

## LA FORMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE: PROSPETTIVE DI SVILUPPO

FRANCESCO FORLIANO  
USR PUGLIA- BARI

**Abstract:** La Legge 107/15 stabilisce che ‘la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale’. Ogni scuola individua le attività di formazione per i docenti di ruolo sulla base del ‘Piano nazionale di formazione’, che presenta il corpo docente come la risorsa chiave per il miglioramento della qualità dei sistemi educativi in Europa. Il punto di partenza riguarda le competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche in relazione ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti scolastici; il possesso delle competenze relazionali e organizzative; la partecipazione responsabile all’organizzazione scolastica, al lavoro collaborativo in rete; la cura della propria formazione in forma di ricerca didattica, documentazione, riflessione sulle pratiche, di diffusione di esperienze di eccellenza. La rilevazione dei bisogni formativi è stata effettuata utilizzando format condivisi a livello regionale che hanno riguardato sia i singoli docenti, che le istituzioni scolastiche e gli ambiti territoriali. Fondamentale è stato il ruolo del tutor, sia nell’affiancamento ai formatori durante le attività di formazione, sia nel sostegno ai docenti formati nelle attività di ricerca.

Keywords: formazione, governance, competenze.

### **1. Il piano nazionale di formazione del personale docente per il triennio 2016-2019**

La Legge 107/15 stabilisce che ‘la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale’ (comma 124, primo periodo). Ogni scuola individua le attività di formazione per i docenti di ruolo sulla base del ‘Piano nazionale di formazione’, predisposto ogni tre anni dal MIUR, e in coerenza con il piano triennale dell’offerta formativa (PTOF) e i relativi piani di miglioramento. Per l’attuazione del Piano sono stanziati 40 milioni di euro all’anno a decorrere dal 2016 (comma 125). La programmazione delle attività formative rivolte al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario, e la definizione delle risorse occorrenti, sono inserite nel PTOF (comma 12).

Con DM 797 del 19 ottobre 2016 è stato adottato il Piano nazionale di formazione del personale docente per il triennio 2016-2019<sup>6</sup>.

Il documento ha rappresentato un importante quadro di riferimento istituzionale della formazione in servizio attraverso la definizione di principi, priorità e risorse finanziarie, delineando a partire dall’ a.s. 2016/2017 un sistema coerente di interventi per la formazione e lo sviluppo professionale.

Il Piano aveva come obiettivo quello di promuovere connessioni tra le priorità nazionali, i piani formativi delle scuole e delle loro reti e i bisogni professionali dei docenti.

Il suddetto piano si basa su alcuni presupposti fondamentali, necessari per superare le debolezze del sistema scolastico italiano e allinearli alle migliori pratiche internazionali.

---

<sup>6</sup> D.M. n. 797, 19 ottobre 2016.

Si è cercato, pertanto, in maniera concreta, di implementare varie azioni per favorire l'innalzamento della qualità dei percorsi formativi, introducendo linee guida, regole e incentivi, affinché i percorsi offerti e organizzati dalle scuole potessero massimizzare l'impatto sul capitale professionale di tutta la comunità scolastica.

Il Piano ha rappresentato una occasione strategica per sviluppare un solido sistema per lo sviluppo professionale dei docenti tale da creare le condizioni per un reale miglioramento del sistema.

In questa prospettiva, partendo dal presupposto che il capitale professionale di cui è dotata la scuola è uno dei principali fattori di crescita del Paese, la formazione in servizio può diventare un sistema di opportunità, di crescita e di sviluppo professionale per l'intera comunità territoriale.

Come opportunamente indicato nel Piano, la formazione in servizio rappresenta, pertanto, 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 (ET 2020)<sup>7</sup>.

Anche la Commissione Europea ha evidenziato il ruolo fondamentale della formazione in servizio dei docenti per garantire questo delicato equilibrio tra i vari livelli delle politiche educative e l'efficacia dei sistemi d'istruzione in termini di sviluppo delle competenze per la vita e per il mondo del lavoro (European Commission 2011). In questa ottica lo sviluppo professionale continuo (Continuing Professional Development - CPD) è ormai considerato come un dovere professionale in molti paesi europei.

A tal proposito, peraltro, il Piano, opportunamente, riporta che la percentuale di docenti italiani che partecipa alle iniziative di formazione in servizio è inferiore a quella dei Paesi nostri partner in Europa e negli ultimi anni il divario si è ulteriormente ampliato (OECD (2014).

Con la legge 107/2015, a partire dal 2016, anche il sistema educativo italiano si allinea ai migliori standard internazionali facendo dello sviluppo professionale continuo dei docenti un obiettivo strategico permanente (Indire 2013).

La legge 107/2015 (La Buona Scuola) riconosce e dà forza al principio della formazione continua in quanto parte integrante della funzione docente (artt. 26 e 29 del CCNL 2006-2009) e lo correda di alcune regole di funzionamento. La formazione, quindi, oltre che un diritto contrattuale diventa un dovere professionale, inserito anche nel codice di comportamento professionale ove si parla di cura della propria formazione, sia come scelta personale, che come obbligo derivante dallo status di dipendente pubblico.

Il PNF preannunciava, inoltre, la costituzione di un gruppo di lavoro con lo scopo di definire gli 'standard professionali'. La definizione di tali standard veniva legata prioritariamente allo 'sviluppo professionale continuo del docente'. Come avviene in molti sistemi educativi nel mondo, si rendeva necessario legare gli obiettivi di sviluppo professionale continuo del docente a standard professionali chiari e definiti.

In analogia con il DM 850/2015 venivano considerate come punto di partenza le seguenti aree di sviluppo professionale:

---

<sup>7</sup> European Commission 2011, [http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/doc/teacher-development\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/doc/teacher-development_en.pdf).

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 rendeva, inoltre, indispensabile l'introduzione di strumenti in grado di accompagnare il percorso di crescita professionale. Si prevedeva un sistema on-line nel quale ciascun docente avrebbe potuto documentare e riorganizzare la propria 'storia formativa e professionale' costruendo il proprio portfolio professionale

Strettamente connesso alla definizione degli standard professionali era intesa, dunque, l'istituzione del portfolio professionale dei docenti.

Il portfolio veniva previsto innanzitutto come una applicazione informatica che attivata sul sito del MIUR nell'ambito di una specifica piattaforma digitale.

Nel portfolio il docente avrebbe potuto:

- 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 competenza 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.

Secondo il cronoprogramma definito dal PNF il Ministero avrebbe dovuto fornire a ottobre 2016 indicazioni operative e strumenti per il concreto avvio del portfolio professionale del docente nell'anno scolastico 2016/2017.

Era prevista, inoltre, l'attivazione della piattaforma on-line per l'accreditamento, la qualificazione e il riconoscimento dei corsi dei soggetti che erogano la formazione e per l'incontro tra domanda e offerta di formazione, prevista dall'art. 1 comma 2 della Direttiva 170/16 sull'accreditamento degli enti di formazione per il personale della scuola e l'integrazione tra le piattaforme sopra descritte e, successivamente, l'integrazione tra queste e gli altri sistemi in corso di sviluppo, come ad esempio l'applicativo per la carta elettronica del docente.

### **1.1. Aspetti di governance : uffici scolastici regionali e scuole polo per la formazione**

Per quanto riguarda la governance del Piano si è, infatti, cercato di coniugare i bisogni formativi dei docenti e delle scuole – rilevati con strumenti e format condivisi a livello regionale – con le nove priorità del PNF, in modo da garantire, nel rispetto delle pluralità, una medesima direzione strategica.

Il Piano nazionale per la formazione dei docenti ha, infatti, individuato i temi strategici (priorità) della formazione. Tali priorità in primo luogo hanno riguardato le azioni formative garantite dal MIUR, in secondo luogo hanno costituito vere e proprie 'linee guida' per la formazione a livello di Ambito, di scuola e individuale.

Le nove priorità individuate dal Piano nazionale per il triennio 2016-2019 sono state le seguenti:

- autonomia organizzativa e didattica;

- didattica per competenze, innovazione metodologica e competenze di base;
- competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento;
- competenze di lingua straniera;
- inclusione e disabilità;
- coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile;
- integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale;
- scuola e lavoro;
- valutazione e miglioramento.

La rilevazione dei bisogni formativi è stata effettuata utilizzando format condivisi a livello regionale che hanno riguardato sia i singoli docenti, che le istituzioni scolastiche ed anche gli ambiti territoriali.

I piani formativi di ambito sono stati costruiti con l'obiettivo di mantenere una sintesi equilibrata tra le esigenze dei diversi livelli interessati, coniugando la pluralità delle aspettative dei docenti con le scelte strategiche delle istituzioni scolastiche, così come definite nei documenti programmatici e di autovalutazione (RAV, PdM, PTOF), e con le priorità strategiche definite nel Piano nazionale.

La governance regionale ha inteso sottolineare, pertanto, gli obiettivi della condivisione e della circolarità della formazione, infatti, attraverso la formazione dei docenti si è inteso innescare un circolo virtuoso di formazione e ricerca, sperimentazione didattica, condivisione e formazione tra pari che, articolato sul triennio di riferimento del piano, ha condotto all'aggiornamento di un numero elevato di docenti.

Come previsto dal punto 5.3 del DM 797/2016, le scuole-polo per la formazione, oltre a coordinare la progettazione e l'organizzazione delle attività formative di ambito, hanno garantito una corretta gestione amministrativo-contabile dei fondi assegnati per la formazione e si sono interfacciate con l'Ufficio Scolastico Regionale per le attività di co-progettazione, monitoraggio e rendicontazione.

## **1.2. La realizzazione delle attività formative. Metodologie e competenze attese**

Nei diversi ambiti territoriali si sono, opportunamente, attuati, corsi di primo livello per la formazione di base rivolta ad un maggior numero di docenti, ma anche corsi di secondo livello rivolti alla formazione di figure di sistema, di docenti coordinatori/tutor o comunque responsabili di varie funzioni strategiche all'interno delle scuole.

Sono stati predisposti corsi relativi a tutte le priorità del PNF, ampliando la copertura delle tematiche dopo la prima annualità così come indicato dalla nota prot. 4777 dell'8.11.2017<sup>8</sup>.

I saperi disciplinari sono stati, generalmente, soprattutto in un primo momento, lasciati in secondo piano rispetto allo sviluppo delle competenze trasversali. Dall'esame delle rendicontazioni e dai monitoraggi effettuati nei territori, a titolo esemplificativo, è emerso che i corsi di formazione si sono orientati, in ordine di preferenza, verso le seguenti priorità:

- didattica per competenze e innovazione metodologica
- competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento
- competenze di lingua straniera
- inclusione e disabilità

---

<sup>8</sup> Nota AOODGP n. 4777 dell' 8 novembre 2017, "Indicazioni e ripartizione fondi per le iniziative formative relative alla II annualità Piano di formazione docenti".

- valutazione e miglioramento
- coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile globale
- scuola e lavoro
- integrazione, competenze di cittadinanza globale
- autonomia didattica e organizzativa.

Le attività formative, ad ogni buon conto, sono state inserite nella piattaforma digitale per la formazione (SOFIA) e al loro termine è stata rilasciata al docente una attestazione.

Con particolare riguardo alla realizzazione delle attività formative, appare di tutta evidenza che la particolare conformazione dei processi formativi può incidere in maniera determinante sulla struttura profonda delle competenze richieste agli educatori (OECD 2013) e sui diversi ambiti del *teacher professionalism* (OECD 2016).

A tal proposito, la letteratura contemporanea e le ricerche internazionali ritengono determinante la possibilità di applicare in classe la formazione ricevuta, la possibilità di svolgere ricerche individuali ma anche l'approccio collaborativo all'interno di ambienti di apprendimento integrati nell'ottica dei *peer networks*.

Appare, inoltre, particolarmente significativo l'utilizzo di metodologie attive volte a garantire il massimo coinvolgimento e la partecipazione di tutti i corsisti (*cooperative learning, role playing, problem solving, brainstorming e focus group*).

L'impiego di metodologie attive è stato, peraltro, generalmente richiesto nei bandi di selezione dei formatori.

Particolarmente indicato appare l'approccio di ricerca - azione in grado di favorire il confronto e lo scambio di esperienze e capace di valorizzare l'applicazione dell'innovazione esplorata.

Circa la profilatura dell'unità formativa si sono riscontrate le peculiarità dei diversi ambiti per quanto riguarda la gamma di possibilità proposte in termini di organizzazione oraria con particolare riguardo alla ripartizione tra teoria e pratica e formazione in presenza/FAD. In linea di massima i corsi sono stati di 25 ore – tranne che per alcuni ambiti nei quali tutti i corsi hanno avuto una durata di 30 ore – e di 50 ore per i corsi di lingua straniera o competenze digitali legati al rilascio di una certificazione.

Le attività formative sono state condotte sia in maniera erogativa, nella fase iniziale e di restituzione finale dei lavori prodotti, che laboratoriale (in linea con l'approccio di ricerca - azione adoperato da tutti gli ambiti). Le unità formative hanno previsto, perlopiù, una fase teorica, un percorso di autoformazione, una fase laboratoriale e una sperimentazione conclusiva in classe.

Fondamentale è stato il ruolo del tutor nella gestione dei corsi, sia nell'affiancamento ai formatori durante le attività di formazione, sia nel sostegno ai docenti formati nelle attività di ricerca.

Svariati sono stati gli strumenti e gli spazi previsti da tutti gli ambiti territoriali per il monitoraggio dell'andamento dei percorsi formativi nelle diverse fasi (iniziale, in itinere e finale). Si è favorita la riflessione e l'autovalutazione iniziale, talvolta, sotto forma di bilancio iniziale di competenze o tramite l'analisi dei bisogni formativi. Si è, inoltre, curato l'accompagnamento in itinere e al termine del percorso formativo sono stati previsti questionari di gradimento e di monitoraggio, bilanci di competenze finali, repository per l'archiviazione e condivisione dei materiali prodotti, ed infine momenti di restituzione e confronto al fine di verificare gli esiti raggiunti.

Le informazioni e i dati raccolti sono stati predisposti a livello di ambito e condivisi con tutti gli attori coinvolti nel corso di seminari ad hoc, eventi conclusivi e conferenze di servizio nonché pubblicati sui siti web delle scuola d'ambito.

## **1.2. Elementi di ricaduta**

Nell'ottica della promozione e sviluppo delle risorse umane appare, inoltre, determinante dare valore, all'interno delle istituzioni scolastiche, all'impegno formativo dei docenti anche con riguardo alla realizzazione di percorsi di ricerca-azione.

Tale valorizzazione può avvenire sia sotto forma di attribuzione del bonus previsto dal c.129 della L.107, sia come titolo per l'individuazione dei docenti per incarichi strategici all'interno dell'istituzione scolastica.

La previsione della certificazione, peraltro, anche in ambiti diversi dalle competenze linguistiche ed informatiche potrebbe essere una buona leva per implementare la partecipazione dei docenti alle iniziative formative. La certificazione, del resto, risulterebbe maggiormente spendibile dai docenti; in questa ottica sarebbero quantomeno opportuni protocolli e standard di riferimento anche con enti certificatori. A tal fine potrebbe essere impiegata la piattaforma SOFIA.

Appare opportuna l'idea della implementazione di un dossier professionale per il docente, infatti, attraverso strumenti, ormai, consolidati nella formazione dei neo assunti come il Portfolio e il bilancio iniziale delle competenze, si agevola l'elaborazione di un bilancio critico dei propri bisogni formativi e delle proprie competenze che permette di eseguire una seria autoanalisi delle pratiche didattiche che si realizzano in classe<sup>9</sup>.

Proprio nell'ottica della costruzione di un dossier professionale, appare conveniente utilizzare anche i *Digital Open Badge* che nella letteratura di riferimento appaiono strumenti validi per rappresentare i traguardi raggiunti dai docenti nella loro vita professionale.

Particolare attenzione va, inoltre, dedicata al tema della valutazione della formazione, prestando attenzione a tecniche di autovalutazione-riflessione, valutazione in itinere ed apprezzamento degli esiti e delle ricadute sul piano didattico (MIUR 2018).

Per quanto riguarda infine gli effetti della formazione sulla prassi professionale e sulla comunità scolastica di appartenenza, si evidenzia come questi siano di particolare importanza strategica per il miglioramento delle pratiche. Fondamentale appare la condivisione a scuola a diversi livelli, dai consigli di classe, ai dipartimenti sino al Collegio dei docenti. Risulta, inoltre, utile potenziare e strutturare l'accompagnamento post-formazione, anche attraverso l'utilizzo di nuovi strumenti e format in modo da poter monitorare e valutare la ricaduta della formazione stessa nel lavoro d'aula.

Con riferimento al Piano nazionale per la formazione dei docenti 2016-2019 si può, pertanto, ritenere che l'interpretazione e l'attuazione del piano sia stata sostanzialmente in linea con i principi, le priorità e gli elementi di qualità che sono stati descritti nella prima parte del documento nazionale di riferimento adottato con D.M. 797 del 19 ottobre 2016.

## **2. Le novità in materia di formazione in servizio. Triennio (2019/22)**

Il 19 novembre 2019 è stata raggiunta un'importante intesa tra MIUR e Organizzazioni Sindacali della scuola sul tema della formazione in servizio del personale scolastico.

La sottoscrizione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo relativo ai 'criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente,

---

<sup>9</sup> D.M. n. 850, 27 ottobre 2015.

educativo ed ATA per gli anni scolastici 2019/20, 2020/21, 2021/22', in realtà, rappresenta una importante applicazione delle novità introdotte dal CCNL 2018 che, con l'art.22 commi 4 e 8, ha praticamente riportato la materia della formazione in servizio del personale tra quelle considerate oggetto di contrattazione nazionale integrativa relativamente ai criteri generali di ripartizione delle risorse e di confronto circa gli obiettivi e le finalità della formazione.

Con la nota prot. 49062 del 28.11.2019 della Direzione generale per il personale scolastico si è proceduto, pertanto, all'assegnazione delle risorse finanziarie della formazione per l'a.s. 2019-2020 anche al fine di assicurare la necessaria continuità delle iniziative formative in servizio per gli insegnanti entro il nuovo quadro di riferimento rappresentato dal Contratto Collettivo Nazionale Integrativo e nelle more della conseguente definizione del nuovo Piano triennale di formazione docenti per gli anni scolastici 2019/20, 2020/21, 2021/22, ai sensi dell'art.1 comma 124 della L.107/2015.

L'accordo sottoscritto, infatti, modifica il modello di governance del sistema della formazione in servizio dei docenti promosso con il Piano Triennale della Formazione 2016/19<sup>10</sup>.

Il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo sulla formazione torna ad assegnare la programmazione e la gestione delle attività di formazione in servizio alle singole istituzioni scolastiche, anche eventualmente associate in reti di scuole.

## **2.1 Il piano di Formazione di Istituto**

L'attribuzione alle scuole della centralità del sistema di formazione in servizio comporta la valorizzazione del Piano di formazione di Istituto.

A partire dalla rendicontazione sociale e dall'autoanalisi compiuta nel RAV vengono fissate, infatti, le priorità strategiche di ciascuna istituzione scolastica e le azioni formative necessarie a supportare i processi di miglioramento.

La complessa sintesi tra priorità e bisogni formativi di ciascuna scuola e quelli definiti a livello di ambito territoriale ha rappresentato una delle maggiori criticità nel triennio scorso.

A partire da quest'anno le scuole potranno progettare iniziative formative funzionali ai propri obiettivi di miglioramento stabilendo, eventualmente, di aggregarsi in reti di scopo con scuole che condividono tali obiettivi e strategie, nella prospettiva non solo di possibili economie ma anche di un proficuo confronto e collaborazione tra diverse comunità professionali.

Si evidenzia, inoltre, la nuova centralità del Collegio dei docenti nella definizione del Piano di formazione di Istituto e si propongono anche soluzioni innovative con la valorizzazione di 'iniziative di autoformazione, di formazione tra pari, di ricerca e innovazione didattica, di ricerca-azione, di attività laboratoriali, di gruppi di approfondimento e miglioramento'. Vengono inoltre previste le attività di aggiornamento individuale, necessariamente coerenti, tuttavia, con le prospettive delineate nel Piano di Formazione di Istituto.

Nell'ambito del Piano di formazione di Istituto viene ricordata la necessità di programmare azioni formative, rivolte anche al personale ATA, per la cui realizzazione si potrà attingere a risorse specifiche.

---

<sup>10</sup>Direzione generale per il personale scolastico, Nota prot. n. 49062 del 28 novembre 2019.

Il tema delle risorse assume, nel nuovo scenario disegnato dal C.C.N.I., una particolare rilevanza: la Legge 107/2017, del resto, aveva investito cospicue risorse per finanziare il Piano Nazionale di formazione.

Le risorse disponibili sono assegnate alle scuole polo per la formazione per un impegno complessivo pari a euro 24.000.000,00.

## **2.2. La governance integrata della formazione**

Il nuovo quadro contrattuale, pertanto, conferma la visione strategica della formazione in servizio come elemento di sviluppo dell'intero sistema educativo e, a tal fine, mette a disposizione di ogni singola unità scolastica una quota garantita delle risorse finanziarie disponibili per far fronte ai bisogni formativi specifici, mentre assegna alle scuole polo per la formazione il compito di realizzare sul territorio le azioni formative di sistema, definite a livello nazionale.

Il nuovo Contratto Integrativo prevede, infatti, che una quota del 60% sia distribuita direttamente alle istituzioni scolastiche, parametrata sulla base del numero del personale docente e ATA, e il restante 40% venga assegnato ancora alle scuole polo d'ambito.

In sede di progettazione delle attività formative, pertanto, i Piani formativi di istituto (art.63-71 C.C.N.L. 2006-2009) potranno utilmente considerare le diverse opportunità offerte da:

- a) organizzazione diretta di attività formative da parte dell'istituto, anche in modalità di autoformazione e ricerca didattica strutturata;
- b) organizzazione coordinata con altre scuole di iniziative formative di rete (per tipologie specifiche di approfondimento);
- c) partecipazione ad iniziative formative di carattere nazionale promosse dall'Amministrazione scolastica, tramite le scuole polo della formazione;
- d) la libera iniziativa dei singoli insegnanti, attraverso l'utilizzo dell'apposita card del docente.

Le diverse iniziative formative rispondono a finalità diverse, ugualmente meritevoli di essere condivise, soprattutto, se coerenti con le esigenze formative complessive dell'istituzione scolastica di appartenenza.

Per ciò che concerne le iniziative di formazione in servizio dei docenti a carattere nazionale, e con riferimento alla quota del 60%, anche a seguito delle innovazioni normative in corso di attuazione, gli Uffici Scolastici Regionali, attraverso i loro staff e con il coinvolgimento delle scuole polo per la formazione, dovranno realizzare percorsi formativi sulle nuove priorità formative.

In conclusione, la formazione in servizio nella nuova impostazione è finalizzata a migliorare gli esiti di apprendimento degli allievi e la loro piena educazione ad una cittadinanza responsabile, attraverso una duplice strategia:

- a) sostenere e sviluppare la ricerca e l'innovazione educativa per migliorare l'azione didattica, la qualità degli ambienti di apprendimento e il benessere dell'organizzazione;
- b) promuovere un sistema di opportunità di crescita e sviluppo professionale per tutti gli operatori scolastici e per l'intera comunità scolastica.

## **2.3. Le priorità per la Formazione docenti per l'a.s. 2019/2020**

Con riguardo, dunque, alle iniziative di formazione in servizio dei docenti a carattere nazionale, anche a seguito delle innovazioni normative in corso di attuazione, gli Uffici Scolastici Regionali, dovranno, pertanto, progettare con il coinvolgimento delle scuole polo per la formazione, percorsi formativi rivolti a:



- a) educazione civica con particolare riguardo alla conoscenza della Costituzione e alla cultura della sostenibilità (Legge 92/2019);
- b) discipline scientifico-tecnologiche (STEM);
- c) nuova organizzazione didattica dell'istruzione professionale (D.I. 92/2018);
- d) modalità e procedure della valutazione formativa e sistema degli Esami di Stato (D.lgs. 62/2017);
- e) realizzazione del sistema educativo integrato dalla nascita fino ai 6 anni (D.lgs. 65/2017);
- f) linee guida per i percorsi per le competenze trasversali e di orientamento (D.M.774/2019);
- g) contrasto alla dispersione e all'insuccesso formativo;
- h) obblighi in materia di sicurezza e adempimenti della Pubblica Amministrazione (privacy, trasparenza, ecc.).

Ulteriori nuclei tematici prioritari saranno eventualmente forniti in sede di definizione del Piano Nazionale Triennale di Formazione (2019-2022).

La nota prot. 49062 del 28.11.2019 della Direzione generale per il personale scolastico, inoltre, richiama tra le azioni di interesse prioritario anche:

- i) l'inclusione degli alunni con Bes, DSA e disabilità (D.Lgs. 66/2017 e 96/2019);
- j) il Piano nazionale Scuola Digitale, con particolare riferimento alla cittadinanza digitale.

Per ciò che riguarda invece le singole istituzioni scolastiche, potranno essere programmate e realizzate tutte le iniziative formative che rispondono ai bisogni individuati anche nel corso dei processi di autovalutazione, dei piani di miglioramento e di rendicontazione sociale.

La nota prot. 49062 del 28.11.2019 riferisce, inoltre, che un ampio repertorio di temi e di possibili ambiti di riflessione sono contenuti nell'esito del confronto allegato al CCNI sulla formazione (19-11-2019).

Le attività formative dovranno mirare al coinvolgimento di tutto il personale dell'istituto e dovranno rispondere ad effettive esigenze di messa a punto del curriculum di scuola, nelle sue diverse articolazioni.

Attraverso la costituzione di reti di scopo potranno essere efficacemente affrontate le esigenze di specifico approfondimento, per le singole aree disciplinari e insegnamenti particolari, per temi legati al contesto sociale e territoriale, ai percorsi di continuità verticale, alle dinamiche interculturali (art 7, Dpr 275/1999)

La nota, inoltre, richiama la prospettiva di realizzare progetti consorziati con Università, Enti locali, enti accreditati e associazioni riconosciute.

A tal proposito, al fine di migliorare la qualità e i risultati dei processi formativi, si auspica il superamento delle rigidità nelle procedure amministrative e contabili, condizione essenziale per l'implementazione di forme di partenariato con Università, Istituti di ricerca, Associazioni professionali qualificate e Enti accreditati ai sensi della Direttiva 170/2016.

## **Bibliografia**

ET 2020, *Education and training 2020*, Conclusioni del Consiglio dell'Unione Europea del 12 maggio 2009.

INDIRE, *Insegnanti in Europa. Formazione, status, condizioni di servizio*, Bollettino di Informazione Internazionale, ottobre 2013.

MIUR 2018, *Sviluppo professionale e qualità della formazione in servizio*, Dossier 16 aprile 2018.

OECD 2013, *Teaching and Learning International Survey Talis 2013*, Conceptual Framework, Final, febbraio, p. 24.

OECD 2014, *TALIS 2013 Results: An International perspective on teaching and learning*, OECD Publishing.

OECD 2016, *Supporting Teacher Professionalism*, Talis.