L'Istituto considera la formazione in servizio "obbligatoria, permanente e strutturale", connessa alla funzione docente, e fattore decisivo per la qualificazione del sistema educativo rappresentato dall'Istituto e per la crescita professionale di chi in esso opera. Nell'ambito dei processi di riforma e di innovazione della scuola, infatti, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei docenti, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento e per un'efficace politica delle risorse umane. Gli obiettivi prioritari che si intendono perseguire con il presente Piano triennale di formazione, sono i seguenti:

- La conoscenza della disciplina insegnata entro un quadro di cultura generale: ciò significa non solo padronanza del quadro storico ed epistemologico di quella disciplina, non solo conoscenza dei rapporti di questa con le altre discipline, ma anche consapevolezza della rilevanza personale e sociale e persino dei risvolti politici di quel sapere: nessun sapere è neutro, tanto meno la sua comunicazione.

- La competenza didattica: vale a dire la capacità di sollevare il problema prima di dare risposte, di suscitare l'attesa di un prodotto (di un'idea filosofica, di una teoria scientifica, di una verità religiosa) prima di obbligare a consumare meccanicamente tale prodotto, capacità quindi di motivare lo studio e la ricerca, di creare ponti nella sincronia o nella diacronia, di stimolare l'espressività e la creatività del singolo allievo rispettato nelle sue differenze individuali, capacità di "leggere" la situazione storico-culturale del proprio tempo ma anche l'esperienza biografica della condizione giovanile... in una parola, competenza didattica è saper dare spessore umano, cioè senso, alle cose che si insegnano. E' quello che gli specialisti chiamano insegnamento apprendimento significativo.

- La capacità riflessiva e autovalutativa, cioè di osservare e controllare i processi di insegnamento-apprendimento, di verifica e di valutazione ciclica e formativa.

- La cura dello stile di insegnamento e di relazione ai diversi livelli verso i singoli alunni, con il gruppo classe, con i colleghi... Prima e più che nell'esercizio competente di un ruolo, l'insegnante educa con la qualità della relazione interpersonale, dell'essere-con, e quindi non in forza di una osservanza burocratica ma in forza di uno stile di vita, che fa tutt'uno con le proprie convinzioni filosofiche, etiche o religiose.

- Le capacità pedagogiche generali e specifiche di collaborare in équipe secondo il progetto educativo dell'istituto, progetto declinato in termini di offerta formativa sulla base delle indicazioni programmatiche nazionali e sulla base della legittima autonomia della scuola stessa.

- La capacità di sviluppo qualitativo del proprio ruolo, di verifica delle proprie motivazioni all'insegnamento, di confronto con il codice deontologico della professione.

Temi strategici a riguardo sono:

- le competenze digitali e per l'innovazione didattica e metodologica;
- le competenze linguistiche;

Piano triennale per la formazione del personale

Scritto da Administrator

Venerdì 08 Novembre 2019 00:00 - Ultimo aggiornamento Venerdì 08 Novembre 2019 12:19

- l'alternanza scuola-lavoro e l'imprenditorialità;
- l'inclusione, la disabilità, l'integrazione, le competenze di cittadinanza globale;
- il potenziamento delle competenze di base, con particolare riferimento alla lettura e comprensione, alle competenze logico-argomentative degli studenti e alle competenze matematiche;
- la valutazione.

L'istituto si impegnerà a rivolgere specifiche attività formative, anche in forma differenziata a:

- docenti neoassunti (con l'impegno a far crescere l'attenzione ai processi interni di accoglienza e prima professionalizzazione);
- gruppi di miglioramento (impegnati nelle azioni conseguenti al RAV e al PdM);
- docenti impegnati nello sviluppo dei processi di digitalizzazione e innovazione metodologica (nel quadro delle azioni definite dal PNSD);
- consigli di classe, team docenti, personale comunque coinvolto nei processi di inclusione e integrazione;
- insegnanti impegnati in innovazioni curriculari ed organizzative, prefigurate dall'Istituto anche relativamente alle innovazioni introdotte dalla Legge 107/2015;
- figure sensibili impegnate ai vari livelli di responsabilità sui temi della sicurezza, prevenzione, primo soccorso, ecc., anche per far fronte agli obblighi di formazione di cui al D.Lgs. 81/2008.

Sono compresi nel piano di formazione dell'Istituto, declinati annualmente:

- i corsi di formazione organizzati da MIUR, USR e ATP per rispondere a specifiche esigenze connesse agli insegnamenti previsti dagli ordinamenti o ad innovazioni di carattere strutturale o metodologico decise dall'Amministrazione (ex multis il Piano Nazionale Scuola Digitale);
- i corsi proposti dal MIUR, Ufficio Scolastico Regionale, enti e associazioni professionali, accreditati presso il Ministero, coerenti con gli obiettivi sopra enunciati;
- i corsi organizzati dalle Reti di scuole a cui l'Istituto aderisce;
- gli interventi formativi, sia in autoaggiornamento sia in presenza di tutor esterni o interni, autonomamente progettati e realizzati dalla scuola a supporto dei progetti di Istituto previsti dal PTOF;
- gli interventi formativi predisposti dal datore di lavoro e discendenti da obblighi di legge (Decreto Legislativo 81/2008).

La formazione in servizio dei docenti deve essere progettata e realizzata all'interno della

comunità scolastica intesa come "comunità di pratiche" e nei dipartimenti disciplinari in cui la comunità di pratiche si articola. Essa assume come principio di fondo la centralità dell'istituzione scolastica quale "ambiente di apprendimento" (learning organisation) non solo per gli studenti, ma per tutti quelli che vi operano. Enti, agenzie e istituzioni sono pertanto al servizio della scuola e delle esigenze locali ed hanno il compito di supportare, con azioni ed interventi mirati, anche in coerenza con gli obiettivi prioritari nazionali annualmente definiti, la progettazione complessiva dell'istituzione scolastica. Essa è efficace se:

- prevede una collaborazione mirata, corrispondente cioè a specifiche esigenze e progetti tra scuola/reti di scuole e Istituzioni, Enti, Agenzie preposte a sostenere la formazione continua dei docenti (Centri di ateneo/interateneo, USR, INVALSI, INDIRE, associazioni disciplinari e professionali, agenzie formative);
 - riconosce ai soggetti la capacità di riflettere criticamente sul loro vissuto professionale e sulla efficacia dell'azione che essi vengono svolgendo;
 - offre ai soggetti l'occasione per mettere a confronto idee, esperienze, pratiche professionali e si avvale perciò di modalità integrate tra formazione a distanza ed in presenza (e-learning con formula blended) che permettono più facilmente scambi, comunicazioni e riflessioni in un ambiente formativo destinato a più soggetti;
 - è percepita dai soggetti come concreta, utile e spendibile in ambito lavorativo;
 - concorre a determinare positive relazioni interpersonali e a sviluppare la collegialità, anche promuovendo progetti disciplinari e/o trasversali in collegamento di rete tra più scuole e con l'estero;
 - è promossa e sostenuta dal dirigente scolastico che assume la leadership della sua istituzione per i progetti formativi condotti anche in collaborazione con reti di scuole, agenzie o istituti formativi;
 - concorre a costituire il portfolio personale delle esperienze e competenze professionali acquisite documentando processi e prodotti (formali, non formali, informali anche in autoformazione);
 - diventa uno strumento essenziale per diversificare e articolare la professionalità docente.