



ISTITUTO COMPRENSIVO DI LONGI

Dei Comuni di Frazzanò, Galati Mamertino, Longi, Mirto e San Salvatore di Fitalia

Via Vittorio Veneto 98070 – LONGI (Me) Tel. 0941-485153

C.F. 84004830836; e- mail: meic847009@istruzione.it; meic847009@pec.istruzione.it Cod. Mecc. meic847009

**Al personale
p.c. al Consiglio di Istituto
Atti**

Oggetto: Piano per la formazione del personale A.S. 2021-22

VISTO l'art. 1 della Legge 13 luglio 2015 n.107, commi da 12 a 19 Piano Triennale dell'Offerta Formativa; commi da 56 a 62 Piano Nazionale Scuola Digitale; commi da 70 a 72 Reti tra Istituzioni Scolastiche; commi da 121 a 125: Carta elettronica per aggiornamento docenti di ruolo, in particolare il comma 124 - “ la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale, nell’ambito degli adempimenti connessi con la funzione docente;

CONSIDERATO che il Piano di Formazione e Aggiornamento del personale docente deve essere sviluppato in coerenza con il Piano di Miglioramento di cui al D.P.R. n.80 del 28 marzo 2013 “Regolamento sul sistema nazionale di valutazione in materia di istruzione e formazione”

VISTO il Piano Nazionale di Formazione per la realizzazione di attività formative, adottato ogni tre anni con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca comma 124, Legge 13 luglio 2015 n. 107;

VISTA la nota MIUR prot. n. 2805 dell'11/12/2015 Orientamenti per l'elaborazione del Piano Triennale dell'Offerta Formativa - Piano di Formazione del Personale;

VISTA la nota MIUR prot. n. 000035 del 07/01/2016 Indicazioni e orientamenti per la definizione del piano triennale per la formazione del personale

VISTI gli artt. dal 63 al 71 del CCNL 29/11/2007 recanti disposizioni per l'attività di aggiornamento e formazione dei docenti;

CONSIDERATO che la formazione e l'aggiornamento fanno parte della funzione docente (art. 24 C.C.N.L. 24.07.2003)

TENUTO CONTO dei processi di riforma e innovazione in atto che stanno profondamente modificando lo scenario della scuola;

ESAMINATI i bisogni di formazione manifestati dai docenti come da verbale del Collegio dei docenti del 18 settembre 2020;

CONSIDERATO che il Piano di Formazione rispecchia le finalità educative del Piano Triennale dell'Offerta formativa dell'Istituto, del RAV e del Piano di Miglioramento e deve essere coerente e funzionale con essi;

VISTA la delibera del Collegio dei docenti sulle proposte per la formazione del personale;

VISTA la comunicazione della Scuola polo per la formazione dell'Ambito 16 sull'attivazione dei moduli rivolti al personale per l'A.S. 2021-22;

VISTA la comunicazione della Scuola polo per la formazione dell'Ambito 16 del 18/10/2021 sull'assegnazione delle risorse per la formazione del personale docente;

RITENUTO di dover procedere all'avvio delle attività formative rivolte al personale per l'A.S. 2021-22

L'ISTITUTO COMPRENSIVO DI LONGI ELABORA IL PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

PREMESSA

Il Piano di formazione e aggiornamento del personale è finalizzato all'acquisizione di competenze per l'attuazione di interventi di miglioramento e adeguamento alle nuove esigenze dell'Offerta Formativa Triennale. Le priorità di formazione che la scuola intende adottare riflettono le Priorità, i Traguardi individuati nel RAV, i relativi Obiettivi di processo e il Piano di Miglioramento. La formazione in servizio "obbligatoria, permanente e strutturale" è connessa alla funzione docente e rappresenta un fattore decisivo per la qualificazione del sistema di istruzione e formazione e per la crescita professionale dei singoli operatori. Il Piano si propone di realizzare il miglioramento del sistema in una triplice dimensione: quella personale del docente, quella delle singole istituzioni scolastiche e quella dell'intero sistema, poiché implementare la crescita professionale equivale a vederne la ricaduta sull'intera comunità professionale dei docenti e sul sistema Paese. La comunità professionale di ogni scuola è il contesto privilegiato per l'elaborazione dei programmi di formazione in servizio in particolare sulle seguenti 9 aree strategiche individuate dal Piano Nazionale di Formazione dei docenti.

COMPETENZE DI SISTEMA

1. Autonomia didattica e organizzativa
2. Valutazione e miglioramento
3. Didattica per competenze e innovazione metodologica

COMPETENZE PER IL XXI SECOLO

4. Lingue straniere
5. Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento
6. Scuola e lavoro

COMPETENZE PER UNA SCUOLA INCLUSIVA

7. Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale
8. Inclusione e disabilità
9. Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile

Il Piano definisce inoltre attori e modalità di effettuazione delle attività formative:

- a) Il MIUR con compiti di "regia" complessiva, assicura la piena coerenza tra le diverse iniziative;
- b) USR promuovono la costituzione di reti finalizzate a progettare la formazione nei territori; creano una task force permanente, per accompagnare scuole e reti di scuole attraverso azioni di coordinamento; accompagnano le reti di scuole mediante momenti di incontro e formazione; valorizzano le risorse professionali presenti sul territorio; monitorano la formazione dei docenti per la diffusione di adeguati standard quali/quantitativi delle iniziative; coordinano e organizzano le attività formative sul territorio per i neo-assunti; organizzano la formazione per i dirigenti;

- c) Reti di scuole dell'ambito progettano e organizzano la formazione del personale tenendo conto delle esigenze delle singole scuole; individuano una scuola polo per la formazione;
- d) Scuola polo per la formazione coordina la progettazione e l'organizzazione delle attività formative; è assegnataria delle risorse finanziarie provenienti dai fondi nazionali; ha la gestione amministrativa-contabile delle iniziative formative; si interfaccia con l'USR per le attività di coprogettazione, monitoraggio e rendicontazione;
- e) Singole scuole realizzano una puntuale analisi dei bisogni formativi e definiscono il piano di formazione della scuola singola;
- f) Singoli docenti partecipano alle attività formative deliberate dal collegio dei docenti in una logica di sviluppo pluriennale, utilizzando le risorse della carta del docente.

RAPPORTO TRA FORMAZIONE E DOCUMENTI STRATEGICI DELLA SCUOLA RAV E PDM

Il processo di valutazione, definito dal SNV, inizia con l'autovalutazione. Lo strumento che accompagna e documenta questo processo è il Rapporto di autovalutazione. Esso fornisce una rappresentazione della scuola attraverso un'analisi del suo funzionamento e costituisce inoltre la base per individuare le priorità di sviluppo verso cui orientare il piano di miglioramento a livello di sistema nonché i processi di sviluppo professionale dell'intera comunità educante. Pertanto la pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento deve necessariamente declinare quanto emerso dal Rapporto di autovalutazione e dalle priorità strategiche che la scuola ha individuato.

PRIORITA' E TRAGUARDI

ESITI DEGLI STUDENTI	PRIORITA'	TRAGUARDI
Risultati scolastici	Maggiore raccordo tra le classi ponte per facilitare l'inserimento degli allievi nella scuola di ordine successivo.	Garantire il successo formativo riducendo al minimo la percentuale di allievi con esiti vicino alla sufficienza.
	Rafforzare l'offerta formativa, con l'aiuto di esperti, in relazione agli ambiti linguistico, logico-matematico, psicomotorio, musicale, alimentare.	Ampliare le esperienze formative e contemporaneamente diminuire il gap apprenditivo tra alunni BES (compresi gli stranieri) e normodotati.
Risultati nelle prove standardizzate nazionali	Migliorare gli esiti delle prove INVALSI di Italiano e Matematica.	Conseguire nelle prove INVALSI esiti vicini allo standard nazionale.

OBIETTIVI DI PROCESSO

Area di processo	Curricolo, progettazione e valutazione	Incrementare i momenti di analisi e programmazione condivisi in tutto l'Istituto
		Valutare per classi parallele in relazione agli obiettivi minimi di apprendimento da possedere in entrata e da conseguire in itinere e in uscita.
	Ambiente di apprendimento	Destinare personale con competenze adeguate alle aule e ai laboratori informatici, per renderli sempre fruibili e disponibili.
		Favorire la collaborazione tra i docenti per un maggiore sviluppo di attività laboratoriali a classi aperte
		Favorire l'utilizzo delle nuove tecnologie come strategia per l'apprendimento delle discipline
	Inclusione e differenziazione	Favorire progetti volti a far emergere come valore le attitudini proprie di ciascuno, la sua creatività e il suo stile di apprendimento
		Informazione mirata alle famiglie in modo da dissipare le reticenze verso il disagio socio-culturale, i disturbi dell'apprendimento e la diversabilità
	Continuità ed orientamento	Incontri tra gli insegnanti dei vari ordini scolastici per la realizzazione di un efficace curriculum verticale
	Orientamento strategico e organizzazione della scuola	
	Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	Conoscere le competenze del personale scolastico per associarlo al meglio ai progetti della scuola.
	Integrazione con il territorio e rapporti con le famiglie	Avvalersi della collaborazione a vario titolo, di personale esperto esterno all'istituzione, dichiaratosi disponibile per la realizzazione di progetti
		Avvalersi all'occorrenza della collaborazione dei genitori.

PIANO DELLA FORMAZIONE

AREA STRATEGICA	TEMI DELLA FORMAZIONE	DESTINATARI
COMPETENZE DI SISTEMA 1. Autonomia didattica e organizzativa 2. Valutazione e miglioramento 3. Didattica per competenze e innovazione metodologica	1. Corso di formazione per i collaboratori e i coadiutori 2. Corso di formazione riservato ai membri del NIV 3. Formazione sulle nuove metodologie legate alla DDI	1. Docenti 2. Docenti 3. Docenti
COMPETENZE PER IL XXI SECOLO 4. Lingue straniere 5. Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento 6. Scuola e lavoro	4. Formazione sul CLIL 5. Formazione sull'uso di Gsuite, degli applicativi e del portale ARGO 6. Sicurezza sui luoghi di lavoro, formazione dei preposti e delle figure di sistema	4. Docenti 5. Docenti e personale ATA 6. Docenti e Personale ATA
COMPETENZE PER UNA SCUOLA INCLUSIVA 7. Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale 8. Inclusione e disabilità 9. Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile	7. Corso di formazione per il referente dell'educazione civica e per i coordinatori dell'ed. civica 8. Formazione dei docenti su proposta della rete RESABES 9. Corso di supporto psicologico-comunicazione e gestione delle emozioni	7. Docenti 8. Docenti 6. Docenti e personale ATA

ENTI EROGATORI DELLA FORMAZIONE

Il piano nazionale per la formazione prevede che la stessa sia erogata da diversi enti e attori mentre il compito delle singole istituzioni scolastiche è quello di definire all'interno del proprio piano i temi della formazione sulla base delle esigenze manifestate dai docenti.

Il Piano nazionale prescrive che le unità formative obbligatorie per i docenti siano assimilate a un CFU universitario corrispondente a 25 ore di formazione.

Essa potrà essere erogata dalla scuola, dalla rete di Ambito 16 e dalla Scuola Polo per la formazione Istituto superiore di istruzione Merendino di Capo d'Orlando, o dalle Piattaforme on line tramite le quali i docenti potranno fruire la formazione in modalità online.

Le iniziative formative di libera iniziativa dei docenti sono da ricondurre comunque ad una dimensione professionale utile ad arricchire le competenze degli insegnanti e quindi la qualità dell'insegnamento e di autoformazione anche attraverso l'uso della carta elettronica per i singoli docenti.

Il Collegio dei Docenti riconosce l'aggiornamento, sia individuale che collegiale, come un aspetto irrinunciabile e qualificante della funzione docente, funzionale alla promozione dell'efficacia del sistema scolastico e della qualità dell'offerta formativa e che esso deve essere inteso come un processo sistematico e progressivo di consolidamento delle competenze.

Poiché il CCNL 2007 art. 64 garantisce ai docenti la fruizione di 5 giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione ad iniziative di formazione con esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa vigente sulle supplenze brevi, nell'intento di favorire la partecipazione del personale scolastico alle iniziative di formazione e aggiornamento con diritto di esonero, riconosciute dal MIUR e/ o approvate dal Collegio dei Docenti, verranno concessi permessi in misura tale da non pregiudicare l'erogazione del normale servizio scolastico. In caso di contemporanea richiesta da parte di più Docenti, verrà data precedenza a chi ha usufruito di minori permessi negli ultimi due anni di servizio, compreso l'anno scolastico in corso.

L'attività di formazione sarà finalizzata a:

- consentire al personale scolastico di ogni area e disciplina di potersi appropriare di strumenti e competenze ritenuti indispensabili e "trasversali" per affrontare l'attività professionale e l'evoluzione normativa che regola il funzionamento della Scuola, con riferimento agli specifici saperi disciplinari, in relazione alla costruzione di percorsi didattici per competenza, anche ai fini della certificazione al termine dell'obbligo di istruzione;
- consentire al personale docente di approfondire, sperimentare ed implementare informazioni e competenze a supporto della didattica (utilizzo delle nuove tecnologie informatiche e/o multimediali);
- sostenere la ricerca didattico-pedagogica in riferimento alle innovazioni di struttura e di ordinamento;
- facilitare l'accoglienza e l'integrazione degli alunni stranieri, degli alunni disabili, DSA e BES;
- favorire l'accoglienza e l'inserimento dei nuovi docenti presso la scuola.

Il Dirigente Scolastico
Prof.ssa Teresa SANTOMARCO TERRANO