assicurativa, sorveglianza sanitaria, risorse finanziarie, disabilità, ecc.) e sulle best practice;	b) Dirigenti scolastici, docenti tutor e figure di coordinamento;
	c) Eventi di coinvolgimento e di formazione su base territoriale (ambiti territoriali) coordinati dagli USR che coinvolgono rappresentanti delle imprese e delle altre strutture ospitanti, gli amministratori locali e altre associazioni di rappresentanza;	c) Dirigenti scolastici, docenti tutor e figure di coordinamento;
	d) Imprenditorialità e spirito d'iniziativa (almeno 2 docenti per scuola)	d) Docenti.

<i>Didattica per competenze e innovazione metodologica</i>	a) Introduzione alla programmazione a ritroso e alla progettazione dei curricoli per competenze;	a) Almeno 3 docenti
	b) didattica per competenze: quadro teorico, modelli, valutazione e certificazione degli apprendimenti;	b) Referenti dei dipartimenti disciplinari (circa 5 docenti)
<i>Competenze di lingua straniera</i>	a) Percorsi di formazione linguistica e metodologica;	a) Formatori/Tutor (docenti di tutte le lingue straniere)
	b) Percorso di potenziamento linguistico con elementi di metodologia didattica innovativa;	b) Docenti di lingua straniera
<i>Inclusione e disabilità</i>	a) Formazione di almeno due docenti per ciascuna Istituzione scolastica per azioni di coordinamento sull'inclusione;	a) Docenti di sostegno
	b) Didattica inclusiva, anche con l'uso delle tecnologie digitali;	b) Docenti
<i>Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile</i>	a) Formazione di figure di coordinamento su competenze psico-pedagogiche e sociali per prevenzione disagio giovanile nelle diverse forme e promozione del Welfare dello studente;	a) Almeno due docenti;

ANNO SCOLASTICO 2017/2018

AREA DI INTERVENTO	AZIONI FORMATIVE	DESTINATARI
<i>Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento</i>	a) Innovazione didattica e rapporto tra attività didattica e PNSD	a) Docenti
<i>Didattica per competenze e innovazione metodologica</i>	a) introduzione alla pratica dell'osservazione reciproca in classe;	a) Team docenti per la progettazione del curricolo per competenze (circa 5 docenti)
<i>Competenze di lingua straniera</i>	a) Percorsi di formazione linguistica e metodologica;	a) Formatori/Tutor (docenti di tutte le lingue straniere)
	b) Percorso di potenziamento linguistico con elementi di metodologia didattica innovativa;	b) Docenti di lingua straniera
	c) Percorsi di formazione metodologica per il CLIL.	c) Docenti di DNL (non di lingue straniere)

<i>Inclusione e disabilità</i>	a) Formazione su competenze psicopedagogiche di supporto alla progettazione per coordinamento territoriale (referenti di ambito);	a)Docenti
<i>Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile</i>	a) Percorsi di tipo specialistico legati al fenomeno del bullismo e del cyber-bullismo;	a) Docenti

ANNO SCOLASTICO 2018/2019

AREA DI INTERVENTO	AZIONI FORMATIVE	DESTINATARI
<i>Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento</i>	a) Ambienti apprendimento: innovazione didattica, competenze digitali, contenuti digitali, potenziamento in chiave digitale degli indirizzi caratterizzanti	a)Docenti
<i>Didattica per competenze e innovazione metodologica</i>	a) competenze di base e metodologie innovative per il loro apprendimento. (italiano, competenze matematico-logiche e scientifiche)	a) circa 5 docenti del biennio
<i>Competenze di lingua straniera</i>	a) Percorso di potenziamento linguistico con elementi di metodologia didattica innovativa;	b) Docenti di lingua straniera
<i>Inclusione e disabilità</i>	a) Formazione su nuove tecnologie per la disabilità per coordinamento territoriale(referenti di ambito).	a)Docenti
<i>Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile</i>	a) Coordinamento territoriale (ambiti).	a)Docenti

CORSO DI FORMAZIONE DOCENTI A.S. 2016/2017

SCHEDA DI PROGETTO

Denominazione progetto	“COMPrensione E GESTIONE DELLA RELAZIONE EDUCATIVA-FORMATIVA”
Priorità cui si riferisce	<i>RIDURRE IL FENOMENO DELL'INSUCCESSO SCOLASTICO RITENUTO CAUSA PRIMA DELLA DISPERSIONE SCOLASTICA,DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE,POTENZIANDO L' INCLUSIONE</i>
Traguardo di risultato (event.)	<i>RIENTRARE NELLA MEDIA PROVINCIALE SIA IN TERMINI DI INSUCCESSO CHE DI ABBANDONI</i>
Obiettivo di processo (event.)	<i>CREARE UN GRUPPO DI DOCENTI CHE ABBAIA COMPETENZE ATTE AD APPROFONDIRE LA CONOSCENZA DEI PROBLEMI DELL'ADOLESCENZA ,A SVILUPPARE COMPETENZE RELAZIONALI FINALIZZATE ALLA COMPrensione E GESTIONE DEL BENESSERE PSICOLOGICO NEL GRUPPO CLASSE IN MODO CHE SI POSSA CREARE UN CLIMA FAVOREVOLE ALL'APPRENDIMENTO.</i>
Altre priorità (eventuale)	<i>IL CRESCENTE DISAGIO DI UN CORPO DOCENTE NEI RIGUARDI DI UNA GENERAZIONE DI ALUNNI VERSO I QUALI E' PIU' COMPLESSO COSTRUIRE RELAZIONI EDUCATIVE CENTRATE SULLA FIDUCIA, SULLA PARTECIPAZIONE, SUL RISPETTO DELLE REGOLE, PONE L'ESIGENZA DI NUOVE PRASSI FORMATIVE. E' NOTO COME LA MOTIVAZIONE, LA CAPACITA' DI ATTENZIONE, IL RISPETTO DELLE REGOLE E L'AUTOREGOLAZIONE, ESSENZIALI NEL PROCESSO DI APPRENDIMENTO, RISENTONO IN MANIERA SIGNIFICATIVA DEL CLIMA RELAZIONALE ENTRO CUI SI SVILUPPA LA VICENDA EDUCATIVA.</i>
Situazione su cui interviene	<i>AUMENTARE NEI DOCENTI LA CONSAPEVOLEZZA DEI COMPORAMENTI E DEGLI STILI COMUNICATIVI CHE ESSI ADOTTANO CON I LORO ALLIEVI ALLO SCOPO DI VALUTARNE L'OPPORTUNITA'E L'EFFICACIA. OFFRIRE LORO MODELLI DI LETTURA DEL DISAGIO E MODELLI DI INTERVENTO CHE POSSANO SOSTENERLI NEL DIFFICILE RUOLO DI AIUTARE RAGAZZI IN DIFFICOLTA'.</i>
Attività previste	<i>OGNI INSEGNANTE, IN PICCOLI GRUPPI TEORICO ESPERENZIALI, VERRA' SOSTENUTO DALL'ESPERTO AD ORGANIZZARE UNA DIDATTICA CHE FAVORISCA L'ACQUISIZIONE DI COMPETENZE SOCIO-RELAZIONALI E SAPPIA AFFRONTARE SITUAZIONI PROBLEMATICHE. SI INTERVERRA' SU TRE DIMENSIONI: 1) CONOSCENZA TEORICA: LAVORO FINALIZZATO ALL'APPRENDIMENTO; 2) COMPETENZA PROFESSIONALE: LAVORO FINALIZZATO ALL'ADDESTRAMENTO DI TECNICHE SPECIFICHE DI INTERVENTO; 3) MATURAZIONE PERSONALE: LAVORO FINALIZZATO ALL'ANALISI DI CASI ED ALLA GESTIONE CONSAPEVOLE DEL PROPRIO STILE RELAZIONALE.</i>
Risorse finanziarie necessarie	<i>A CURA DEL D.S.</i>
Risorse umane (ore) / area	<i>ESPERTO ESTERNO: PSICOLOGO DOCENTI INTERNI: TUTOR (REFERENTE ORIENTAMENTO) FS n°2 (REFERENTE FORMAZIONE DOCENTI) IMPEGNO ORARIO:N° 18 DISTRIBUITE IN 6 INCONTRI</i>
Altre risorse necessarie	<i>AULA MAGNA/LABORATORIO,CARTELLINE,PENNE.</i>

Responsabili del progetto	Prof.ssa Califano Annamaria, Prof. Iannotta Pasquale.
---------------------------	---

CORSO DI FORMAZIONE DOCENTI A.S. 2016/2017

SCHEDA DI PROGETTO

Denominazione progetto	“Dislessia Amica”	
Priorità cui si riferisce	<i>Dislessia Amica è un percorso formativo e-learning in piattaforma rivolto al personale docente, la cui finalità è di ampliare le conoscenze metodologiche, didattiche, operative ed organizzative necessarie a rendere la Scuola realmente inclusiva per gli alunni con Disturbi Specifici di Apprendimento. Tale iniziativa è parte integrante del progetto nazionale “Dislessia Amica”, realizzato dalla Associazione Italiana Dislessia (AID) con Fondazione TIM, d’intesa con il MIUR.</i>	
Modalità di fruizione del corso	<i>Il percorso di e-learning si avvale di materiale strutturato, video lezioni, esercitazioni, indicazioni operative, approfondimenti e supervisione a distanza con tutor specializzati di AID.</i>	
Durata del corso	<i>40 ore.</i>	
Struttura modulare del corso con relativa durata oraria di ciascun modulo	<i>Modulo 1: Competenze organizzative e gestionali della Scuola</i>	<i>10 ore</i>
	<i>Modulo 2: Competenze osservative dei docenti per la progettazione efficace del PDP</i>	<i>10 ore</i>
	<i>Modulo 3: Competenze metodologiche e didattiche</i>	<i>10 ore</i>
	<i>Modulo 4: Competenze valutative</i>	<i>10 ore</i>
Ripartizione oraria di ciascun modulo	<ul style="list-style-type: none"> - 7 ore di formazione con studio dei materiali proposti - 2 ore di video lezioni - 1 ora di verifica mediante questionario a risposte chiuse 	
Attività previste	<p><i>Per verificare il livello di apprendimento dei contenuti proposti, ciascun docente, dopo ogni modulo dovrà svolgere un test, il cui superamento garantirà l’accesso al percorso successivo.</i></p> <p><i>Una volta completato con successo il proprio iter formativo, ad ogni istituto scolastico partecipante verrà riconosciuto dall’AID il titolo di “Scuola Amica della Dislessia”, purché il 60% dei docenti iscritti abbia superato correttamente il corso. Ai docenti verrà rilasciato un attestato di partecipazione.</i></p>	
Periodo del corso	<i>Gennaio-Marzo 2017</i>	

Responsabile del progetto	Prof.ssa Sergiano Anna.
---------------------------	-------------------------

5. Gli standard professionali del docente e l'introduzione del portfolio.

Occorre collegare gli obiettivi di sviluppo professionale continuo del docente a *standard* professionali chiari e definiti. Anche attraverso un'analisi dei principali modelli proposti a livello internazionale, saranno considerate come punto di partenza le seguenti aree di sviluppo professionale: a) possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche in relazione ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti scolastici; b) possesso ed esercizio delle competenze relazionali e organizzative in relazione alla migliore gestione dell'insegnamento e degli ambienti di apprendimento; c) partecipazione responsabile all'organizzazione scolastica, al lavoro collaborativo in rete, anche assicurando funzioni di coordinamento e animazione; d) cura della propria formazione in forma di ricerca didattica, documentazione, riflessione sulle pratiche, diffusione di esperienze di eccellenza.

Il conseguimento di adeguati *standard* rende indispensabile l'introduzione di strumenti in grado di accompagnare il percorso di crescita professionale. Il MIUR renderà disponibile un sistema *on-line* nel quale ogni docente potrà documentare e riorganizzare la propria storia formativa e professionale, costruendo il proprio portfolio professionale. Esso permetterà ai docenti di documentare la propria storia formativa operando direttamente sulla piattaforma *on-line*. Il portfolio inoltre fornisce l'ambiente digitale in cui documentare le Unità Formative acquisite, anche per valutare l'efficacia. Dal punto di vista amministrativo, il portfolio diventa quindi parte integrante del fascicolo digitale del docente, poiché contiene informazioni circa il *curriculum*, competenze acquisite e certificate, bilancio di competenze e pianificazione formativa, progettazioni didattiche e azioni di verifiche intraprese.

6. La formazione del personale ATA dell'I.T.E.T. "Federico II".

Per il personale ATA è fondamentale affermare e aggiornare il valore delle diverse funzioni che, in un nuovo modello di scuola delineato dalla legge 107/2015, si integrano pienamente nei processi di apprendimento e di insegnamento, garantendo condizioni educative più favorevoli. Il percorso di attuazione della riforma del sistema di istruzione passa da un investimento dedicato allo sviluppo professionale sia dei collaboratori scolastici che del personale tecnico e amministrativo della scuola.

La formazione del personale ATA diventa una delle leve strategiche per una piena attuazione dell'autonomia scolastica, per il miglioramento del successo formativo e

scolastico degli studenti e dei processi organizzativi e didattici nonché per l'effettiva innovazione dell'intero sistema dell'istruzione.

Occorre 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. Pertanto, è necessario che esso sia coinvolto nel ripensare e progettare insieme con il Dirigente scolastico e il corpo docente le migliori soluzioni per innovare l'organizzazione e, per quanto inerente al loro profilo professionale, anche aspetti della didattica. Le suddette considerazioni giustificano il coinvolgimento del personale ATA nel Piano di formazione dell'I.T.E.T. "Federico II", che, come precedentemente indicato, potrà seguire le azioni formative afferenti alle aree di intervento 3.3 e 3.4..

7. La certificazione delle Unità formative.

In considerazione dell'obbligo amministrativo della formazione del personale docente in servizio, occorre la specifica produzione di una certificazione adeguata di tutte le attività formative previste *ad intra* e di quelle realizzate individualmente *ad extra* della singola istituzione scolastica.

Le Unità formative possono essere anche associate alle scelte personali del docente, che potrà anche avvalersi della carta elettronica per la formazione messa a disposizione dal MIUR. 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 in modo da ricondurle ad un investimento per l'intera comunità professionale.

La partecipazione a piani che comportano itinerari formativi di notevole consistenza o il maggiore coinvolgimento in progetti di particolari 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: a) formazione sulle lingue e CLIL; b) coinvolgimento in progetti di rete; c) particolare responsabilità in progetti di formazione; d) ruoli di tutoraggio per i neoassunti; e) animatori digitali e team dell'innovazione; f) coordinatori per l'inclusione; g) ruoli chiave per l'alternanza scuola-lavoro.

8. Valutazione del Piano di formazione.

Il Piano triennale di formazione è soggetto ad una valutazione interna circa i risultati e le ricadute sul personale docente in servizio. Per gli obiettivi valutativi si farà riferimento alla batteria di indicatori, che consente di mappare le caratteristiche di qualità ed efficacia delle iniziative formative. Essa è riferita in sede di Piano Nazionale della formazione (2016-2019). Tale sistema nazionale di indicatori permetterà di monitorare al meglio l'andamento e i traguardi degli investimenti sul capitale umano e culturale della nostra istituzione scolastica. Il Piano Nazionale ha elaborato una *checklist* per la qualità della formazione, che comprende i seguenti indicatori: 1) qualità del coinvolgimento; 2) qualità metodologica; 3) qualità dell'impatto; 4) qualità della trasferibilità e della diffusione.

9. Le risorse finanziarie.

Circa il piano finanziario al sostegno dell'attività formativa riservata al personale docente in servizio, si rinvia a quanto riferito e previsto dal Piano Nazionale per formazione per il prossimo triennio (cf. *capitolo 9*, 80-83).

Capua, 18 novembre 2016