

Introduzione: perché un Piano per la Formazione dei Docenti

Le profonde trasformazioni della società italiana e le sfide da affrontare a livello europeo e globale impongono, oggi più che mai, una particolare attenzione allo sviluppo del capitale culturale, sociale e umano che rappresenta l'insieme dei fattori fondamentali per sostenere e accelerare la crescita del nostro Paese.

In questo contesto, il sistema di istruzione è una delle risorse strategiche su cui occorre investire, a partire dal personale della scuola. La formazione del personale scolastico durante tutto l'arco della vita professionale è un fattore decisivo per il miglioramento e per l'innovazione del sistema educativo italiano.

La crescita del Paese (e del suo capitale umano) richiede un sistema educativo di qualità, che guardi allo sviluppo professionale del personale della scuola – in coerenza con una rinnovata formazione iniziale - come ad un obiettivo strategico, di respiro internazionale, ripreso e valorizzato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

La legge 107/2015 interviene a sostegno di questa politica proponendo un nuovo quadro di riferimento per lo sviluppo professionale di tutti gli operatori della scuola. La formazione in servizio del personale docente, “*obbligatoria, permanente e strutturale*” (comma 124), è ripensata attraverso alcuni passaggi innovativi:

- a) il principio della obbligatorietà della formazione in servizio in una logica strategica e funzionale al miglioramento;
- b) la definizione e il finanziamento di un Piano nazionale di formazione triennale, con relative risorse finanziarie;
- c) l'inserimento nel piano triennale dell'offerta formativa di ogni scuola della ricognizione dei bisogni formativi e delle conseguenti azioni di formazione da realizzare;
- d) l'assegnazione ai docenti di una carta elettronica personale per la formazione e i consumi culturali;
- e) il riconoscimento della partecipazione alla ricerca e alla documentazione di buone pratiche, come criteri per valorizzare e incentivare la professionalità docente.

Il Piano per la Formazione Nazionale del personale docente, come atto di indirizzo adottato con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, definisce le priorità e le risorse finanziarie per il triennio 2016-2019 e delinea, a partire dall'anno scolastico 2016-2017 (ma considerando anche gli interventi formativi avviati nel 2015-2016), un quadro strategico e allo stesso

tempo operativo sostenere in maniera trasparente, innovativa ed efficace una politica concreta per la crescita del capitale umano e professionale della scuola.

Il Piano, quindi, oltre a orientare la progettualità delle scuole e dei docenti, assume una funzione di indirizzo per concretizzare le proposte formative dell'Amministrazione centrale e periferica, in modo da rendere coerenti e sistematici gli interventi formativi, per creare una sinergia virtuosa tra scelte possibili e risorse disponibili. Rappresenta quindi un quadro di riferimento istituzionale rinnovato sulla formazione in servizio, e non un semplice insieme di prescrizioni amministrative o gestionali.

La formazione in servizio diventa “ambiente di apprendimento continuo”, cioè un sistema di opportunità di crescita e di sviluppo professionale per l'intera comunità scolastica.

La crescita professionale del personale, la partecipazione attiva al dibattito culturale e, il contributo concreto all'innovazione e alla qualificazione del sistema educativo e quindi del sistema Paese rappresentano altrettante condizioni per restituire una rinnovata credibilità sociale a chi opera nel mondo della scuola.

Il Piano è immediatamente attuabile: indirizza concretamente le azioni - e le relative risorse - che vengono messe a disposizione dalle diverse Direzioni Generali del Ministero a partire dalla sua pubblicazione.

I principi di questo Piano

Questo 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 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 della scuola.

Passare da interventi formativi frammentati a sistema per lo sviluppo professionale

Per anni, il Ministero ha dedicato risorse a una pluralità di interventi formativi, ma senza inquadrare gli investimenti in un sistema che, longitudinalmente, segua il docente lungo la propria carriera e, orizzontalmente, permetta di “leggere” e rafforzare le diversi componenti della professionalità. La missione di questo Piano è 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.

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 questo 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.

Elevare la qualità dei percorsi formativi

L'efficacia dei percorsi formativi è indubbiamente uno dei fattori di maggiore complessità per tutti i Paesi, compreso 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**.

La qualità dei percorsi formativi è infine 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.

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.

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 attraverso finanziamenti dedicati, incentivi e 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, etc.).

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 **serve a rafforzare e valorizzare la professione docente**, finalizzandolo allo sviluppo della carriera. In particolare dando riconoscimento a chi si impegna non solo nella propria formazione, ma anche verso la crescita dei propri colleghi.

In secondo luogo, questo sistema guarda, inevitabilmente, **alle prospettive di carriera dei docenti**, in termini di riconoscimento strutturale delle attività condotte. Questo Piano, e 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, **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 - riconoscimento di impegni e meriti, scelta "mirata" 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 nei prossimi anni**, raccogliendo periodicamente i bisogni formativi dei docenti e costruendo una base complessiva di informazioni per il sistema di istruzione.

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 nella logica di costruire 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.

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 le priorità tematiche della formazione 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 formative 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.

Il senso della formazione

Il senso e la cura della propria formazione in servizio, come previsto dalla legge 107/2015, non possono essere interpretati come una generica e ripetitiva "partecipazione a corsi di aggiornamento", spesso associata alla sola partecipazione a corsi frontali, non sempre connessi con le pratiche scolastiche.

La formazione in servizio rappresenta, eticamente oltre che giuridicamente, **il presupposto fondamentale per lo sviluppo professionale individuale e della intera comunità docente**.

Nell'ambito dei quattro obiettivi prioritari che è necessario raggiungere per il 2020 nello spazio europeo dell'istruzione e della formazione[1], lo sviluppo professionale continuo dei docenti riveste un'importanza strategica.

In particolare l'obiettivo strategico 2 "*Migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione e della formazione*" (ET 2020) individua nel corpo docente la risorsa chiave per il miglioramento della qualità dei sistemi educativi in Europa.

In questa prospettiva, lo sviluppo professionale continuo (*Continuing Professional Development - CPD*) è ormai considerato come un obbligo professionale nella maggior parte dei paesi europei.

A partire dalla legge 107/2015, e come sancito da questo documento, dal 2016 anche **il sistema educativo italiano si allinea ai migliori standard internazionali facendo dello sviluppo professionale continuo dei docenti un obiettivo strategico permanente**[2].

La formazione è un dovere professionale oltre che un diritto contrattuale. Ai singoli insegnanti spetta inserire nel proprio codice di comportamento professionale la cura della propria formazione, come scelta personale prima ancora che come obbligo derivante dallo status di dipendente pubblico. La formazione continua è parte integrante della funzione docente (*artt. 26 e 29 del CCNL 2006-2009*) e ora la *legge 107/2015 (La Buona Scuola)* riconosce e dà forza a questo principio e lo correda di alcune regole di funzionamento, inserite in questo Piano, e lo ha dotato di risorse finanziarie.

L'investimento strategico sulla formazione permanente in servizio parte da necessità più ampie e composite. A livello di sistema, esistono esigenze nazionali, legate alle necessità del Paese, anche rispetto alla propria posizione nel mondo. In primo luogo le lingue straniere, indispensabile strumento per una cittadinanza reale, e le competenze digitali, indissolubilmente legate ad una sempre più necessaria modernizzazione del Paese.

Inoltre, **la formazione è legata al miglioramento del sistema di istruzione e al miglioramento della singola scuola come comunità professionale organizzata** che lavora per sviluppare un'offerta formativa adeguata alle richieste degli studenti e del proprio territorio.

Infine, la formazione è espressione dei bisogni e delle prospettive di crescita professionale del singolo docente, come individuo e come professionista.

Questi diversi livelli di bisogni formativi possono integrarsi ed essere declinati in temi legati alla realtà territoriale, alle esigenze dell'istituto scolastico e all'esperienza professionale del singolo docente.

La Formazione come sviluppo professionale e personale

La formazione permanente è elemento fondante della professionalità docente, nel quadro degli obiettivi istituzionali di qualità, miglioramento ed equità, affidati al sistema di istruzione del nostro Paese. La formazione in servizio non è adempimento formale o contrattuale, è scelta professionale che consente ampia autonomia culturale, progettuale, didattica, di ricerca, nell'ambito della libertà di insegnamento e nel quadro delle innovazioni scientifiche.

Questa dimensione suggerisce quindi la creazione di un sistema di sviluppo professionale continuo, un ambiente di apprendimento "diffuso" qualificato da un insieme di differenti opportunità culturali per la formazione: corsi, comunità di pratiche, riviste, pubblicazioni, esperienze associative, proposte di ricerca, attività accademiche.

Un portfolio professionale per ogni docente

Il portfolio professionale permette ai docenti di documentare e mostrare il proprio modo di progettare e realizzare l'insegnamento in maniera fortemente connessa alla situazione in cui esso avviene e la sua elaborazione aiuta i docenti a riflettere sulla propria attività didattica per fini migliorativi e propositivi. Inoltre il portfolio rappresenta la sede per riflettere sulle proprie esperienze formative e

professionali, attraverso l'analisi, la progettualità di formazione personale e collegiale che si prevede di intraprendere e la valutazione dei percorsi formativi svolti.

Il portfolio è anche l'ambiente virtuale in cui documentare l'evoluzione della professionalità con il raggiungimento ed il mantenimento dei traguardi professionali, che potranno essere documentati dalla acquisizione di crediti formativi.

Non è quindi uno strumento per collocare i docenti in una scala lineare di valutazione, ma per permettere a ciascuno di individuare e esplicitare i campi nei quali può esprimere livelli di padronanza della competenza e nei quali può fornire il maggior apporto al gruppo di lavoro e all'istituzione scolastica.

In un senso più ampio, il portfolio fornirà, a regime, un importante corpus di informazioni che il docente potrà presentare alla scuola cui intende essere assegnato. L'intera storia professionale del docente, dentro e fuori la scuola, in classe come nella comunità scolastica allargata, sarà presa in considerazione per giungere a decisioni più eque e rispondenti alle esigenze della scuola o delle scuole in rete, evitando una mobilità professionale determinata unicamente da procedure burocratiche.

Dal punto di vista amministrativo, il portfolio diventa inoltre parte integrante del fascicolo digitale del docente, permettendo quindi ad amministrazione, scuole e dirigenti di ricostruire e comprendere la storia professionale del docente.

Il portfolio, inizialmente composto da un diverso insieme di informazioni strutturate e non strutturate, a partire da quelle contenute nel sistema informativo del Ministero consente al docente di:

- descrivere il proprio curriculum professionale, comprensivo della propria "storia formativa" e dell'anagrafe delle proprie professionalità;
- elaborare un bilancio di competenze e pianificare il proprio sviluppo professionale;
- documentare fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese.

Il Portfolio consente di valutare la qualità della formazione effettuata, attraverso un'analisi puntuale delle seguenti caratteristiche:

1. la tipologia dei percorsi frequentati (monte ore, fonti formative, traguardi raggiunti...);
2. le modalità di formazione (*peer to peer*, *lezioni*, *laboratori pratici*, *approcci "on the job"*, *azioni di accompagnamento*, etc);
3. i contenuti di formazione;
4. percorsi di formazione all'estero;
5. l' utilizzo delle risorse (economiche, professionali, materiali, strumentali, etc);la progettualità conseguente alla formazione;
6. il report narrativo del percorso formativo svolto e delle considerazioni relative allo svolgimento (positività, elementi critici, perplessità, inapplicabilità, etc.) e la ricaduta sulle pratiche in classe e nell'istituzione;
7. la presentazione pubblica della progettualità e del percorso formativo (anche attraverso forme di coinvolgimento di docenti/ studenti/genitori);
8. l'autovalutazione del percorso;
9. la partecipazione al progetto formativo della scuola.

Il piano individuale di sviluppo professionale

Una buona formazione si innesta sulla rilevazione dei bisogni espressi dai docenti. Un passaggio significativo è rappresentato dal Bilancio delle competenze. Adottato in via sperimentale per la formazione dei neo-assunti (D.M. 850/2015), e già praticato da oltre 110.000 docenti neoassunti negli ultimi 2 anni, il bilancio delle competenze viene generalizzato a partire da questo Piano nel Piano individuale di sviluppo professionale.

Ogni docente sviluppa il proprio piano di sviluppo professionale e si cura di aggiornarlo e verificarlo periodicamente, per collegare le esperienze svolte in precedenti ambiti professionali e personali e condotte nel corso della propria carriera in ambito scolastico al fine di fare il punto, insieme al dirigente scolastico, sulle competenze possedute e su quelle da potenziare.

Serve, quindi, a informare le politiche formative della scuola e del territorio.

Questo permetterà, da una parte, di inserire pienamente ciascun docente nelle dinamiche e negli impegni di crescita e di miglioramento di ogni comunità professionale e, dall'altra, di raccogliere complessivamente le esigenze formative di una scuola.

Il dirigente, infatti, cura la raccolta piani di sviluppo professionale dei propri docenti e e relativi aggiornamenti entro il 1 Ottobre e di preparare, all'interno dell'aggiornamento annuale del PTOF, un piano delle attività formative che, individualmente e collegialmente, i propri docenti condurranno.

Le priorità della formazione

Questo Piano Nazionale identifica le priorità strategiche per il sistema scolastico in materia di formazione, come innovazione necessaria per due ragioni: dare coerenza, sia tematica che amministrativa, agli interventi che il MIUR mette in campo, e comunicare alle scuole e ai territori le direzioni dell'intero sistema, fermo restando il rispetto dell'autonomia scolastica e delle specificità territoriali.

Il punto di partenza per definire le priorità della formazione per il prossimo triennio è dato dai bisogni reali. Questi sono dati, a loro volta, dall'intersezione tra bisogni nazionali, esigenze delle scuole e necessità di sviluppo professionale.

La legge 107/2015, partendo da questi bisogni, individua alcuni obiettivi prioritari che per poter essere raggiunti necessitano di specifiche azioni a livello nazionale. In particolare ci si riferisce

Le priorità nazionali, riferimento per tutto il personale e per lo stesso MIUR, saranno considerate e **contestualizzate dai dirigenti scolastici attraverso gli indirizzi forniti al Collegio dei docenti per la realizzazione, l'elaborazione e la verifica del Piano di formazione integrato nel Piano triennale dell'Offerta Formativa.**

Gli obiettivi prioritari per lo sviluppo del nostro sistema educativo per il triennio 2016-2019 sono sintetizzati nelle seguenti aree tematiche.

Ogni area rappresenta un ambito di lavoro che coinvolge in primo luogo i docenti, ma che si rivolge anche alle altre tipologie di soggetti professionali (dirigenti, figure di sistema, personale amministrativo, in quanto i fabbisogni formativi non possono e non devono necessariamente essere "separati" per categoria).

Come approccio comune a tutte le priorità della formazione, andranno valorizzate scuole e gruppi di insegnanti, nonché associazioni disciplinari e professionali, università e soggetti che a vario titolo erogano formazione e che siano promotori di didattiche innovative e partecipate.

- Didattica per competenze, innovazione metodologica e competenze di base
- Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento
- Competenze di lingua straniera
- Inclusione
- Prevenzione del disagio giovanile e della dispersione scolastica
- Competenze di cittadinanza, dialogo tra culture e cittadinanza globale
- Autonomia organizzativa e didattica
- Scuola e Lavoro
- Valutazione e miglioramento
- Il coinvolgimento di tutta la comunità scolastica

I livelli di *governance* del Piano

Gli attori del Piano Nazionale di Formazione sono:

- Il MIUR, a livello centrale
- Il MIUR, a livello territoriale, attraverso gli Uffici Scolastici Regionali
- Le scuole in rete, in rete tra loro e individualmente
- Gli enti accreditati
- Gli insegnanti

Cosa fa il MIUR a livello centrale

Definisce indirizzi strategici, regole di funzionamento

Definisce ogni tre anni, attraverso il Piano Nazionale per la Formazione, le priorità anche tematiche del sistema di formazione nonché le “regole per il suo funzionamento”, in sinergia con le altre politiche, come ad esempio il Sistema Nazionale di Valutazione.

Questo implica che il MIUR assuma una funzione di “regia” complessiva, per assicurare la piena coerenza tra le diverse iniziative: formazione iniziale, formazione dei docenti neo-assunti, formazione in servizio per l’attuazione dei piani di miglioramento, supporto alle innovazioni introdotte dalla legge 107/2015.

Produce politiche specifiche

In riferimento alle scelte di indirizzo politico, definisce piani nazionali sulle priorità di lavoro, come nel caso del Piano Nazionale Scuola Digitale. Questi piani danno le linee di indirizzo per le attività degli uffici scolastici sul territorio, delle scuole e loro reti e, in parte degli stessi docenti.

Imposta un sistema per lo sviluppo professionale dei docenti

È chiamato ad elaborare e a implementare, attraverso il Piano Nazionale per la Formazione compatibilmente con gli interventi programmati e i fondi stanziati per lo sviluppo del sistema informativo, un sistema per lo sviluppo professionale dei docenti in grado di sostenere in modo innovativo e credibile le sfide che la scuola ha di fronte, e la sfida del Paese per la crescita del proprio capitale umano.

Alloca efficacemente le risorse pubbliche

Assegna le risorse per la formazione, sia attraverso erogazione diretta alle scuole, che attraverso piani specifici, per garantire capillarità nel sistema.

Monitora e valorizza i risultati delle attività di formazione

Verifica i risultati delle attività di formazione sul territorio nazionale e valorizza le migliori pratiche, incoraggiando la messa a punto da parte dei diversi attori di veri e propri prototipi, definendo standard e predisponendo azioni di semplificazione, al fine di trasformare la formazione dei docenti in una *azione strutturale e permanente di sistema* in grado di produrre un reale innalzamento dei livelli di istruzione e delle competenze degli allievi.

Sviluppa accordi aggiuntivi con i partner per la formazione

Attiva accordi con partner esterni pubblici e privati anche attraverso protocolli di intesa o progettualità ad hoc, stimulate dagli stessi partner, che possono contribuire con investimenti aggiuntivi, di natura non commerciale, verso la scuola e la crescita professionale dei docenti.

Per gestire l'impegno straordinario di coordinare la creazione del primo sistema di sviluppo professionale continuo per il personale della scuola italiana **sarà formata una Cabina di Regia, composta da dirigenti del Ministero e dai migliori esperti del campo**, per combinare capacità operativa e respiro di lungo periodo.

Cosa fanno le articolazioni territoriali del MIUR

L'amministrazione scolastica territoriale, in primis gli Uffici Scolastici Regionali e le loro articolazioni territoriali, nel rispetto delle direttive e delle azioni dirette poste in essere dal Ministero, cura l'accompagnamento delle attività territoriali ed in particolare si occupa di:

- Promuovere la costituzione di reti di scuole finalizzate a progettare la formazione nei territori, supportandone l'attività attraverso formazione e iniziative di coordinamento territoriale, il sostegno alla progettazione, la strutturazione di "banche dati" e di repertori di progetti di formazione già positivamente realizzati;
- Accompagnare gli ambiti e le scuole anche tramite momenti di incontro e formazione dedicata sul territorio;
- Promuovere il sistema di formazione del personale docente attraverso la valorizzazione delle risorse accademiche e professionali attive nel territorio, anche mediante la stipula di specifici accordi finalizzati a facilitare e ottimizzare l'incontro di domanda e offerta qualificata di formazione; Monitorare la formazione del personale docente realizzata nel territorio, al fine di tutelare adeguati livelli di realizzazione dei percorsi formativi (progettazione, rendicontazione, gestione di azioni nazionali) nonché promuovere azioni finalizzate a uniformare e diffondere un adeguato standard quanti/qualitativo delle iniziative formative;
- Coordinare e organizzare le attività formative sul territorio rivolte ai neo assunti;

- Organizzare una formazione rivolta ai dirigenti scolastici per consolidare competenze progettuali, di gestione strategica e di innovazione funzionali ad un'efficace programmazione delle attività formative prevista nel Piano triennale dell'offerta formativa.

Per consentire queste attività, in ogni Ufficio scolastico regionale si doterà di **una task force permanente, rinnovabile triennialmente, costituita da figure professionali** (selezionate tra dirigenti scolastici e docenti con particolari competenze sui temi della formazione ed esperti di metodologie, contenuti e processi formativi, da selezionare nell'ambito dei comandi per l'autonomia o dei progetti nazionali di cui all'articolo 1, comma della legge 107/2015), che consenta di accompagnare scuole e reti di scuole attraverso azioni di coordinamento, come già messo in pratica da alcuni Uffici Scolastici Regionali, nell'attuazione delle azioni strutturali previste dal piano nazionale e dalle iniziative del PTOF.

Cosa fanno le scuole

Le scuole all'interno degli ambiti territoriali

Le scuole, con la promozione, il sostegno e il coordinamento degli USR, si organizzano in ambiti territoriali e costituiscono le reti di ambito e di scopo, reti afferenti ad un territorio (*art. 1 commi 70-71-72-74 della legge 107/2015*) per la valorizzazione delle risorse professionali, la gestione comune di funzioni e attività amministrative e di progetti e iniziative didattiche.

Le reti avranno competenza e risorse per organizzare autonomamente la formazione per il proprio ambito anche dedicando uno più docenti dell'organico funzionale.

Per l'anno scolastico 2016/2017, nel caso in cui le reti siano ancora in via di formalizzazione, per allocare le risorse della formazione sarà individuata una scuola capofila per ciascun ambito, attraverso avviso. Una volta definiti gli ambiti (comunque entro la fine del 2016), potranno organizzarsi autonomamente attraverso le regole di funzionamento definite nelle specifiche linee guida.

Per progettare la loro parte in autonomia **i 321 ambiti riceveranno** fondi dedicati alla progettazione in autonomia (previsti dalla legge 107/2015), a cui andranno aggiunte le altre risorse di questo Piano che saranno comunque a beneficio delle scuole, anche se indirizzate dal MIUR e da politiche nazionali .

L'obiettivo è progettare la formazione a livello territoriale, per creare sinergie tra le istituzioni scolastiche al fine di favorire lo scambio formativo, professionale e culturale e per creare economie di scala in modo da garantire la qualità della formazione organizzata dalle scuole. La rete, mediante la scuola capofila, pianifica in accordo con le altre scuole i percorsi formativi e in modo da assicurare la partecipazione dei docenti che prestano servizio in quel particolare territorio e nelle scuole aderenti alla rete stessa.

La progettualità della rete terrà conto delle iniziative che le scuole del proprio territorio svolgono sia in relazione ad iniziative autonome che in relazione a progetti nazionali , come ad esempio le azioni del Piano Nazionale Scuola Digitale, i nodi territoriali per l'alternanza, i laboratori territoriali e altri strumenti già introdotti da piani o azioni nazionali. **Il piano territoriale si costruisce quindi in coerenza e integrazione per migliorare l'integrazione tra le diverse azioni formative.**

L'organizzazione della formazione attraverso gli ambiti territoriali parte dai bisogni formativi delle scuole e può permettere anche alle singole scuole di utilizzare quota-parte delle risorse dell'ambito in modo autonomo, per singola scuola o per scuole aggregate su specifiche tematiche formative, sempre nell'ottica di una massimizzazione della qualità degli interventi formativi.

Le attività degli ambiti territoriali saranno monitorate e verificate, sia dal punto di vista amministrativo (*rendicontazione su format amministrativo unico*), sia dal punto di vista di qualità della formazione erogata (*capacità di restituire e rappresentare i risultati e l'efficacia della formazione*), attraverso diversi strumenti tra cui la documentata attuazione in classe delle competenze acquisite (anche *a partire da quanto previsto dalla sezione 8.1 di questo Piano*) oltre a questionari di gradimento sottoposti ai destinatari degli interventi.

A livello di singola scuola

Le scuole incardinano le attività formative all'interno del Piano Triennale per l'Offerta Formativa, predisponendo, a loro volta in base alle necessità, un piano per la formazione del personale scolastico per il triennio.

Le attività formative programmate dalle singole istituzioni scolastiche devono:

- riflettere i principi e le direttive del presente Piano nazionale di Formazione
- essere coerenti con le finalità e gli obiettivi posti nel piano triennale dell'offerta formativa;
- innestarsi su quanto emerge dal rapporto di autovalutazione (RAV) in termini di priorità e di obiettivi di processo;
- tenere conto delle azioni individuate nei piani di miglioramento;
- essere coerenti con le priorità dei piani nazionali, assicurando la partecipazione dei docenti alle attività nelle modalità indicate dai diversi piani nazionali .

Il piano di formazione della singola scuola dovrebbe contenere la previsione di massima delle azioni formative da rivolgere, anche in forme differenziate, ad esempio:

- gruppi di miglioramento, impegnati nelle azioni conseguenti al RAV e al piano di miglioramento;
- docenti coinvolti nei processi di digitalizzazione e innovazione metodologica, nel quadro delle azioni definite nel PNSD;
- attenzione ai processi interni di accoglienza e prima professionalizzazione dei docenti neo-assunti;
- altro personale, insegnanti e non, da coinvolgere in azioni formative strategiche in coerenza con le indicazioni attuative del Piano Nazionale, ad esempio per le competenze linguistiche.
- consigli di classe, docenti e personale partecipe dei processi di inclusione e integrazione;
- insegnanti impegnati in innovazioni curriculari ed organizzative, prefigurate dall'istituto, anche in relazione all'implementazione della legge 107/2015, come ad es.: alternanza scuola-lavoro, flessibilità didattica, potenziamento dell'offerta formativa, funzionamento del comitato di valutazione;

Come funzionerà il riconoscimento della formazione in servizio

La formazione in servizio è strutturale e obbligatoria e parte integrante della funzione docente perché fondamentale per lo sviluppo della propria biografia professionale, inserita in un quadro di apprendimento permanente.

L'Unità formativa

È importante individuare un sistema che possa consentire di qualificare, prima che quantificare, l'impegno del docente nelle iniziative di formazione e che consideri non solo l'attività in presenza, ma tutti quei momenti che contribuiscono allo sviluppo delle competenze quali ad esempio:

- formazione in presenza e a distanza,
- sperimentazione didattica e ricerca/azione,
- lavoro in rete,
- approfondimento personale e collegiale,
- documentazione e forme di restituzione/rendicontazione, con ricaduta nella scuola,
- progettazione

È individuata a questo scopo **in una prima fase di avvio del piano**, per il prossimo triennio, l'Unità Formativa, che viene riconosciuta e acquisita in modo da tenere conto delle diverse attività formative sopra indicate e costruire il personale percorso di sviluppo formativo all'interno del più ampio quadro progettuale della scuola e del sistema scolastico.

In analogia con i crediti formativi previsti a livello universitario e professionale, **una unità formativa corrisponde a un riconoscimento di circa 25 ore di attività** di cui preferibilmente **almeno 8 ore** per attività in presenza (salvo la capacità di documentare la qualità di percorsi interamente online) **e le restanti per attività di ricerca e studio anche in ambienti digitali, attività di riflessione, confronto, produzione e documentazione.**

Percorsi interamente online saranno promossi nei casi in cui una formazione di qualità in presenza sia particolarmente difficile (es. aree interne) o nei casi in cui una formazione interamente online sia particolarmente qualificante (es. collaborazioni internazionali, competenze linguistiche, etc.)

Queste attività, se non già certificate, vengono riconosciute dal dirigente scolastico, sulla base della documentazione presentata dal docente e inserite nel portfolio professionale, purché siano in linea con i bisogni della scuola espressi nel PTOF e/o le priorità nazionali per la formazione.

Ciascun docente deve acquisire almeno cinque unità formative nel triennio.

Tali Unità Formative sono programmate e attuate su base triennale, in coerenza con gli obiettivi previsti nel presente Piano Nazionale e nei Piani delle singole scuole.

Tipologie di unità formative

Le Unità Formative possono essere promosse direttamente dall'istituzione scolastica o dalla rete che organizza la formazione, con riferimento ai bisogni strategici dell'istituto e del territorio, rilevabili dal

RAV, dal Piano di Miglioramento e dal POF triennale, e individuati in coerenza e sinergia con i piani strategici promossi dal. Scuole e reti di scuole possono quindi “servirsi” dei piani nazionali o della formazione autonomamente organizzata per gestire le attività richieste dall’obbligo della formazione. Le attività possono riguardare anche gruppi differenziati di insegnanti, sulla base di bisogni rilevati dall’istituto, esplicarsi in forme diverse - dal percorso formativo strutturato a gruppi di ricerca-azione, da micro-sperimentazioni didattiche assistite a project work, a laboratori formativi in rete o presso altre scuole, ecc.

Le Unità Formative, possono essere inoltre associate alle scelte personali del docente, che potrà anche avvalersi della carta elettronica per la formazione messa a disposizione dal MIUR (DPCM 23-9-2015, in attuazione della legge 107/2015). Le attività formative (partecipazione a percorsi, frequenza di stage, corsi accademici, percorsi on line anche attraverso modalità emergenti di riconoscimento delle competenze come gli Open Badges, partecipazione a gruppi di ricerca, gemellaggi e scambi, ecc.) saranno documentate nel portfolio personale del docente e portate a conoscenza della scuola di appartenenza che si impegna a valorizzarle in diversi modi (workshop, panel, pubblicazioni, ecc.) in modo da ricondurle ad un investimento per l’intera comunità professionale.

Inoltre, la partecipazione a piani che comportano itinerari formativi di notevole consistenza o per altra parte, maggiore coinvolgimento in progetti di particolare rilevanza e innovatività all’interno della scuola o nelle reti di scuole potrà essere riconosciuta con Unità Formative Certificate (UFC). Tra questi percorsi, si considerano ad esempio:

- formazione sulle lingue e il CLIL
- coinvolgimento in progetti di rete
- particolare responsabilità in progetti di formazione
- ruoli di tutoraggio per i neoassunti
- animatori digitali e team dell’innovazione
- coordinatori per l’inclusione
- ruoli chiave per l’alternanza scuola-lavoro

Tali attività arricchiranno quindi il portfolio professionale e potranno essere utilizzati a valere sui riconoscimenti di professionalità previsti dalle norme di legge.

Il riconoscimento delle attività, se non già effettuato dall’ente di formazione che svolge l’iniziativa formativa, è a cura dell’istituto o dalla rete.

Le attività di formazione realizzate nell’anno scolastico 2015-2016, in quanto relative ai finanziamenti di questo Piano, comprese quelle afferenti a ruoli di nuova nomina come nel caso degli animatori digitali, saranno considerate ai fini della certificazione delle Unità Formative.

Ecosistema digitale della formazione

Per governare un insieme complesso di iniziative appare opportuno considerare all’interno di un unico sistema di regole, processi e tecnologie, l’intero sviluppo professionale del docente.

La creazione di un sistema informativo longitudinale, che segua il docente lungo la formazione iniziale, in ingresso (anno di prova) e in servizio, permette di seguire la crescita del docente lungo il percorso professionale. Un ecosistema digitale che non sia passivo, ma informato da un’attiva e

consapevole partecipazione dello stesso docente, in particolare attraverso il proprio portfolio professionale.

Con questo nuovo ecosistema digitale sarà possibile :

- utilizzare un processo standard per la gestione del ciclo di vita della formazione (dalla programmazione dell'intervento, dall'assegnazione dei fondi, alla gestione delle iniziative (calendari, iscrizioni, etc.) ed alla rendicontazione dei costi;
- semplificare rispetto alla situazione corrente l'iscrizione alle iniziative formative (sia nazionali, sia di ambito, sia di enti accreditati/ qualificati) da parte dei docenti, attraverso la predisposizione di un'area a loro dedicata nella quale sia possibile accedere al catalogo della formazione. Questo sistema consentirà anche di raccogliere "la storia formativa" del docente comprensiva delle iniziative di formazione frequentate e certificate, che saranno collegate al portfolio professionale;
- garantire la trasparenza sui numeri della formazione (iniziative svolte, finanziamenti erogati, etc.) attraverso la pubblicazione delle iniziative formative realizzate, in corso e programmate, e delle risorse coinvolte;
- introdurre "sensori di qualità" nel sistema formazione, attraverso la definizione di indicatori del ciclo di vita della formazione (qualità di processo).

In una prima fase questa sperimentazione riguarderà le iniziative formative realizzate a partire da fondi nazionali nell'ambito del piano nazionale di formazione o realizzate da enti accreditati/qualificati a livello nazionale dal MIUR attraverso il nuovo sistema di accreditamento.

Il sistema permetterà anche di leggere l'andamento degli orientamenti relativi alle scelte della iniziative di formazione da parte dei docenti. Questo sistema consentirà anche di migliorare l'analisi dei fabbisogni formativi, fase fondamentale per una più mirata ed efficace programmazione dei futuri interventi per il miglioramento delle competenze dei docenti.

In particolare potrà suggerire azioni di "feedback" per il miglioramento e l'aggiornamento delle iniziative formative che attengono i diversi tipi di formazione grazie anche alla regolare somministrazione, ai destinatari, di questionari di gradimento e di efficacia (associati in sede di monitoraggio alla realizzazione di focus group e di documentazione delle attività in classe che riguardino le nuove competenze acquisite durante i percorsi formativi svolti).

Questa sarà anche l'occasione per avviare uno studio sperimentale per la valutazione del rapporto costi/benefici degli interventi formativi, correlando efficacemente l'impatto delle iniziative formative con i risultati del livello d'istruzione degli alunni del nostro Paese.

Elevare la qualità dei percorsi formativi

Standard per la qualità e l'efficacia delle iniziative formative

L'obiettivo del Piano è quello di realizzare un efficace sistema di sviluppo e crescita professionale dei docenti, in cui la formazione sia realizzata attraverso modelli innovativi, basati sul miglioramento continuo e sul raggiungimento di elevati standard professionali.

Occorre garantire la qualità delle iniziative formative, incentivando tutte le scuole ad adottare modalità che premiano la creazione di comunità professionali durevoli e la condivisione delle conoscenze, privilegiando attività laboratoriali concrete e utilizzabili, sostenendo modelli in cui la cura e l'accompagnamento del percorso formativo sia.

È necessario fornire strumenti operativi per facilitare l'attuazione di modelli formativi innovativi, orientati alla creazione di comunità professionali e alla condivisione di esperienze, al lavoro su contesti di apprendimento reali, a percorsi di ricerca-azione, all'integrazione di competenze disciplinari e trasversali dei docenti, adeguate ai nuovi contesti di apprendimento (formali, non formali, informali).

La valutazione della formazione (per impatto delle iniziative, evoluzione dei metodi, risultati a lungo termine)

Occorre ripensare a fondo i parametri di valutazione delle iniziative di formazione, con il diretto coinvolgimento dei partecipanti e non solo sulla base di parametri costi/benefici immediati delle attività, ma per l'incidenza dell'investimento-formazione su traguardi a lungo termine per l'intero sistema educativo. Se gli obiettivi sono l'innalzamento dei risultati degli allievi, la loro formazione umana ("competenze chiave"), la qualità degli ambienti di apprendimento possibili, allora gli indicatori di outcome dovranno essere costruiti in relazione con le misure della qualità complessiva del sistema educativo, del funzionamento delle scuole, degli standard professionali attesi.

La connessione con le azioni di valutazione di sistema è evidente: la cura della formazione rappresenta una delle "voci" più significative della valutazione (interna ed esterna) delle scuole.

È dunque importante costruire/utilizzare strumenti ed indicatori che consentano di garantire la qualità del "processo formativo", il "gradimento" da parte dei docenti, gli esiti a lungo termine in relazione agli apprendimenti (non solo "disciplinari") degli allievi, e che siano rappresentativi di standard metodologici, di funzionamento, di progettazione, di costo.

Applicare la qualità alla formazione significa prima di tutto assicurare il controllo e il miglioramento dei risultati conseguiti sulle competenze acquisite dal personale della scuola e la conseguente ricaduta sugli alunni e sulla società.

Pertanto l'approccio all'introduzione di un sistema di qualità deve necessariamente considerare l'intero ciclo di vita della formazione, presidiando sia variabili correlate agli aspetti organizzativi che didattico-metodologici.

È importante quindi intraprendere un percorso per la realizzazione di un sistema di qualità delle diverse iniziative formative indirizzate al personale della scuola, che può partire dalla definizione di standard per la qualità delle attività formative.

Gli standard, organizzati come "checklist progressiva", rappresentano un insieme di indicatori che consentono di mappare le caratteristiche di qualità ed l'efficacia delle iniziative formative. Non è atto semplice organizzare i diversi indicatori di efficacia delle iniziative formative, ma si tratta di un oggetto che il Ministero intende sviluppare per monitorare al meglio l'andamento e i risultati degli investimenti sul capitale umano della scuola.

Essa sarà utilizzata da tutti gli attori coinvolti nella formazione (soggetti accreditati, scuole, formatori, etc.), per garantire un continuo feedback sullo sviluppo professionale del personale della scuola ed un miglioramento continuo delle iniziative formative.

Una biblioteca delle migliori attività formative

Le migliori pratiche della formazione devono diventare patrimonio di tutti. In sinergia con le azioni elencate ai capitoli 8.1 e 8.2, vogliamo creare una “biblioteca delle migliori attività formative”, in modo da raccogliere sistematicamente e documentare i migliori modelli a disposizione nel Paese e a livello internazionale.

Le iniziative di formazione in servizio devono infatti poter utilizzare e valorizzare le migliori pratiche formative e didattiche che le scuole, non solo italiane, realizzano, anche in partenariato con altri attori. La formazione in servizio alimenterà quindi una “biblioteca delle migliori attività formative”, rappresentativa di tutte le aree della formazione, che rappresenti una delle risorse più importanti in grado di garantire la qualità ed il collante culturale degli interventi di formazione.

La biblioteca, curata e mantenuta da INDIRE, sarà inizialmente alimentata da alcune delle migliori pratiche già condotte nel nostro sistema negli anni precedenti a questo Piano, e sarà popolata da una raccolta scientificamente argomentata dei migliori progetti formativi all’interno dei Piani nazionali e delle attività organizzate dagli ambiti, nonché da risorse italiane ed internazionali utili alla formazione continua degli insegnanti.

Una strategia per valorizzare i migliori formatori

Il ruolo del formatore, che sia una risorsa della scuola, un esperto del settore pubblico o privato, un docente universitario o un professionista di un ente di formazione, è uno dei pilastri fondamentali per una formazione di qualità. Ciò detto, la sfida di avere i migliori formatori per la scuola è tutt’altro che banale.

La dimensione e la capillarità della sfida formativa della scuola richiede una capacità progettuale che in alcuni casi non può essere coperta dalle competenze a disposizione, in particolare nei territori meno centrali e per quegli ambiti tematici non necessariamente sedimentati nell’offerta di chi lavora con le scuole.

Allo stesso tempo, è importante sottolineare che il formatore deve essere una figura professionale che idealmente accompagna, anche in un tempo lungo quando possibile (1-2 anni), un gruppo di docenti impegnati in una azione di innovazione didattica o nella soluzione di problemi relativi alla vita della scuola o nel suo miglioramento, con un approccio che rende residuale l’esperienza tipica di “lezione frontale”. In questa relazione formatore-insegnanti si possono utilizzare ipotizzare diversi “ruoli professionali”: il *coaching*, il *tutoring*, il *mentoring*, il *counselling*, etc.

La sfida per le scuole di reperire buoni formatori, a maggior ragione su aree tematiche in continua evoluzione, deve essere accompagnata. Per sostenere le scuole, **il MIUR, con il sostegno di INDIRE, raccoglierà “dal basso”**, attraverso le indicazioni ricevute dalle azioni formative organizzate dalle scuole in rete e dai piani nazionali che la stessa amministrazione metterà in campo, **una banca dati dei migliori formatori.**

La banca dati utilizzerà un format unico di raccolta, adattabile ad ogni contesto formativo, e conterrà sia **indicazioni di carattere professionale** (basati sull’esperienza documentata già svolta, sul curriculum formativo e professionale, e sulla partecipazione attiva in comunità professionali nel contesto della scuola, etc.) che **valutazioni restituite dalle scuole** per i percorsi formativi in cui il formatore è stato coinvolto.

Questa banca dati permetterà al MIUR di donare alle scuole un importante corpus di informazioni e dall'altra parte di sviluppare politiche ad hoc per investire sulle migliori risorse professionali nella scuola.

Per le scuole, sarà comunque fondamentale mettere in pratica meccanismi di selezione mirati alla individuazione di figure con competenze disciplinari, organizzative e didattiche di alto livello ed in linea con gli standard professionali definiti.

Rafforzare la formazione all'estero e la collaborazione internazionale per il personale scolastico

L'Italia aderisce già a diverse iniziative di scambio internazionale, con successo. Gli esempi di *Erasmus+* e *European Schoolnet* costituiscono riferimenti molto positivi per i docenti coinvolti.

Scambi internazionali e formazione all'estero contribuiscono alla crescita del nostro capitale umano, allo sviluppo e alla condivisione di pratiche innovative e, in alcuni casi, alla creazione di comunità di pratiche durevoli e stimolanti.

Per rafforzare il valore fondante della collaborazione internazionale, Il MIUR si impegna a creare un fondo dedicato per la collaborazione internazionale dei docenti, anche in sinergia con interventi per la formazione linguistica, e a realizzare accordi con diversi Paesi per avviare lo scambio all'estero, in presenza e a distanza, per scuole e personale scolastico.

Questa azione intende promuovere anche scambi anche di natura tematica, rispetto a temi di priorità alta a livello internazionale, come STEM e innovazione digitale (schema già promosso attraverso il Piano Nazionale Scuola Digitale), inclusione. In un senso più ampio, questa azione mira a fare dei docenti e della loro formazione un pilastro fondamentale per concretizzare un'idea di cittadinanza globale.

Scambi internazionali e formazione all'estero contribuiscono alla crescita del nostro capitale umano, allo sviluppo e alla condivisione di pratiche innovative e, in alcuni casi, alla creazione di comunità di pratiche durevoli e stimolanti.

Per rafforzare il valore fondante della collaborazione internazionale, Il MIUR si impegna a creare un fondo dedicato per la collaborazione internazionale dei docenti, anche in sinergia con interventi per la formazione linguistica, e a realizzare accordi con diversi Paesi per avviare lo scambio all'estero, in presenza e a distanza, per scuole e personale scolastico.

Questa azione intende promuovere anche scambi anche di natura tematica, rispetto a temi di priorità alta a livello internazionale, come STEM e innovazione digitale (schema già promosso attraverso il Piano Nazionale Scuola Digitale), inclusione. In un senso più ampio, questa azione mira a fare dei docenti e della loro formazione un pilastro fondamentale per concretizzare un'idea di cittadinanza globale.

Le risorse che avevamo fino al 2015

Nell'ultimo decennio la quota di risorse pubbliche destinate alla formazione in servizio del personale della scuola si era progressivamente assottigliata. La legge 107/2015 inverte definitivamente la tendenza.

È utile riportare il quadro, in sintesi, dei finanziamenti sulla formazione in servizio del personale, movimentati direttamente dal MIUR nell'ultimo triennio 2013-2015.

Tab. ---- Fondi del MIUR dedicati alla formazione in servizio. Triennio 2013-2016. Valori in Euro.

	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>Totale triennio 2013-2015</i>
Fondi DGPER	7.965.055,73	2.865.620,00	3.984.516,41	14.815.192,14
Fondi altre DG		3.632.033,22		3.632.033,22
Totale	7.965.055,73	6.497.653,22	3.984.516,41	18.447.225,22
<i>di cui CLIL</i>	<i>2.475.059,58</i>	<i>492.000,00</i>	<i>1.796.320,00</i>	<i>4.763.379,58</i>
<i>di cui PFL</i>	<i>2.617.755,96</i>	<i>99.500,00</i>	----	<i>2.717.255,96</i>

Fonte: Rielaborazione dati MIUR – Direz. Gen. Personale

9.2 Le risorse per il triennio 2016-2019

Con questo Piano si realizza un cambio di passo decisivo, e di un investimento pari ad oltre l'1% del costo complessivo del sistema educativo, finalmente in linea con i parametri europei e in grado di garantire le migliori politiche formative. Le fonti di finanziamento hanno 4 provenienze diverse:

- **I fondi della legge 107/2015 (La Buona Scuola, comma 125)**, che destina 40 milioni all'anno di finanziamenti aggiuntivi per sostenere iniziative dell'amministrazione, per piani nazionali, per azioni di sistema richieste da innovazioni ordinamentali o curricolari, a partire dai piani formativi previsti per i Piani di Miglioramento e inseriti nei Pof triennali, compresa la formazione dei docenti neoassunti in periodo di prova, sulla base del modello innovativo definito dal DM 850/2015
- **I fondi Europei del Programma Operativo Nazionale (PON) "Per la Scuola 2014-2020**, e in particolare una quota parte delle risorse del Fondo Social Europeo (FSE), con validità nel periodo 2014-2020;
- **Altri Fondi MIUR**, a disposizione delle singole Direzioni o per il rafforzamento dell'offerta formativa, messi a sistema per gli scopi del Piano e più in generale del nuovo sistema di formazione;
- **I fondi dedicati dalla legge 107/2015 per la carta elettronica del docente**, per un ammontare annuo complessivo di 387 milioni di euro all'anno.