



I PRINCIPI DEL PIANO

Il Piano costituisce l'attuazione di una visione che utilizza i contenuti dell'innovazione normativa come occasione strategica per sviluppare un solido sistema per lo sviluppo professionale dei docenti. Il Piano Formazione Docenti si fonda su alcuni presupposti fondamentali, necessari per superare le debolezze del sistema scolastico italiano e allinearli ai migliori standard internazionali. Non si tratta quindi solo di attuare la legge o di realizzare un'architettura amministrativa per organizzare l'obbligo di formazione del personale docente.

2.1

UN SISTEMA PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

Il sistema educativo, caratterizzato da una pluralità di interventi formativi, richiede che questi siano inquadrati in un sistema che, longitudinalmente, segua il docente lungo la propria carriera e, orizzontalmente, permetta di “leggere” e rafforzare le diverse componenti della professionalità. La missione di questo Piano è proprio quella di armonizzare le azioni formative che il singolo docente realizza individualmente nella propria comunità professionale e di ricerca, e nella comunità scolastica, unitamente ai piani formativi delle singole istituzioni scolastiche e con il contributo dei piani nazionali.



2.2

PROMUOVERE E SOSTENERE LA COLLABORAZIONE

Il sistema italiano è caratterizzato da elevata autonomia a livello di singola scuola. L'autonomia è una delle tre dimensioni della professionalità docente identificata dall'OCSE (2016)¹, che porta maggiori benefici se controbilanciata da adeguate reti di collaborazione professionale: l'Italia, come dimostrano i recenti dati, soffre di uno sbilanciamento. Questo Piano si propone di promuovere la collaborazione in tutte le sue forme come elemento essenziale per lo sviluppo del sistema educativo italiano.

La collaborazione va incoraggiata a tutti i livelli:

- a scuola, anche istituzionalizzando modelli di tutoraggio e mentoring;
- a livello territoriale, per la costruzione di filiere formative efficaci e di reti cooperative per lo sviluppo di azioni coordinate;
- a livello nazionale, all'interno dei gruppi disciplinari e interdisciplinari;
- a livello internazionale, stimolando l'apertura al confronto e l'intensificazione degli scambi internazionali, anche attraverso esperienze oggi rese possibili dai gemellaggi europei.

¹ Schleicher, A., (2016), *Teaching excellence through Professional Learning and Policy Reform: Lessons from Around the World, International Summit on the Teaching Profession, OECD Publishing, Paris*

2.3

ASSICURARE LA QUALITÀ DEI PERCORSI FORMATIVI



L'efficacia dei percorsi formativi è indubbiamente uno dei fattori di maggiore complessità per tutti i Paesi, compresa l'Italia, che affrontano la sfida della costruzione di un sistema di sviluppo professionale continuo dei propri docenti. Una larga porzione di questo problema è legata alla bassa qualità dei percorsi formativi in termini di modelli e metodologie utilizzate: questo disincentiva ulteriormente la partecipazione alla formazione e contribuisce a costruire un'idea sbagliata di formazione come mero "aggiornamento". Anche quando le risorse sono disponibili, questo problema contribuisce a svalutare parzialmente gli investimenti fatti dal Ministero.

Questo Piano sostiene, quindi, in maniera concreta diverse azioni per favorire l'innalzamento della qualità dei percorsi formativi, introducendo linee guida, regole e incentivi perché i percorsi offerti e organizzati dalle scuole possano diventare prototipi e riescano a **massimizzare il proprio impatto sul capitale professionale e sociale di tutta la scuola.**

Per questo motivo risulta fondamentale investire prioritariamente sulla formazione dei formatori affinché tutte le figure coinvolte nella formazione possano seguire percorsi efficaci e intraprendere proficuamente lo sviluppo professionale richiesto.

La qualità dei percorsi formativi è quindi sostenuta da buoni contenuti e da buoni formatori la cui corretta identificazione e valorizzazione diventa essenziale. Occorre partire da una vera valorizzazione delle migliori risorse, già presenti nella scuola, integrandole, ove necessario, con autorevoli contributi.

2.4

DEFINIRE CON CHIAREZZA LE PRIORITÀ DELLA FORMAZIONE

Un sistema per la formazione incentrato sull'autonomia scolastica ha bisogno di definire priorità strategiche. Per la prima volta, attraverso un Piano Nazionale si definiscono ambiti tematici e priorità che guardano oltre la differente natura delle risorse e la diversa collocazione amministrativa delle aree di intervento del Ministero. Come sarà sviluppato nel capitolo 3 di questo documento, è fondamentale chiarire la triplice natura degli obiettivi formativi riferibili a:

- a. obiettivi di crescita personale e professionale del singolo docente;
- b. obiettivi di miglioramento della scuola;
- c. strategia per lo sviluppo dell'intero Paese.

Il Piano parte da una seria analisi dei bisogni formativi dei docenti. Se lingue straniere e competenze digitali sono indubbiamente priorità riconosciute, sempre ponendo al centro la formazione e l'innovazione metodologica, è altrettanto importante definire ulteriori priorità "del sistema" in coerenza con le direttrici della riforma della "Buona Scuola": le sfide dell'inclusione e dell'integrazione, la creazione di competenze di cittadinanza globale nonché il rapporto tra scuola e lavoro sono alcuni esempi in questo senso.

2.5

PROMUOVERE L'INNOVAZIONE CONTINUA

Il nostro sistema di istruzione vive e si sviluppa attraverso la continua sperimentazione e innovazione. In questa direzione, il Piano agisce attraverso diversi strumenti per valorizzare l'innovazione, sia a livello di singola scuola, che di intero sistema scolastico. Questo si concretizza mediante finanziamenti dedicati, incentivi ed efficaci regole che permettano alle migliori pratiche di diventare sistema, e alle migliori energie di proporre continuamente nuovi prototipi formativi.

Il legame con il mondo della ricerca, non solo a livello di tematiche pedagogiche e metodologiche, va esteso a tutti gli ambiti (inclusi quelli influenzati dallo sviluppo tecnologico, l'evoluzione di spazi e ambienti per l'apprendimento, le sfide dell'informazione e dei contenuti nell'era digitale, ecc.).



2.6

A COSA SERVE CREARE UN SISTEMA PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE CONTINUO

Come avviene in diversi sistemi educativi nel mondo, è fondamentale che una strategia di sviluppo professionale continuo crei le condizioni per un reale miglioramento del sistema.

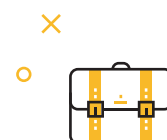
In primis, il sistema di sviluppo professionale continuo **consente di rafforzare e valorizzare la professione docente**, dando, inoltre, riconoscimento a chi si impegna non solo nella propria formazione, ma anche in favore della crescita dei propri colleghi.

In secondo luogo, questo sistema guarda, inevitabilmente, **alle prospettive di carriera dei docenti**, in termini di legittimazione strutturale delle attività condotte. Questo Piano, con le innovazioni che esso introduce, costituisce il presupposto informativo e strategico per affrontare il tema della valorizzazione della carriera dei docenti.

In terzo luogo, un sistema per lo sviluppo professionale **consente di documentare**, attraverso dispositivi come il portfolio professionale e il piano di sviluppo professionale (di cui si parlerà nel capitolo 3), **il progressivo affinamento di competenze, attitudini, expertise dei docenti**, per dare una rappresentazione complessiva della funzione docente. Tale patrimonio professionale potrà essere riconosciuto, valorizzato e incentivato mediante gli strumenti normativi messi a disposizione dal legislatore - ricono-

scimento di impegni e meriti, scelta della sede di servizio, assegnazione di incarichi specifici all'interno della scuola, ecc.

Infine, un sistema per lo sviluppo professionale dei docenti permette di **programmare al meglio la formazione negli anni successivi**, raccogliendo periodicamente i bisogni formativi e costruendo una base complessiva di informazioni per il sistema di istruzione.



2.7

IN COERENZA CON LA FORMAZIONE INIZIALE

Una formazione per lo sviluppo della professionalità dei docenti è necessariamente pensata, progettata e realizzata in coerenza con la formazione iniziale.

È ormai chiaro dai risultati di molte ricerche che le competenze acquisite nella formazione iniziale divengono inerti se non supportate e ricostruite in modo continuo e attivo, soprattutto nel campo delle *soft skills*. In questa logica, la legge 107/2015 (*art. 1 comma 181 lettera c*) definisce i principi per le nuove modalità di accesso alla professione docente, favorendo la costruzione di percorsi formativi che tengano insieme la riflessione teorica e la pratica.

La ricchezza del rapporto e dello scambio di competenze e ruoli che le università costruiscono con le scuole nella elaborazione dei curricula di studio e di tirocinio per la specializzazione e l'insegnamento, divengono quindi spazi reali di evoluzione del sapere professionale di entrambe e terreno per la costruzione di alleanze formative valide, non solo per la definizione dei contenuti della formazione iniziale, ma anche nella prospettiva della formazione continua.

2.8

IL LEGAME CON LA FORMAZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI E DI TUTTO IL PERSONALE

Seppure questo Piano tratti prioritariamente la formazione in servizio dei docenti, per affrontare complessivamente tali tematiche non è possibile separare la formazione per i docenti da quella per i dirigenti scolastici e per il resto del personale scolastico.

Per questo motivo all'interno del capitolo 4 sarà preso in considerazione il fabbisogno formativo complessivo delle scuole, considerando tutto il personale.

I Piani formativi, ad esempio, promuoveranno anche modalità di formazione in grado di coinvolgere diverse figure nello stesso "spazio formativo", proprio per stimolare quella collaborazione che migliora e rafforza la scuola e la sua comunità.

