



ISTITUTO DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE
“Cataldo Agostinelli”
Comprensivo del LICEO CLASSICO/SCIENTIFICO -I.T.C. -I.P.S.I.A. -
I.P.S.S.S. - I.P.S.E.O.A.
Via Ovidio - 72013 CEGLIE MESSAPICA (BR)
e-mail BRIS006001@istruzione.it - ☎ Segr. 0831/377890 – Fax 0831/379023



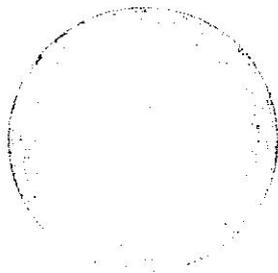
Circ. n. 26

Ceglie Messapica, 15.09.2017

Ai DOCENTI
Al Sito WEB

OGGETTO: Piano Nazionale Formazione Docenti.

La scrivente,
alla luce delle richieste di chiarimenti emerse nella seduta collegiale **dell'11 settembre u.s.**, ritiene opportuno inoltrare alle SS.LL. una interessante sintesi sulla formazione destinata ai docenti, estrapolata dalla rivista Agenda della Scuola, a.s. 2017/2018 – Primo trimestre, inerente i vari aspetti normativi riferiti all'attuazione del **Piano Nazionale Formazione Docenti**.



IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Dott.ssa Angela ALBANESE

TRATTAZIONE
SINTETICA
DEGLI ADEMPIMENTI
SCOLASTICI

AGENDA della SCUOLA

a.s. 2017/2018

PRIMO
trimestre

settembre • ottobre • novembre

PER SAPERNE DI PIÙ



Spunti per il miglioramento: Analisi e miglioramento della progettazione didattica a livello d'Istituto



Il piano nazionale per la formazione dei docenti: verso una comunità professionale



Facciamo i conti... con la formazione: gestire bene per formare meglio

Al comma 124 della L. 107/2015 si legge: "Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale...". Già questa sfidante previsione normativa rivoluziona, almeno come categoria concettuale, una filosofia e una prassi di formazione, che negli anni si era stabilizzata ad un livello di "medietà professionale", senza lode e senza infamia. Proposito ribadito e reso operativo con l'emanazione del PNF, dove la formazione viene collocata all'interno di un sistema per lo sviluppo professionale continuo, anche al fine di costruire una comunità in costante apprendimento (). Si apre una nuova stagione delle politiche scolastiche in questo settore? I presupposti ci sono, l'auspicio è che la *governance* del nuovo corso si esprima ai più alti ed efficaci livelli. Di seguito (), per una migliore comprensione delle innovazioni introdotte, forniamo una chiave di lettura del testo del PNF, integrandola con la presentazione delle indicazioni fornite dal MIUR, con le Note n. 35, del 07.01 2016, n.2915, del 15.09.2016, n. 3373 del 1.12.2016 e n.9684 del 06.03.2017, con allegato "Documento di lavoro per lo sviluppo del Piano di formazione docenti 2016-19. Questioni operative".

Dispositivo normativo

Nota MIUR n. 35 del 7 gennaio 2016 "Indicazioni e orientamenti per la definizione del Piano triennale per la formazione del personale"

Chiavi di lettura

- 1.** Il nuovo quadro di sistema viene così esplicitato:
 - il PNF, da adottare con D.M., è lo spazio progettuale che realizza gli impegni di sistema del MIUR;
 - lo sviluppo di un quadro organico di opportunità formative per i docenti, attiene sia al livello della funzione docente e della libera iniziativa personale in termini di *lifelong learning* e di *continuing vocational training*⁹, sia al livello delle pubbliche istituzioni in termini di offerta formativa e di investimento di risorse.
- 2.** Per gli attori/agenti della formazione chiamati in causa, si fa riferimento:
 - al MIUR, agli UU.SS.RR., alle Scuole, alle Reti di Scuole;
 - ai temi strategici (competenze digitali e linguistiche, inclusione, disabilità, valutazione, ASL...), da sviluppare ai diversi livelli;
 - alle azioni nazionali (tra le quali la formazione di "figure strategiche" e di accompagnamento dei docenti) e alle iniziative territoriali, in sinergia tra di loro;
 - ai bisogni formativi rilevati nei RAV e presi in carico dai PdM;
 - alle diverse fonti di finanziamento provenienti dai PON/FSE, dalla L. 107, dalla ex-Legge 440.
- 3.** Il nuovo format per le attività formative deve privilegiare:
 - percorsi significativi di sviluppo e di ricerca professionale, più che corsi di aggiornamento routinari ed eterodiretti;
 - metodologie innovative dalla cifra laboratoriale, con curvatura sulla ricerca-azione, sulla *peer review*, sul *social networking*...;
 - un mix di attività in presenza e attività on line;
 - pratiche di documentazione, di monitoraggio, di autovalutazione, di validazione delle esperienze, di sistemazione degli esiti in un *Portfolio* personale digitale.
- 4.** La formazione in servizio, inserita nel PTOF triennale, dovrebbe caratterizzarsi per:
 - l'adozione da parte del C.D. di un Piano di ampio respiro;
 - la previsione di grandi aree tematiche, risultato della lettura dei bisogni effettuata nel RAV;
 - il coinvolgimento di una pluralità di soggetti (docenti neo-assunti, figure sensibili, docenti impegnati in gruppi di miglioramento, team, CdC...).
- 5.** L'articolazione e la ricaduta della formazione debbono far leva su:
 - le Reti promosse a livello territoriale, le Reti di Ambito/Scopo, i Poli/Snodi formativi;

⁸Sulla L. 107 un'analisi "non filologica", molto critica, è quella di R. Drago su <http://download.adiscuola.it/download/drago-download/>.

⁹ Il *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*, elaborato dopo il C.E. di Lisbona del 2000, che detta gli obiettivi per il 2010, chiede agli insegnanti una "formazione in servizio per tutta la vita".

Nota MIUR n. 2915 del 15 settembre 2016 "Prime indicazioni per la progettazione delle attività di formazione destinate al personale scolastico"

- il ruolo propositivo delle Associazioni Professionali, degli Enti di ricerca, delle Università...;
- il monitoraggio strutturale della ricaduta delle azioni di formazione nella didattica quotidiana.

1. Nella <Premessa>, vengono confermati i principi-base della formazione:

- obbligatorietà, intesa come impegno e responsabilità professionale; - formazione come volano per il miglioramento;
- investimenti certi e incrementati;
- ricognizione dei bisogni formativi, inserita nel PTOF;
- card personale del docente per la formazione;
- riconoscimento della formazione, come criterio per valorizzare e incentivare la professionalità docente.

La logica è quella sistemica che connette il PTOF, il RAV e il PdM, in una dimensione di sviluppo professionale continuo e di ambiente di apprendimento diffuso. Vengono poi declinate 9 priorità strategiche del PNF:

- Autonomia organizzativa e didattica
- Didattica per competenze e innovazione metodologica
- 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

da contestualizzare nell'Atto di indirizzo del Dirigente Scolastico.

2. Nel paragrafo <Obbligatorietà della formazione> si precisa che:

- l'obbligo non si traduce in un monte orario annuo prescrittivo, quanto nella opportunità di usufruire di molteplici iniziative di formazione, compresa l'autoformazione;
- le Scuole dovranno elaborare, in via sperimentale, delle Unità Formative, contenitori di singoli percorsi, centrati su conoscenze, abilità competenze da conseguire. Saranno riconosciute anche le U.F. promosse dall'Amministrazione, da Associazioni, dalle Reti o quelle scelte liberamente dai docenti, purché coerenti con il Piano di formazione della Scuola.

3. Per le <Reti e Scuole-Polo> viene ribadita l'esigenza di costituire Reti di Ambito e di Scopo, per progettare iniziative comuni, mettere in circuito le buone pratiche ed ottimizzare le risorse.

4. Attività degli UU.SS.RR. e del MIUR: cureranno il coordinamento territoriale delle azioni di formazione (nomina di uno staff regionale), il monitoraggio del PNF e la distribuzione dei fondi.

Informa su:

- emanazione del PNF, adottato con D.M. 797;
- la costituzione degli staff regionali per la formazione in servizio;
- la creazione, presso il MIUR, di una Cabina di regia a livello nazionale;
- l'importanza del ruolo delle Reti, come luogo di sintesi delle proposte delle Scuole e come destinatarie di risorse aggiuntive;
- il valore formativo delle priorità strategiche individuate dal MIUR e la loro contaminazione con le opzioni delle scuole e delle Reti;
- la funzione del Portfolio del docente, che raccoglie anche le attività formative scelte dai docenti con l'utilizzo della card, attività che, se coerenti con il Piano di scuola, diventano parte integrante del Piano stesso e riconosciute nell'ambito della formazione obbligatoria;
- la necessità di rendere coerenti i piani di formazione delle Reti con le azioni nazionali, da cui deriva l'opportunità che ogni iniziativa proposta sia riferita ad una specifica priorità del PNF;
- le azioni di monitoraggio che l'INDIRE svilupperà a livello di Reti e di Ambiti.

Il corposo documento ministeriale si articola in 10 Capitoli e una Tabella con la tempistica delle azioni previste nel 2016 e nel 2017. La maggioranza dei Capitoli, 1°, 2°, 3°, 6°, 7°, 8°, è dedicata alla trattazione delle coordinate teoriche e formative sottese al Piano, i rimanenti, 4°, 5°, 9°, 10°, ad aspetti organizzativi e gestionali. Le tre facce del Piano, come dice

Nota MIUR n. 3373 del 1° dicembre 2016. Piano per la formazione dei docenti-Trasmissione D.M. n. 797 del 19.10.2016

PNF 2016-2019, D. M. n. 797 del 19.10.2016

M. Spinosi, sono i principi, le azioni, la ricerca¹⁰. Rimandando alla lettura personale delle 88 pagine e alle argomentazioni di merito sviluppate nei successivi *Approfondimenti* del saggio, in questa sede ci limitiamo a illustrare alcuni passaggi significativi del testo:

Capitolo 1

- lo sviluppo del capitale umano, sociale e culturale di un Paese deve poter contare anche sulla formazione professionale continua dei suoi insegnanti;
- la formazione in servizio non può che diventare sempre più "ambiente di apprendimento continuo";
- la svolta operata dalla L. 107, rispetto alla natura "obbligatoria, permanente e strutturale" della formazione, abbisogna di coerenti azioni operative.

Capitolo 2

Il Piano intende:

- costruire un sistema per lo sviluppo professionale e non singole iniziative settoriali, ancorché di buon livello;
- promuovere e sostenere la collaborazione, nel senso di rafforzare le filiere cooperative ai diversi livelli (di scuola, territoriali, nazionali...);
- assicurare la qualità dei percorsi formativi, modulando diversamente i percorsi di formazione, investendo sulla formazione dei formatori, realizzando nuovi prototipi formativi;
- definire con chiarezza le priorità della formazione, con riferimento a tre obiettivi strategici:
- crescita personale e professionale del singolo docente ();
- miglioramento della scuola;
- sviluppo dell'intero Paese;
- promuovere l'innovazione continua, attraverso un forte legame con il mondo della ricerca;
- creare un sistema per lo sviluppo professionale continuo, che consenta di potenziare l'expertise dei docenti, di investire su un diverso profilo delle carriere dei docenti, di programmare al meglio la formazione nel tempo;
- rivisitare la formazione iniziale, come già previsto dal c.181, lettera c della L. 107, per puntare su nuove competenze, soprattutto nel campo delle *soft skills* (competenze trasversali);
- creare sinergie con la formazione dei D.S. e di tutto il personale, perché si realizzi una lettura globale del fabbisogno formativo della Scuola.

Capitolo 3

Il senso e la cura della propria formazione non possono essere interpretati come una generica partecipazione a corsi di aggiornamento. Occorre inserirla in una dimensione più ampia, che abbia come riferimento le esigenze nazionali, il miglioramento della Scuola, lo sviluppo personale e professionale, come raccomandato anche dall'Unione Europea¹¹.

In ogni caso è necessario misurarsi con:

- i dati della partecipazione alla F.I.S.: l'indagine TALIS 2013¹² documenta che solo il 75% (I° grado) e 76% (II° grado) dei docenti ha svolto attività di formazione, rispetto ad una media europea di ca. il 90%, e che soltanto il 57% dei docenti ha ricevuto un feedback sulla didattica, contro una media europea dell'88% ;

¹⁰ M. Spinosi, in Cerini G., Spinosi M. (a cura di), *Formazione in servizio per tutti*, Voci della Scuola, 11/2016, Tecnodid, Napoli, a pag.8 identifica i primi tre Cap. come teorici, il 4°, centrale, perché comprende le priorità per il triennio, il 9° e il 10° come spazi del "fare", gli altri come sfide formative alle Scuole.

¹¹ Cfr. i seguenti due documenti **1.** *Education and training 2020 (ET 2020)* - Conclusioni del Consiglio dell'Unione Europea del 12 Maggio 2009; **2.** *Insegnanti in Europa. Formazione, status, condizioni di servizio*. Bollettino di Informazione Internazionale, Indire, Ottobre 2013.

¹² Cfr. OECD (2014), *TALIS 2013 Results: An International perspective on teaching and learning*, OECD Publishing e OECD (2014) "New Insights from Talis 2013: teaching and Learning in Primary and Upper Secondary Education", OECD Publishing.

- il valore della formazione per il capitale umano di un Paese, considerando che l'Italia in Europa, ad es. nelle competenze digitali e nelle lingue straniere, si posiziona al 25 posto su 28 Paesi¹³ ;
- il rapporto tra formazione e organizzazione scolastica, nel senso che avere a scuola persone di cultura, preparate professionalmente, attente alle innovazioni, è un valore aggiunto¹⁴;
- il costrutto della formazione come sviluppo professionale, e quindi sia come *lifelong learning*, sia come ricerca di occasioni culturali plurali;
- la costruzione di standard professionali del docente¹⁵ () che, da un lato, identifichino precise aree professionali di riferimento (competenze disciplinari, relazionali, ricerca didattica, cooperazione in Rete...) e, dall'altro, promuovano il portfolio professionale, documento che raccoglie il C.V., il Bilancio di competenze, le attività di formazione agite, i percorsi di autovalutazione...;
- il piano individuale di sviluppo professionale, che documenta tre aree:
 - a.** l' area delle competenze relative all'insegnamento (*didattica*);
 - b.** l'area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (*organizzazione*);
 - c.** l' area delle competenze relative alla propria formazione (*professionalità*).

Capitolo 4

Le priorità strategiche per il triennio 2016-2019, individuate sulla base dell'analisi di molteplici documenti, Rapporto TALIS 2013, Bilanci di competenze dei docenti neoassunti a.s. 2014/15¹⁶, Prove nazionali Invalsi, vengono aggregate in:

- 1. Competenze di sistema:** autonomia didattica e organizzativa; valutazione e miglioramento; didattica per competenze e innovazione metodologica.
- 2. Competenze per il 21° secolo:** lingue straniere; competenze digitali e nuovi ambienti di apprendimento; -scuola e lavoro.
- 3. Competenze per una scuola inclusiva:** integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale; inclusione e disabilità; coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile.

Per tali competenze il MIUR intende intervenire con azioni formative, rivolte a target selezionati di docenti, e con fondi mirati. A tale progettazione rivolta ai docenti, si collega un Piano per i Dirigenti Scolastici e uno per il personale ATA.

Capitolo 5

I livelli di *governance* del Piano risultano articolati nei modi seguenti:

• *livello del MIUR*, a cui competono le funzioni relative a:

- Cabina di Regia;
- Piani Nazionali;
- Standard di qualità;
- Monitoraggio complessivo;

• *livello degli UU.SS.RR.*, che intervengono per:

- task force regionale;
- sostegno agli ambiti;
- monitoraggio territoriale;

• *livello delle Scuole* che:

- progettano in Rete, all'interno degli ambiti territoriali;
- si coordinano con altri poli formativi;
- redigono il Piano di Formazione dell'istituto;

• *livello dei docenti* che:

¹³ Fonte: Eurobarometro 2012, su http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-679_it.htm?locale=en

¹⁴ Cfr. - Bruxelles, 3.8.2007 COM(2007): Comunicazione della commissione al Parlamento europeo ed al Consiglio "Migliorare la qualità della formazione degli insegnanti" SEC(2007) 931; SEC(2007)933-OECD, *Teachers matter. Attracting, developing and retaining effective teachers*, Paris, OECD Publishing. www.oecd.org/education/school/34990905.pdf (2014)education/policy/strategic-framework/doc/teacher-development_en.pdf.

¹⁵ A tal proposito vds. per il sistema inglese, il documento *Teachers' Standards del Department for Education*, su www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/301107/Teachers_Standards.pdf. Le prime analisi dedicate risalgono al 1966, a cura dell' Unesco, con "La Raccomandazione sullo status degli insegnanti", seguita dal Libro Bianco U.E. del 2000, dal Documento C.E. del 2005 "Principi europei comuni per la professione docente" e dagli interventi riformatori in Finlandia (2007) e negli USA (1987), www.ospitiweb.indire.it/adi/InsegnantiScuola09/is9_frame.htm (appunti di A. Cenerini).

¹⁶ Fonte: Indire, Neoassunti, a.s. 2014-15.

- esprimono i propri bisogni, individualmente attraverso il Piano di Sviluppo Professionale, e collettivamente all'interno del Collegio Docenti;
 - partecipano alla formazione e la valutano;
- livello dei Dirigenti Tecnici*, che supportano, assistono, monitorano le azioni degli UU.SS.RR. e delle Scuole, ove richiesto;
- livello della ricerca*, che vede coinvolti INVALSI ed INDIRE, secondo le loro specifiche competenze (documentazione, indagine, assistenza scientifica...);
- livello degli Enti accreditati/qualificati* che, in un'ottica di sussidiarietà orizzontale, rivoigono la loro offerta formativa alle scuole e con loro si interfacciano per l'innovazione e la ricerca-azione;
- livello della formazione personale del docente*, che attiene alla card/carta elettronica, assegnata dall'a.s. 2015-16, con l'obiettivo di qualificare il profilo culturale e professionale dei singoli operatori ().

Capitolo 6

La formazione in servizio strutturale e obbligatoria, parte integrante della funzione docente, si alimenta con le Unità Formative, programmate su base triennale, dalla cifra individuale e collegiale, su tematiche di tipo psicopedagogico, didattico, relazionale, realizzate in stage, percorsi accademici, gruppi di ricerca, corsi di formazione, gemellaggi....()

Capitolo 7

L'ecosistema digitale della formazione, composto da due elementi, la *piattaforma* per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di formazione e il *portfolio digitale del docente*, può consentire una fruibilità più flessibile delle iniziative formative e una rete di contatti più ampia e diversificata ().

Capitolo 8

La qualità dei percorsi formativi viene misurata attraverso indicatori che riguardano:

- la qualità del coinvolgimento;
- la qualità metodologica;
- la qualità dell'impatto;
- la qualità della trasferibilità e della diffusione.

In sinergia, vengono promosse *startup* di sperimentazione, una biblioteca per la raccolta delle *best practices*, una banca dati dei migliori formatori, iniziative per l'internazionalizzazione delle azioni formative (*Erasmus+* e *European Schoolnet*).

Capitolo 9

Le risorse a disposizione risultano notevolmente aumentate e derivano dalla L. 107, dalla ex Legge 440, dai Fondi Europei.

Capitolo 10

Il monitoraggio del Piano prevede tre tipologie di intervento: monitoraggio amministrativo (indicatori di qualità carta elettronica, banca dati formatori...), monitoraggio delle azioni realizzate dalle Scuole, monitoraggio di sistema, sulle politiche nazionali del MIUR.

Tutte le azioni del Piano

In una Tabella vengono illustrate, nello spazio temporale tra giugno 2016 e marzo 2017, tutte le iniziative programmate per rendere operativo il Piano.

Nota MIUR 9684 del 06.03.2017, con allegato "Documento di lavoro per lo sviluppo del Piano di formazione docenti 2016-19. Questioni operative".

Il Documento, allegato alla Nota, è l'esito di workshop che il MIUR ha condotto nel mese di febbraio, coinvolgendo gli staff regionali degli UU.SS.RR. e i Rappresentanti delle Scuole Polo, capofila di Rete per la formazione. È strutturato in **cinque Questioni operative** e deve essere considerato come un *work in progress*, da aggiornare nel tempo.

Questione 1 attinente gli standard di qualità:

- la rilevazione dei bisogni formativi, meglio se a livello di Ambito, deve far riferimento a PTOF, RAV, PdM, PAI e al Bilancio delle Competenze;
- per lo sviluppo delle iniziative formative è opportuno privilegiare la dimensione seminariale, con modalità di ricerca-azione;
- l'U.F. può essere ricondotta, ai CFU universitari, indicazione non obbligatoria;
- le 9 Priorità nazionali rappresentano solo delle aree di riferimento;
- alcuni dispositivi sperimentati per l'Anno di prova saranno estesi a tutti i docenti;
- in sede di revisione del Questionario scuola (SNV), di evoluzione del RAV, di monitoraggio dei PdM, sarà data particolare attenzione alla raccolta di dati utili a confermare il valore strategico della formazione;
- le azioni di monitoraggio prevedono scadenziati momenti di incontro a livello regionale e interregionale con i dirigenti responsabili delle Scuole-polo-formazione. Per ogni azione formativa, dovrà essere richiesta ai corsisti, da parte del soggetto erogatore o direttore dell'attività, una valutazione sulla partecipazione all'iniziativa, sulla base di un modello digitale formulato dal MIUR (DGPERS) e ispirato direttamente alla checklist sulla qualità della formazione;
- l'attestazione, standardizzata a livello nazionale, sarà rilasciata dal soggetto erogatore della formazione, tramite la Piattaforma digitale (forse da aprile 2017);
- sono in fase di studio forme di validazione dei corsi, con prove di valutazione delle competenze acquisite.

Questione 2 attinente la governance del sistema di formazione:

- a livello MIUR, cabina di regia, C.T.S., nove Comitati a presidio delle nove Priorità nazionali;
- a livello USR, uno staff e tavoli di lavoro;
- a livello di Ambito, un Nucleo di coordinamento;
- a livello di Scuola, un Referente per la formazione.

Tutti i livelli debbono prevedere sistemi specifici di comunicazione: Piattaforme nazionali, spazi web regionali, bacheche digitali territoriali e di scuola. La progettazione di Ambito va curata dal Dirigente della Scuola capofila, a livello gestionale, formativo, di selezione dei formatori e delle azioni di monitoraggio.

Questione 3 attinente la gestione amministrativa: vengono date indicazioni sui tempi delle iniziative (triennali), su risorse finanziarie, standard di costo e forme di rendicontazione.

Questione 4 attinente la Piattaforma digitale per la formazione: la sua attivazione permetterà di "regolamentare" l'offerta di formazione proposta da Scuole e da Enti Accreditati e la domanda di formazione dei docenti, tramite un apposito Catalogo delle attività.

Questione 5 attinente i diversi Soggetti del Sistema: vengono riassunti i comportamenti attesi dai Docenti, dai Dirigenti Scolastici, dai Formatori (partecipazione, promozione, gestione delle attività).

Attivazione piattaforma digitale S.O.F.I.A., Sistema Operativo per la Formazione e le Iniziative di Aggiornamento: vengono fornite istruzioni perché Enti accreditati e Scuole possano inserire le loro proposte formative in un apposito Catalogo e perché i docenti possano consultarlo e usufruire delle iniziative di loro interesse.

Nota MIUR 22272 del 19.05.2017

2. Dall'aggiornamento alla formazione in servizio: strategie didattiche in itinere

In questo paragrafo (Tab. 2) viene presentato un sintetico quadro storico-normativo delle soluzioni che il sistema di formazione del personale docente ha adottato, in Italia, nel favorire la transizione dall'aggiornamento allo sviluppo professionale. Esaminando il divenire dei tempi e delle norme (oltre 40 anni di disposizioni legislative e contrattuali)¹⁷, sarà possibile "leggere" le logiche che hanno guidato i decisori politici e gli esperti del mondo della scuola, nel proporre, di volta in volta, modelli diversi di formazione in servizio.

Tabella 2

Normativa	Tratti distintivi
DPR 417/1974, art. 88	Vengono quantificate le ore riguardanti tutte le attività di non di insegnamento (20). Nel monte-ore non è esplicitamente citato l'aggiornamento, trattato invece nel DPR 419/74.
DPR 419/74, art.7	Per la prima volta l'aggiornamento, inteso come <i>adeguamento delle conoscenze in ambito disciplinare, come approfondimento delle prassi didattiche, come partecipazione alla ricerca e alla innovazione pedagogico-didattica</i> , è definito un diritto-dovere. La sua operatività si realizza in programmi annuali, a livello di Scuola, di Distretto, degli IRSSAE.
DPR209/1987, art.12(Contratto)	Le 20 ore mensili del DPR 417, diventano 210 ore annue, comprensive dell'aggiornamento.
DPR 399/1988, artt. 16 e 26(Contratto)	È il Contratto firmato in seguito alle proteste da parte del <i>movimento degli insegnanti</i> contro il Contratto del 1987. Con esso si rivendica non solo più "salario", ma anche il riconoscimento del lavoro sommerso. Le 210 ore annue diventano "di norma 80 ore", di cui <i>fino a 40 ore</i> riservate alla <i>formazione in servizio</i> ¹⁸ (in sigla f.i.s.), all'interno del Piano annuale delle attività, elaborato dal Collegio Docenti.
Testo Unico, D. Lgs 297/1994, artt.282 e 395	L'art. 282, non abrogato da successive disposizioni, ripropone esattamente quanto previsto dal DPR 419/1974 e cioè la natura di diritto-dovere dell'aggiornamento. L'art. 395, riferito alla funzione docente, indica al primo punto, la "cura" del proprio aggiornamento culturale e professionale.
CCNL1994/97(primo Contratto di diritto privato), artt. 27 e 28	Sostituisce gli scatti stipendiali automatici con l'obbligatorietà della formazione per non meno di <i>100 ore</i> per ciascun <i>gradone</i> . Viene così "provocata", in modo surrettizio, la frequenza di corsi di aggiornamento, al fine di conseguire il monte-ore fissato. La formazione viene definita come diritto e obbligo di servizio.
MPI-CFI, 1997-2001	Viene istituito presso il MPI, il Coordinamento della Formazione degli Insegnanti (CFI), struttura temporanea con il compito di ripensare (ma non di gestire) nuove strategie per la formazione dei docenti. Si deve al CFI la messa a fuoco di alcune «tipologie formative».
CCNL 1998/2001, artt.12 e 13	Scompare la quantificazione oraria e viene sancita solo la categoria del "diritto".
Direttiva 252/1998	Trasmette il Fondo ex L. 440/97 per l'ampliamento dell'O.F. e ipotizza l'apertura di Centri di Documentazione on line, presso Scuole dotate di risorse informatiche di qualità.
DPR 275/1999 - Regolamento autonomia delle Istituzioni scolastiche	Agli artt 6 e 7, si sviluppano le tesi su autonomia di ricerca, sperimentazione e sviluppo, di formazione e aggiornamento e sulle Reti di scuole, abilitate a realizzare laboratori per la ricerca, la documentazione, la formazione, l'orientamento.
Direttiva MIUR 202 del16/08/2000	Il Ministro De Mauro firma questo documento che, in modo innovativo, intende prefigurare un nuovo sistema di formazione continua del personale della scuola, da quella iniziale, a quella in ingresso, a quella in servizio. Si individuano tipologie di formazione, priorità strategiche, standard di costo, forme di monitoraggio, percorsi di aggiornamento a supporto dei curricoli e delle Funzioni Obiettivo, azioni di formazione a distanza, iniziative per il personale ATA, progetti europei.

¹⁷ Marzuoli C., "Così è se vi pare": il paradosso della formazione in servizio, in www.adiscuola.it, 2008. Adattamento. Sullo stesso sito sono consultabili, al link *Professione docente e dirigente*, numerosi contributi dedicati.

¹⁸ Il paradigma lessicale *formazione in servizio* sottende una mutata visione di questo ambito formativo, che tende a valorizzare i nessi con la formazione continua, con lo sviluppo professionale, con la ricerca, a differenza del routinario aggiornamento (aggiungere cose nuove al bagaglio conoscitivo) spesso praticato.

IRRE/MONIFORM 2000	Progetto del CFI del MPI, di ricognizione delle <i>best practices</i> delle Scuole, di conoscenza delle tendenze della formazione, di verifica della sua congruenza con la stagione dell'autonomia ¹⁹
CCNL 2002/2005	Viene riproposta la normativa del precedente Contratto.
Legge 53/2003, art.5 e art. 11	Viene affermato il ruolo delle Università nella formazione in servizio dei docenti, con rilascio di certificazione e riconoscimento di crediti.
Forum delle Associazioni Professionali, BO, 2006	Il Documento, a cura di 15 Associazioni, rappresentative a livello nazionale, suggerisce al MIUR orientamenti teorici e soluzioni operative, dalla valorizzazione dei soggetti impegnati nel settore, all'esigenza di efficienti presidi territoriali, dagli incentivi ai formatori dei docenti, al sostegno pluriennale, alla professionalità docente, riconosciuta anche ai fini della carriera, ad una attenta lettura dei loro bisogni formativi, quale base per qualsiasi Piano Nazionale.
CCNL 2006/2009	Le norme permangono invariate rispetto al precedente Contratto.
Sentenza Cons. Stato n. 1425/2007	Stabilisce con chiarezza che l'aggiornamento rientra tra i doveri di servizio del personale docente.
CCNI sulla formazione del 13/03/08	Si concorda che l'attività di formazione costituisce un diritto per il personale e un dovere per l'Amministrazione.
Legge 128/2013, art.16	Insieme alla C.M.22/2013, relativa alle misure di accompagnamento delle Indicazioni Nazionali del 2012 ²⁰ , questa Legge rappresenta una significativa svolta nell'ambito della F.I.S., sia per i finanziamenti impegnati, sia perché definisce alcune priorità nell'ambito degli interventi di formazione, ritenuti "obbligatori": dall'ASL, alle competenze digitali, dalle azioni a sostegno delle aree a rischio educativo, alle iniziative per migliorare le competenze dei docenti rispetto alle Prove Invalsi, al supporto gestionale per D.S. e DSGA.
Direttiva 170/2016	Rivede e sistematizza le disposizioni riguardanti l'accreditamento degli Enti di formazione (già impartite con Direttiva 90/2003), che rappresentano soggetti di riferimento importanti per i Piani di formazione delle Scuole, sia a livello progettuale, sia a livello di figure professionali rese disponibili.
Legge 107/2015, art.1, c. 124	<i>"Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale. Le attività di formazione sono definite dalle singole istituzioni scolastiche in coerenza con il Piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dai piani di miglioramento delle istituzioni scolastiche..."</i> ²¹
P.N.F. 2016/19	Si articola in 10 Capitoli e una Tabella, con la tempistica delle azioni previste nel 2016 e nel 2017.
Nota MIUR 9684 del 06.03.2017, con all. "Documento di lavoro per lo sviluppo del Piano di formazione docenti 2016-19. Questioni operative".	Questo documento è il risultato di oltre 42 ore di approfondimenti e workshop realizzati dalla D.G.P.S. del MIUR, con la collaborazione degli UU.SS.RR. (Staff regionali) e di alcune rappresentanze delle Scuole Polo, capofila di rete per la formazione, nel mese di febbraio 2017 e intende offrire un quadro di riferimento coerente per lo sviluppo del Piano di formazione 2016-2019.
Nota MIUR 22272 del 19.05.2017	Attivazione piattaforma digitale S.O.F.I.A.: Sistema Operativo per la Formazione e le Iniziative di Aggiornamento.

¹⁹ Per approfondimenti: AA.VV. (2001), *Dall'aggiornamento allo sviluppo professionale*, Le Monnier, MIUR, Sistema IRRE.

²⁰ Il documento del Comitato Scientifico Nazionale, allegato alla C.M., sostiene che: *"le misure di accompagnamento delle Indicazioni, chiedono alle scuole di essere luogo di ricerca attiva per trasformare l'insegnamento da esecuzione di direttive centrali in un progetto continuo... Gli approcci metodologici possono essere diversi, ma ciò che interessa è che le azioni avviate abbiano una ricaduta nelle pratiche didattiche elaborate e validate"*.

²¹ Una "summa" di buon livello sulle novità introdotte dalla L. 107, si legge nel contributo di Cerini G. *"Un anno vissuto pericolosamente"*, www.campania.istruzione.it/allegati/2016/intervento_dott_Cerini.pdf.

APPROFONDIMENTO 1.1

Il PNF rappresenta certamente una scelta strategica innovativa, nel panorama della formazione in servizio in Italia²². Le sue matrici di "senso" ed operative, centrate sullo sviluppo professionale permanente, sulla formazione continua, sulla esplicitazione di modelli di formazione multipli, sulla proposta di nuovi dispositivi (standard, portfolio, piano individuale...) e di figure di accompagnamento (docenti esperti, docenti di Rete, formatori...), sul raccordo tra priorità nazionali e priorità di Scuola e dalla cifra sistemica, necessitano tuttavia di una "lettura" approfondita, che proponiamo nella , attraverso anche una comparazione con la L.107 e con altre norme.

Categorie concettuali del PNF	Punti di forza	Punti di debolezza	Legge 107/2015 e altre norme
<p>Obbligatorietà della formazione (Cap. 6)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una svolta, se intesa in chiave di impegno e responsabilità professionali; - I docenti, considerati come professionisti della conoscenza, sono chiamati a potenziare il loro capitale professionale; - Viene rilevata una sinergia virtuosa tra sviluppo professionale, atteggiamenti professionali collaborativi e innalzamento della qualità dei percorsi proposti; - Il sistema di sviluppo professionale guarda necessariamente alla prospettiva di carriera dei docenti²³. 	<p>Si enunciano, come macro categorie professionali di riferimento, le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche; 	<p>Tale principio non è ancora annoverato all'interno degli obblighi contrattuali (CCNL 2006-2009). La formazione viene indicata tra gli elementi costitutivi della «funzione docente», ma non si definiscono le condizioni per esplicare questo impegno²⁴.</p> <p>L'obbligo alla formazione non è comune previsto per i docenti a T.D. e per i docenti anche a T.I. delle Scuole Paritarie, che tuttavia svolgono "un servizio pubblico" e sono soggette "alla valutazione dei processi e degli esiti da parte del Sistema Nazionale di Valutazione" (art. 1 c. 3 L. n. 62/2000 sulla parità scolastica). Questa platea di insegnanti è anche esclusa dalla Carta elettronica (bonus 500 €).</p>	<p>L.107, art. 1 c. 124: "Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale..."; e ancora:</p> <p>"...Le attività di formazione sono definite dalle singole istituzioni scolastiche in coerenza con il Piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dai Piani di miglioramento delle istituzioni scolastiche..."</p>
<p>Standard professionali del docente²⁵ (Cap.3)</p>	<p>Il Piano richiama spesso gli standard professionali, senza che ve ne sia ancora traccia, mentre dovrebbero essere preliminari alla pianificazione</p>	<p>Nella L.107, il riferimento agli standard, presente nella prima versione de La Buona Scuola (2014) "Dobbiamo dire con chiarezza cosa ci aspettiamo dal corpo docente in termini di conoscenze, competenze, approcci didattici e pedagogici, per assicurare uniformità degli standard su tutto il</p>	

²² Una interessante analisi dedicata, è quella di Spinosi M. (2017). *La formazione: farla bene non è facile*, in Scuola 7, n. 35, Tecnodid, Napoli.

²³ Vds. anche il saggio di Serafini P. (2016), *Tra legge e contratto: obbligatoria, permanente, strutturale...*, in Voci della Scuola, n. 11, 26-33, Tecnodid, Napoli e Cerini G. (2015), *Aspettando la formazione in servizio "obbligatoria"*, articolo con un valido apparato di note, su www.edscuola.eu/wordpress/?p=70700.

²⁴ In questa colonna, le annotazioni riportate, sono riprese, con adattamenti, dalle slide presentate dalla D.T. F. Da Re nelle conferenze di servizio per i D.S., a Treviso e Belluno (ottobre 2016), <http://www.istruzione.gov.it/utx/wp-content/uploads/2016/11/Piano-Formazione-Docenti.pdf>, e dal saggio di A. Genenni *La docenza tra conservatorismi e scenari in mutazione*, già cit. Sul problema dell'obbligatorietà il MIUR è intervenuto, senza sciogliere il nodo, con il Documento di lavoro allegato alla Nota 9684 del 06.03.2017.

²⁵ Nel PNF, pag. 18, si dichiara che "... sarà immediatamente costituito (ottobre 2016) un gruppo di lavoro che avrà lo scopo di definire tali standard".

- competenze relazionali e organizzative;
- partecipazione responsabile all'organizzazione scolastica e al lavoro collaborativo in rete;
- cura della propria formazione, nell'ottica della ricerca didattica, documentazione, riflessione sulle pratiche, diffusione di *best practices*²⁶.

Leadership educativa intermedia (Cap. 8)

- Un paragrafo è dedicato alle Startup della formazione e alla leadership educativa. Si sostiene che le azioni progettuali, alimentate da un cospicuo budget, sono anche indirizzate a sviluppare schemi di formazione per promuovere e valorizzare la leadership educativa²⁷.

dello sviluppo professionale, così come ad ogni mirata selezione;

- La frammentazione di interventi, peraltro da realizzare con strumenti legislativi diversi, indica carenza di organicità rispetto al modo di definire e valutare la professione docente, nelle articolazioni indicate dalla L. 107 e cioè: "formazione iniziale (diploma di specializzazione e conclusione apprendistato), anno di prova, valutazione del merito".

La formulazione del PNF non recupera gli scenari aperti dalla "Buona Scuola" 2014 (Cap. 2.3), con l'idea del *docente mentor*, scelto dal Nucleo Intermedio di Valutazione, NIV, tra i docenti che per tre anni consecutivi maturavano uno scatto di competenza. Impegnato in compiti di coordinamento delle attività di formazione, di supervisione, di tutoraggio, di supporto del Dirigente nell'ambito della didattica, rimaneva in carica per un triennio, rinnovabile e veniva retribuito con una indennità di posizione aggiuntiva allo stipendio²⁸.

territorio nazionale e garantire uno sviluppo uniforme della professione di docente", non viene ripreso;

- Le generiche indicazioni desumibili dalla L. 107, c. 118, c. 130 e c. 181, b, 3.2, sono riferite soprattutto alla valutazione del merito dei docenti: es. C. 181, b, 3.2 "Riordino, adeguamento e semplificazione del sistema di formazione iniziale e di accesso nei ruoli di docente... mediante: ...la determinazione degli standard nazionali per la valutazione finalizzata al conseguimento del diploma di specializzazione, nonché del periodo di apprendistato...";

- nel Documento di lavoro allegato alla Nota 9684/2017, si richiama come azione importante da realizzare "...la messa a punto di strumenti per sostenere standard di qualità della formazione (analisi dei bisogni, metodologie attive, contenuti prioritari, dispositivi professionali) e intanto si segnala un'agenda di punti essenziali relativi a:

- analisi dei bisogni formativi;
- U.F.;
- tipologia attività di formazione;
- nuovi dispositivi per i docenti (portfolio, bilancio di competenze, Piano di sviluppo professionale...);
- monitoraggio...

Il problema della differenziazione della carriera, attraverso il sistema del *middle management*, e non solo della progressione stipendiale per anzianità, è stato affrontato: dall'on. Aprea nel 2008 in unDDL, con la proposta del docente esperto, ma senza successo;

- di recente (2015) dal sottosegretario MIUR on. Faraone che ha evocato la figura dell'*insegnante quadro-Intermedio*, ma senza seguito;

- con l'organico potenziato, L. 107, c. 95, in vigore dall'a.s. 2015/2016. In questo caso il MIUR ha deciso, di assegnare alle scuole docenti aggiuntivi, di supporto alla didattica: operazione dagli esiti discordanti;

- prevedendo nella Nota 15352/2016, in applicazione al c. 65 della L. 107 e nell'ambito dell'organico triennale di potenziamento, un contingente nazionale di 732 docenti, ripartito tra gli Uffici Scolastici Regionali, a supporto di progetti dal

²⁶ Nel CCNL 2006-09, vengono individuate le competenze per la funzione docente (art. 26) e viene delineato un Profilo professionale, che comporta la partecipazione ad una pluralità di esperienze: -normale insegnamento; -progettazione dell'offerta formativa; -ricerca didattica; -attività di aggiornamento e formazione in servizio...

²⁷ Per approfondimenti vds. il monografico della <Rivista dell'Istruzione>, n. 4, 2012, Maggioni, Rimini.

²⁸ Estemporanea, secondo l'ADI, era anche la previsione di figure "reclutate attraverso un processo *Ipersemplicificato*", individuate in esperti di valutazione ed esperti di Bisogni Educativi speciali, a cui assegnare "incentivi di natura reputazionale ed economica" (Buona Scuola, 2014, cap. 3). Il riferimento è anche alla figura di consulente per il miglioramento (o consulente per la qualità), quale esperto, a livello regionale, per la predisposizione dei PdM, individuato per il progetto VALES, all'interno del SNV (a.s. 2015/16), con Decreti INDIRE, n.915/2015 e 179/2016.

<p><i>Priorità nazionale²⁹ e bisogni del territorio (Cap.4)</i></p>	<p>Le nove Priorità disegnano un importante quadro unitario di riferimento nazionale e sono incardinate in tre aree: competenze di sistema; competenze per il 21° secolo; competenze per una scuola inclusiva.</p> <p>A livello di <i>governance</i>, è necessario che ogni sistema nazionale determini macroaree formative, anche come fattore di coerenza e di coesione.</p>	<p>- molti osservatori sostengono che alla radice del problema resta la ridefinizione dello <i>status giuridico</i> del docente, che superi l'attuale rigido regime contrattuale (vds. la <i>Buona Scuola</i>, 2.3).</p> <p>- Raccordare nel concreto le priorità nazionali (il digitale, le lingue, le competenze...) con le scelte che Scuole e Reti possono compiere in piena autonomia, nel predisporre il loro Piano Formativo, è un compito non facile³⁰.</p> <p>- Contestualmente anche il singolo docente compie delle scelte formative, curando la propria formazione permanente (comma 124) e avendo le risorse per realizzarla (comma 121: la card). Quali modalità di interazione è opportuno si sviluppino tra Piano individuale di sviluppo professionale e Priorità nazionali?</p> <p>- È probabile che il MIUR intenda presidiare dal "centro" alcune di queste Priorità, per cui è necessario che il Piano delle iniziative sia comunicato al più presto alle Reti.</p> <p>- Il Piano contiene, in diversi passaggi, un esondante elenco di obiettivi, di linee strategiche, di priorità, senza che siano reperibili né le priorità ritenute essenziali (tutte sembrano ugualmente importanti), né il profilo dell'insegnante che si intende costruire.</p>	<p>valore nazionale (dispersione scolastica, cittadinanza attiva, salute e stili di vita, ASL, SNV...).</p> <p>La L. 107, art. 1, c. 124 e la Nota MIUR n. 2915 del 15.09.2016 riportano l'elenco delle Priorità: dall'autonomia organizzativa, alla inclusione e disabilità, dalle competenze di cittadinanza, alla valutazione e miglioramento³¹. Nel Documento di lavoro allegato alla Nota 9684/2017, si precisa che "...In questa fase iniziale (della progettazione dell'iniziativa formativa, n.d.r.), l'analisi dei bisogni assume come scelta consapevole le 9 aree prioritarie individuate all'interno del Piano di formazione".</p>
--	--	---	---

²⁹ Alcune delle Priorità del PNF si ritrovano nel Rapporto Eurydice 2013, www.indire.it/eurydice/content/index.php?action=read_cnt&id_cnt=16679.
³⁰ Si segnala, a tal proposito, il monitoraggio sui bisogni formativi dei docenti in anno di prova, 2015/16, realizzato dall'USR dell'Emilia Romagna, nell'ottica di coniugare esigenze di sistema con necessità in situazione degli insegnanti, <http://istruzioneer.it/wp-content/uploads/2016/09/REQUUESTIONARIOSINTINALE.pdf>

³¹ L'elenco completo delle Priorità si può leggere nel capitolo <Norme e Vincoli> del presente saggio.

Le Unità Formative-U.F.³² (Cap. 6)

L'organizzazione della formazione in U.F. deve qualificare più che quantificare il percorso obbligatorio di formazione, considerando non solo l'attività in presenza, ma tutti quei momenti che contribuiscono allo sviluppo delle competenze professionali (lavoro in rete, documentazione, formazione a distanza, approfondimenti personali...);

le Unità Formative sono programmate e attuate su base triennale, in coerenza con gli obiettivi previsti nei PNF e nei Piani delle singole scuole;

una U.F. potrebbe corrispondere a un CFU universitario o professionale;

le scuole dovrebbero garantire che i docenti effettuino almeno una U.F., all'anno, la cui organizzazione è comunque flessibile nel triennio;

le U.F. possono essere promosse direttamente dall'istituzione scolastica o dalla rete che organizza la formazione;

le U.F. possono essere, inoltre, associate alle scelte personali del docente, che potrà anche avvalersi della carta elettronica.

Inoltre, la partecipazione a Piani con itinerari formativi di notevole consistenza o innovatività (es. CLIL, animatori digitali, tutoraggio neoassunti, ASL...) sarà adeguatamente riconosciuta attraverso le Unità Formative.

La Buona Scuola (pozza del 3.09.2014) prevedeva la acquisizione di crediti didattici, professionali, formativi³³, in vista della attivazione di nuove figure professionali, ad es. del mentor (docente esperto, impegnato in azioni di supervisione didattica). Nel PNF il concetto di credito viene sostituito da quello di U.F.;

ancora da definire il valore "quantitativo" dell'UF, che le dia visibilità e la renda spendibile (25 ore, come per i crediti universitari?), anche con riferimento alla tipologia di attività svolta³⁴; l'assenza di questo requisito quantitativo, comporta l'impossibilità di farlo "pesare" nella selezione dei criteri per la valutazione del merito.

Nota MIUR n. 2915/2016:

"Al fine di qualificare e riconoscere l'impegno del docente nelle iniziative di formazione, nel prossimo triennio in via sperimentale, le scuole articoleranno le attività proposte in Unità Formative. Si anticipa che ogni U. F. dovrà indicare la struttura di massima di ogni percorso formativo (attività in presenza, ricerca in classe, lavoro collaborativo o in rete, studio...), nonché le conoscenze, le abilità e le competenze, riconoscibili e identificabili... Le scuole riconoscono come U.F. la partecipazione a iniziative promosse direttamente dalla scuola, dalle Reti di scuole, dall'Amministrazione e quelle liberamente scelte dai docenti, purché coerenti con il Piano di formazione della scuola..."

Documento di lavoro allegato alla Nota 9684 del 06.3.2017. Chiarisce che: "...La descrizione di una unità formativa può prendere spunto, da modelli simili elaborati in ambito universitario (il riferimento è al CFU: credito formativo universitario, che individuano un segmento formativo strutturato e "autoconsistente" che, secondo le specifiche ANVUR, è pari ad un riconoscimento di un impegno complessivo di 25 ore). Tale indicazione è puramente esemplificativa. Le istituzioni scolastiche possono, in coerenza con le scelte del Collegio dei docenti, modulare e quantificare l'impegno in relazione alla tipologia delle attività previste. Inoltre sempre a titolo puramente esemplificativo le attività possono prevedere:

- una parte di interventi frontali o espositivi;
- una parte di studio, approfondimento personale e/o collettiva ed eventuale documentazione anche in modalità on line (preferibilmente con assistenza di tutor on line);
- una parte per le attività di laboratorio e ricerca (in forma di sperimentazione in classe, di confronto, di ricerca-azione, di simulazione, di produzione di materiali)".

³² Tale costrutto, che sostituisce il classico "Corso di aggiornamento", richiama le U.F.C., Unità Formative Capitalizzabili, centrate su tre tipologie diverse di competenze, di base, tecnico-professionali e trasversali. Le UFC sono state elaborate dall'ISFOL, nel 1997, per la Formazione Professionale, come "modello" formativo per il raggiungimento di competenze professionali e/o per il riconoscimento delle competenze comunque acquisite dagli adulti, nella prospettiva di conseguire crediti formativi.

³³ Secondo la definizione di G. Cerini(2016), *Ho un dubbio...Faq informali sulla formazione, in Voci Scuola cit., 49*, il credito rappresenta l'unità di misura per conteggiare e riconoscere l'impegno nella formazione. l'UF, l'unità di misura di una buona formazione.

³⁴ Nella Nota MIUR 37900/2015, dedicata alla formazione della figura del "coordinatore dell'inclusione", si suggerisce una suddivisione dei tempi, tra frequenza dei momenti frontali (8-12 ore), tutoring (6-8 ore), studio, documentazione, lavoro on line (8-10 ore). Certamente il monte ore sarà definito nella prossima tornata Contrattuale. Nel Documento di lavoro allegato alla Nota MIUR n.9684/2017 si fa riferimento esplicito al CFU, Credito Formativo Universitario, ma come indicazione puramente esemplificativa.

Qualità delle azioni (cap. 2.3 e cap. 8) ed Ecosistema digitale della formazione (Cap. 7)

- La qualità dei percorsi formativi viene misurata attraverso una checklist di indicatori, afferenti la qualità del coinvolgimento, la qualità delle metodologie, la qualità dell' impatto, la qualità della trasferibilità e della diffusione. In sinergia, vengono proposte *startup* di sperimentazione, una biblioteca per la raccolta delle *best practices*, una banca dati dei migliori formatori, iniziative per l'intermodalizzazione delle azioni formative (*Erasmus+* e *European Schoolnet*);
- La qualità dei percorsi formativi si interfacia con buoni contenuti e buoni formatori, la cui corretta identificazione e valorizzazione diventa essenziale. Queste qualificate risorse, già presenti nella scuola, vanno integrate, se necessario, con autorevoli contributi esterni;
- L'ecosistema digitale deve
 - garantire un processo standard per la gestione del ciclo di vita della formazione;
 - semplificare l'iscrizione alle iniziative formative;
 - assicurare la trasparenza rispetto ai numeri e alle attività della formazione;
 - introdurre "sensori di qualità" nel sistema di formazione (indicatori della qualità di processo).

Si realizza attraverso:

- una piattaforma per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di formazione;
- il portfolio digitale del docente.

Crediti e card docenti (Cap. 5,6)

- La Carta elettronica del docente è una misura strutturale, a carattere permanente, cui vengono destinate cospicue risorse finanziarie, a partire dal 2015. Il suo utilizzo è multiforme, dai sussidi di lavoro alle iniziative di formazione. Liberamente affidata alla iniziativa dei singoli docenti, contribuisce alla crescita dell'intera comunità professionale. A tal fine è prevista la possibilità di autogestire e

Qualificare le attività, implica poter selezionare formatori validi (oggi non esiste ancora albo accreditato) e poter contare su diversi ruoli operativi (direzione dei corsi, progettisti di percorsi formativi, figure per il tutoraggio e la documentazione...).

- L. 107, c. 56. "Al fine di sviluppare e di migliorare le competenze digitali degli studenti e di rendere la tecnologia digitale uno strumento didattico di costruzione delle competenze in generale, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca adotta il Piano nazionale per la scuola digitale, in sinergia con la programmazione europea e regionale e con il Progetto strategico nazionale per la banda ultralarga";
- Nota 35/2016 "...la formazione obbligatoria in servizio... fornisce il segnale di un investimento... per il mantenimento e il miglioramento di elevati standard professionali per tutti gli operatori scolastici...";
- Atto di indirizzo 2017 del Ministro Fedeli (Priorità politica 1): "... Dare piena attuazione al PNF e al sistema di formazione per favorire la crescita e lo sviluppo professionale di tutto il personale della scuola...";
- Nota MIUR 22272 del 19.05.2017 (Attivazione piattaforma digitale S.O.F.I.A.: Sistema Operativo per la Formazione e le Iniziative di Aggiornamento) : "...La piattaforma digitale S.O.F.I.A. per la gestione della formazione ... rappresenta pertanto un elemento cardine che ha l'obiettivo di migliorare la qualità della formazione e di sostenere un nuovo sistema per lo sviluppo professionale continuo dei docenti. In particolare la nuova piattaforma digitale per la formazione prevede di gestire, gradualmente: 1) l'offerta di formazione; 2) la domanda di formazione.

- Non precisate le modalità per assicurare un doveroso riconoscimento di professionalità ai docenti che si impegnano in attività formative, perché possano far valere i crediti formativi acquisiti in una futura carriera, non giocata solo sull'anzianità di servizio.
- Non ben delimitate le condizioni per cui la card assegnata al singolo docente possa diventare un effettivo strumento
- Documento "La Buona Scuola", 2.3, 2014: "Inoltre, tutte le attività svolte dai docenti, sia individuali sia collegiali, contribuiranno al riconoscimento di crediti didattici, formativi e professionali... Tale sistema di crediti, documentabili, valutabili, certificabili e trasparenti avrà un "peso" diverso, e saranno legati al lavoro che i docenti svolgeranno rispettivamente in termini di (1) miglioramento della didattica, ma anche della (2) propria qualificazione professionale, attraverso la formazione, e di (3) partecipazione al progetto di

autofinanziare gruppi di ricerca, comunità di pratiche e laboratori da parte dei docenti, anche in coerenza con i progetti promossi dalla Scuola, nel proprio Piano di formazione.

di autoformazione e sviluppo professionale all'interno della comunità scolastica, e non un semplice bonus finanziario per usufruire individualmente di beni e servizi.

miglioramento della scuola... "I crediti riconosciuti... arricchiscono poi il suo portfolio e sono inseriti in un registro pubblico, consultabile dai dirigenti scolastici... che a certe condizioni... possono scegliere le migliori professionalità per potenziare la propria scuola...". Il sistema dei crediti non è stato ripreso nella L. 107, che opta per il bonus docenti³⁵, L. 107, c. 121, 122, 123: istituzione carta elettronica del docente;

- DPCM 23.09.2015: disciplina importo, modalità di assegnazione e utilizzo della card per docenti di ruolo;

- DPCM 28.11.2016: ridefinisce modalità di assegnazione e utilizzo della carta elettronica.

Il ruolo delle altre Agenzie di formazione (Cap. 5.5)

- In un'ottica di sussidiarietà orizzontale, l'area delle altre Agenzie formative (Associazioni professionali, Centri di ricerca, Enti di formazione...) viene indicata come risorsa significativa per arricchire e qualificare l'ambiente di apprendimento professionale per i docenti;

- il riferimento per tutte è alla Direttiva 170/2016, che detta le regole per il loro accreditamento.

- Non ancora ben delimitati lo spazio e la funzione da dare, nella predisposizione degli interventi formativi, alle strutture Universitarie, agli Istituti di ricerca, alle Associazioni professionali o di disciplina, in modo che le loro proposte non siano diffornite dalle esigenze delle scuole, ma favoriscano efficaci iniziative cooperative.

- Buona Scuola 2014, cap. 2.2: "... La nuova formazione farà leva su quattro elementi fondamentali... (1) secondo, la valorizzazione delle Associazioni professionali dei docenti...";

- Direttiva 170/2016: interviene per regolamentare l'accesso degli Enti privati di formazione al sistema-scuola, sottolineando nel contempo il ruolo e il valore aggiunto rappresentato da questo composito universo di soggetti qualificati;

- Nota 9684/2017: "I soggetti accreditati/qualificati... possono entrare nella piattaforma www.istruzione.it/pagf dal 1 febbraio 2017, e hanno la facoltà di inserire le proprie iniziative formative all'interno di un Catalogo che sarà consultabile in una seconda fase (a partire da fine aprile 2017) da parte dei docenti";

L.107, c. 70,71,72,74 :

Governance multilivello (Cap. 5)

Viene "costruito" un sistema con diversi livelli di intervento:

- la regia nazionale del MIUR, che definisce indirizzi strategici triennali, elabora i Piani Nazionali, ripartisce risorse, cura il monitoraggio, sviluppa accordi;
- le azioni di accompagnamento e monitoraggio degli UU.SS.RR., rispetto alle Reti e alle Scuole, attraverso una Task force permanente;
- le progettualità delle Reti di Ambito³⁶, di Scopo e delle Scuole-Polo;

- Possibile il rischio di attività formative tutte esterne alle scuole (ad esempio gestite dalla Rete) o di proposte totalmente autoreferenziali del singolo Istituto (pur se coerenti con i suoi specifici bisogni formativi).

- Non è facile garantire un corretto e produttivo rapporto tra le singole Scuole e la Scuola-Polo della Rete di ambito territoriale: certamente su questo livello di governance occorrono competenze di management;

"Gli Accordi di Rete individuano: a) i criteri e le modalità per l'utilizzo dei docenti nella Rete, i piani di formazione del personale scolastico, le risorse da destinare alla Rete per il

³⁵ Una disamina ampia ed argomentata delle problematiche su merito, carriera e figure intermedie, a cura dell'ADI, su www.ospitweb.indire.it/adi/mento_carriera_docenti_2016/ [mcd16_200_norme.htm](http://www.ospitweb.indire.it/adi/mento_carriera_docenti_2016/).

³⁶ I 321 Ambiti riceveranno dal MIUR per il prossimo triennio un budget annuale complessivo di ca. 25 milioni di Euro, per un investimento triennale di 75 milioni di Euro. A questi fondi, che saranno gestiti in totale autonomia dalla Rete di Ambito, andranno aggiunte le altre risorse definite nel Piano Nazionale, per realizzare le azioni indicate dalle Priorità formative.

<p>le responsabilità delle singole Istituzioni Scolastiche, nella stesura del Piano di formazione dell'Istituto;</p> <p>- l'impegno professionale dei singoli docenti, con il Piano di sviluppo Professionale e all'interno del Collegio Docenti³⁷.</p>	<p>- il coordinamento tra la Rete d'ambito e le Reti di scopo può produrre, se non ben gestito, iniziative "fotocopia".</p>	<p><i>perseguimento delle proprie finalità, le forme e le modalità per la trasparenza e la pubblicità delle decisioni e dei rendiconti delle attività svolte.</i>³⁸</p> <p>- Nota 9684/2017: la governance del sistema di formazione si realizza ai diversi livelli, MIUR,USR, Reti di Ambito, Scuole, con strutture di pilotaggio e raccordo (staff, Comitati Tecnico-Scientifici, Nuclei di Coordinamento, Docenti Referenti...) e con sistemi diversificati di informazione-comunicazione (Piattaforme, bancheche digitali, spazi web...).</p> <p>- Al livello delle Reti di Ambito, il Dirigente preposto si fa carico di una molteplicità di azioni gestionali, formative, di monitoraggio, amministrativo-contabili.</p>
<p><i>Il Piano triennale di formazione di Istituto (Cap.5.3)³⁹</i></p> <p>Le scuole incaricano le attività formative all'interno del PTOF, predisponendo, a loro volta, un Piano triennale di formazione di Istituto, che deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - correlarsi con le finalità del PTOF; - innestarsi sulle evidenze del RAV; - tenere conto delle azioni individuate nel Piano di Miglioramento(PdM); - essere coerente con le priorità dei Piani Nazionali. 	<p>La complessità delle "coerenze" da realizzare con gli obiettivi dei Piani nazionali MIUR, con le finalità del PTOF, con le evidenze (punti di forza e di debolezza) scaturite dal RAV e con le azioni di miglioramento programmate nel PdM, può rendere difficile, se non ben governata, quel continuum formativo, auspicabile per evitare discrisie tra Centro e periferia, tra i diversi dispositivi attivi nelle Scuole e per ottimizzare le risorse disponibili.</p>	<p>- L. 107, c. 124: "... Le attività di formazione sono definite dalle singole istituzioni scolastiche in coerenza con il piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dai piani di miglioramento delle istituzioni scolastiche... sulla base delle priorità nazionali indicate nel Piano nazionale di formazione, adottato ogni tre anni con Decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca..."</p> <p>- Nota 35/2016: esplicita alcune coordinate utili a collocare le proposte delle scuole per la formazione, nel quadro evolutivo della formazione in servizio, determinato dalla L.107.</p>
<p><i>Una strategia per valorizzare i migliori formatori (cap.8.4)</i></p> <p>In questo Paragrafo si argomenta che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il ruolo del formatore (esperto, docente universitario, professionista...) è uno dei pilastri del sistema di formazione; - il formatore deve sempre più assumere il profilo inerente le metodologie del <i>coaching</i>, il <i>tutoring</i>, il <i>mentoring</i>, il <i>counseling</i>, ecc.; - è necessaria la creazione di una banca dati dei migliori formatori, anche su segnalazione delle Scuole. 	<p>Le interessanti configurazioni elaborate nel PNF mancano ancora di un Protocollo operativo nazionale, che possa tradurle in realizzazioni, nonostante i chiarimenti della Nota 9684 del marzo 2017.</p>	<p>- Nota 9684/2017: la problematica è ripresa in più passaggi e si precisa che</p> <p>le reti di Ambito "... favoriscono la costituzione di elenchi territoriali di esperti e formatori, tramite avvisi pubblici, cui attingere per la gestione delle iniziative formative...";</p> <p>"è opportuno effettuare procedure pubbliche per la selezione dei formatori... Potranno così essere formulati elenchi di formatori con carattere pluriennale...sulla base della comparazione dei curricula e della valutazione di esperienze pregresse, con l'indicazione degli ambiti tematici di interesse e delle disponibilità (tempo e territorio). Gli elenchi consentono ai direttori dei corsi di procedere con trasparenza all'individuazione motivata dei formatori... Gli elenchi devono essere pubblici e comprensivi dei curricula dei formatori:"</p>

³⁷ Vds. anche il saggio di Stancaione M.T.(2016), *Chi fa cosa. Soggetti e livelli della governance*, in Voci della Scuola n. 11, 17-25, Tecnodid, Napoli.

³⁸ A proposito di rendicontazione, la Spinosi, nel saggio già citato in questo contributo, rileva la tendenza del MIUR a gestire i tempi a livello "centralizzato", salvo poi, al manifestarsi di difficoltà organizzative, modificare le sue disposizioni (Nota MIUR 1522/2017 e 9684/2017) e "riscoprire" il ruolo delle scuole autonome.

³⁹ Sul tema, molto interessante ed utile il dossier curato dallo Staff regionale dell'USR della Toscana, per cui vds. www.toscana.istruzione.it/.../NOTE_piano_istruzione_2016_19.pdf.