

# Ministero dell'Istruzione e del Merito



ISTITUTO COMPRENSIVO N. 7  
Via Scandellara, 56 – 40138 BOLOGNA  
Tel. 051/533747 – Codice fiscale 91201360376  
E-mail: [boic81800x@istruzione.it](mailto:boic81800x@istruzione.it) – [boic81800x@pec.istruzione.it](mailto:boic81800x@pec.istruzione.it)



## PIANO DI FORMAZIONE DOCENTI 2025 -2028

### 1. FINALITÀ, QUADRO NORMATIVO E CULTURALE DI RIFERIMENTO

Il Piano di Formazione Docenti 2025–2028 dell'Istituto Comprensivo n. 7 di Bologna si configura come parte integrante del PTOF e rappresenta uno **strumento strategico per promuovere**:

- **lo sviluppo professionale dei docenti**
- **l'innovazione didattica**
- **la qualità e il miglioramento dell'offerta formativa**
- **la crescita della comunità educante**
- **il miglioramento degli esiti degli studenti**

La formazione è riconosciuta come **componente strutturale della funzione docente**, non episodica né opzionale, e si radica nei principi della **Legge 107/2015, art. 1 comma 124**, che definisce la formazione come “**obbligatoria, permanente e strutturale**”, **coerente con il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF) e il Piano di Miglioramento**.

Essa deve inoltre essere coerente con le **Indicazioni Nazionali per il curricolo**, con le **Linee Guida per l'Educazione Civica**, con il **D.Lgs. 66/2017** e s.m.i., relativo all'**Inclusione scolastica**, nonché con il **D.M. 328/2022 Linee guida per l'orientamento** e con il recente **D.M. 66/2023 (PNRR)** che si concentra sulla **Formazione del personale scolastico per la transizione digitale** nell'ambito del PNRR, con l'**obiettivo di integrare il digitale nella didattica e nell'organizzazione scolastica**.

Il **Quadro Europeo delle Competenze Digitali per i docenti (DigCompEdu)** costituisce un asse portante, poiché offre gradi di progressione professionale chiari e condivisi, orientati alla **documentazione, alla progettazione, all'uso consapevole delle tecnologie e all'innovazione pedagogica**.

Il Piano di formazione deve inoltre rispondere alle **priorità strategiche individuate nel RAV e nel Piano di Miglioramento**, che per il triennio in corso evidenziano i seguenti obiettivi di sviluppo professionale:

- ✓ **potenziare le competenze metodologiche e didattiche per migliorare gli esiti degli studenti, in particolar modo in Italiano e matematica;**
- ✓ **potenziare le competenze metodologiche e didattiche per migliorare le competenze in uscita, i, in particolar modo in Italiano e matematica;**

nonché per i seguenti obiettivi generali:

- potenziare le competenze metodologiche e didattiche per favorire ambienti di apprendimento attivi, significativi e inclusivi;
- valorizzare la dimensione digitale, documentale e laboratoriale, anche in ottica interdisciplinare;
- consolidare le competenze di valutazione formativa e autentica, centrata sulle competenze;
- promuovere benessere, cura educativa, attenzione alle dimensioni emotive e relazionali;
- rafforzare la cultura della collaborazione professionale e della comunità di pratica tra docenti.

**La formazione** viene pertanto concepita come un **processo continuo, riflessivo e documentabile**, finalizzato non solo ad aggiornare le conoscenze, ma a **favorire il miglioramento di competenze professionali, metodologiche, digitali, relazionali e pedagogiche**, in un'ottica sia individuale sia collegiale, di **crescita dell'intera comunità educante**.

## 2. ANALISI DEI DATI EMERSI DALLA RILEVAZIONE D'ISTITUTO

### 2.1 Dati generali sulla rilevazione

Al fine di progettare un Piano di Formazione triennale rispondente ai reali bisogni professionali della comunità docente, l'Istituto Comprensivo n. 7 ha condotto **un'indagine strutturata** attraverso un **questionario somministrato ai docenti dei tre ordini di scuola** (Infanzia, Primaria, Secondaria di primo grado).

I dati raccolti hanno consentito di **individuare priorità condivise, esigenze specifiche per ordine scolastico e orientamenti organizzativi** utili a definire un Piano di Formazione triennale sostenibile, partecipato e coerente con il PTOF, il RAV, l'Atto di Indirizzo del Dirigente e il Piano di Miglioramento.

Hanno risposto al questionario 115 docenti su un totale di 135 – pari quindi all'**85% del totale** – di cui:

- 58 della **scuola primaria** (su 72 – pari all'**80,6%**)
- 41 della **scuola secondaria** (su 45 – pari al **91,1%**)
- 16 della scuola dell'infanzia (su 18 – pari al **88,9%**)

L'ampia partecipazione ha garantito una base informativa ampia, affidabile e rappresentativa.

## 2.2 Dati relativi alla formazione seguita dal personale Docente nel triennio precedente

La prima batteria di domande ha rilevato frequenza e tipologia della formazione seguita dai docenti nel triennio precedente.

Dall'analisi dei dati è emerso che:

- circa il **42% dei docenti** ha frequentato uno o più corsi/laboratori di **media durata (10-15 ore)**
- il **32%** ha dichiarato di aver seguito uno o più percorsi formativi **lunghe e/o intensivi (corsi di lunghezza compresa tra le 16 e le 25 ore o oltre)**
- Il **25%** del corpo docente ha partecipato a uno o più **percorsi brevi (dalle 2 alle 9 ore di formazione)**

Tali dati oltre ad evidenziare una **formazione programmata e orientata allo sviluppo professionale continuo**, mostrano un **elevato livello di impegno e di aggiornamento** costante, suggerendo che **la scuola dispone di una base professionale** attenta e motivata alla formazione, con un buon potenziale per ampliare ulteriormente percorsi condivisi, continui e sostenibili, in particolare favorendo modalità modulari, laboratoriali e flessibili.

## 2.3 Tipologia dei corsi frequentati nel triennio precedente

Dall'analisi relativa alle **tipologie di formazione frequentate** negli ultimi 3 anni scolastici, emergono informazioni significative riguardo alle modalità formative preferite e al livello di coinvolgimento professionale dei docenti.

- Il **61%** dei docenti **ha partecipato a percorsi teorico-laboratoriali**, evidenziando una chiara preferenza per modalità formative che **combinano fondamenti teorici e applicazioni pratiche**. Questo indica apertura verso l'innovazione metodologica, ma anche il bisogno di **supporto per la traduzione operativa nella didattica quotidiana**.
- Il **14%** ha seguito **percorsi teorico-laboratoriali con sperimentazione in classe**, che rappresentano la forma più evoluta ed efficace di formazione, poiché **collegano teoria, pratica e riflessione professionale**. Questa percentuale, seppur minoritaria, mostra la presenza nell'Istituto di un **gruppo di docenti già orientati verso modelli di ricerca-azione, documentazione didattica e comunità professionali di pratica**.
- Il **13% dei docenti segnala invece un approccio ancora tradizionale alla formazione**, meno centrato sull'innovazione metodologica.
- Il **12%** dei docenti **non ha seguito alcuna formazione**, tra questi sono tuttavia **inclusi docenti con meno di due anni di servizio**.

## 2.4 Ambiti prescelti nel triennio precedente

Dal sondaggio emerge che, **nello scorso triennio, le aree prescelte** per la formazione sono state le seguenti:

- il **32%** degli intervistati ha seguito dei **corsi di formazione sul digitale integrato alla didattica** e/o applicato alla professione dell'insegnante

- il **21%** ha seguito dei corsi di formazione sull'**inclusione didattica**
- il **20%** ha seguito dei corsi sulla **metodologia didattica (gestione della classe, cooperative learning, PBL, Debate ...)**
- l'**11%** ha approfondito gli aspetti legati **all'insegnamento delle lingue straniere**

I corsi seguiti sono stati organizzati principalmente:

- ✓ dall'Istituto Comprensivo 7 (53%)
- ✓ da Enti accreditati dal MIM (24%)
- ✓ dall'Ufficio Scolastico Regionale Emilia Romagna (11%)
- ✓ dal Ministero dell'Istruzione e del Merito (8%)
- ✓ dalla Scuola Polo di Ambito (I.C. 12 di Bologna, 3%)
- ✓ da Enti non accreditati MIM (6%).

## 2.5 Valore attribuito alla formazione professionale

Un dato rilevante e su cui riflettere rispetto al desiderio di formazione continua dei docenti dell'I.C. 7 è che **l'82% degli intervistati ha seguito almeno 3 corsi di formazione nell'ultimo triennio.**

Dai dati raccolti emerge quindi che la grande maggioranza del corpo docente riconosce la **formazione come elemento centrale della professionalità insegnante.**

Il **60% dei docenti** considera la formazione **indispensabile per l'esercizio della professione**, riconoscendone il ruolo strategico nel mantenere elevata la qualità dell'insegnamento e nell'aggiornare metodi, strumenti e approcci educativi in relazione ai cambiamenti culturali, sociali e tecnologici.

Un ulteriore **23%** ritiene la formazione **indispensabile, pur dichiarando di non riuscire a svolgerla con continuità**, soprattutto per difficoltà organizzative o per incompatibilità con i carichi di lavoro. Questa fascia evidenzia un orientamento positivo, ma segnala anche la necessità di **rendere la formazione più accessibile, flessibile e sostenibile**, magari attraverso percorsi modulari, blended, di tutoraggio etc.

Il **14%** considera la formazione **utile ma non indispensabile**, manifestando un atteggiamento più tradizionale, probabilmente legato a una **concezione della professionalità docente intesa più come esperienza consolidata che come sviluppo continuo.**

Una **piccola percentuale (1%)** ritiene che la formazione sia valida **solo se calibrata sulle necessità specifiche del docente e della propria classe**, sottolineando l'importanza della personalizzazione, della contestualizzazione e della formazione situata nella realtà didattica.

Una quota minoritaria, pari all'**1%**, ha dichiarato che la formazione è **poco utile o non rilevante**, mentre un ulteriore **1%** ha espresso che **la formazione è importante, ma la propria esperienza professionale è ancora troppo breve** (meno di due anni) per poterne valutare pienamente l'impatto.

### 3. ANALISI DEI BISOGNI FORMATIVI D'ISTITUTO PER IL TRIENNIO 2025-2028

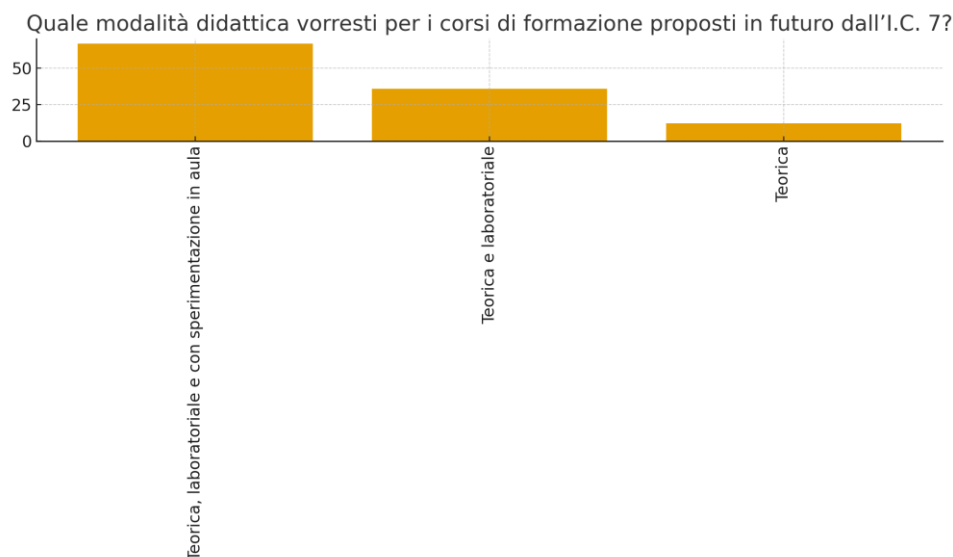
I dati raccolti hanno **consentito di individuare priorità** condivise, esigenze specifiche per ordine scolastico e orientamenti organizzativi utili a definire un Piano di Formazione triennale sostenibile, partecipato e coerente con tutti i documenti sopra menzionati.

#### 3.1 Elementi comuni trasversali

L'analisi dei risultati del sondaggio ha messo in luce sia **priorità condivise** dall'intero corpo docente sia **esigenze specifiche legate ai tre ordini di scuola**, delineando un **quadro complessivamente coerente e orientato all'innovazione professionale**. Dall'elaborazione dei dati emerge una base comune e solida di bisogni formativi, che riflettono la **crescente consapevolezza del ruolo strategico della formazione nella qualità dell'insegnamento e nella trasformazione degli ambienti di apprendimento**.

#### 3.2 Preferenze metodologiche

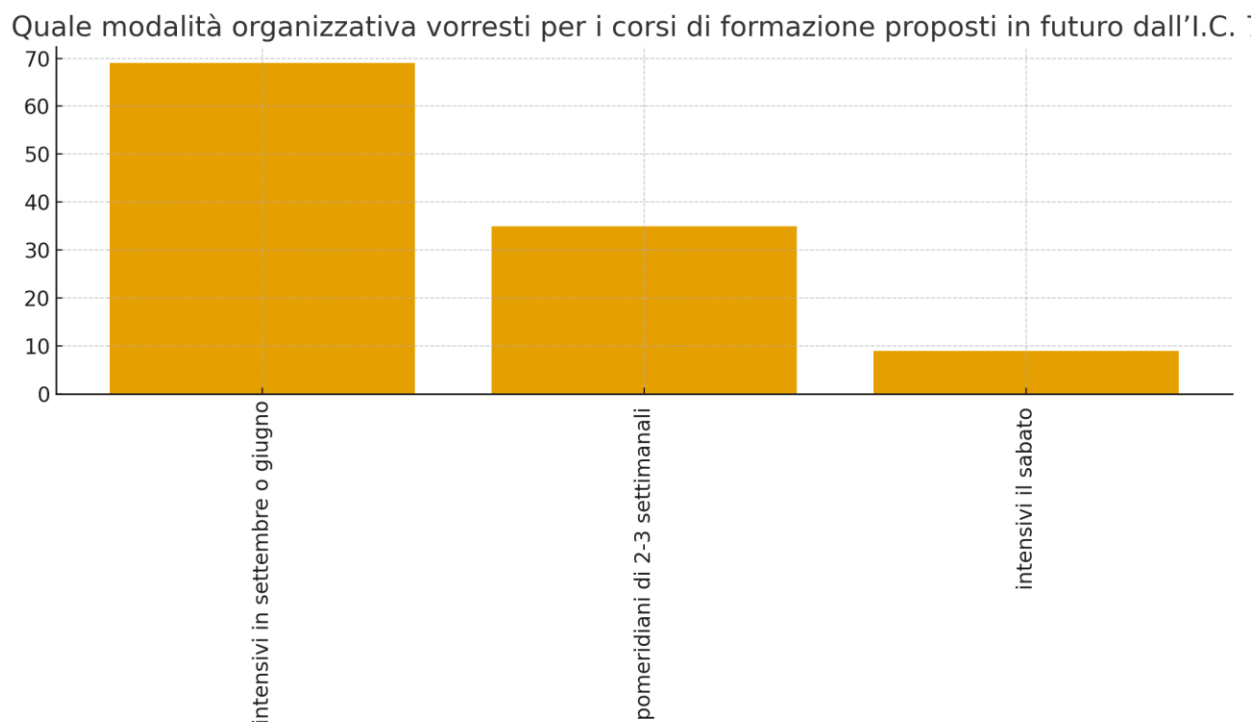
La modalità formativa più apprezzata dai docenti è rappresentata dai **percorsi teorico-laboratoriali, arricchiti da momenti di sperimentazione in classe**. Questa tipologia risulta la più scelta sia nel dato complessivo (67 preferenze) sia nei singoli ordini di scuola, con una particolare incidenza nella scuola primaria (36 preferenze) e nella secondaria di primo grado (26 preferenze). Ciò indica un chiaro **orientamento verso modelli formativi pratici, applicativi, esperienziali e centrati sulla ricaduta didattica**.



### 3.3 Preferenze organizzative

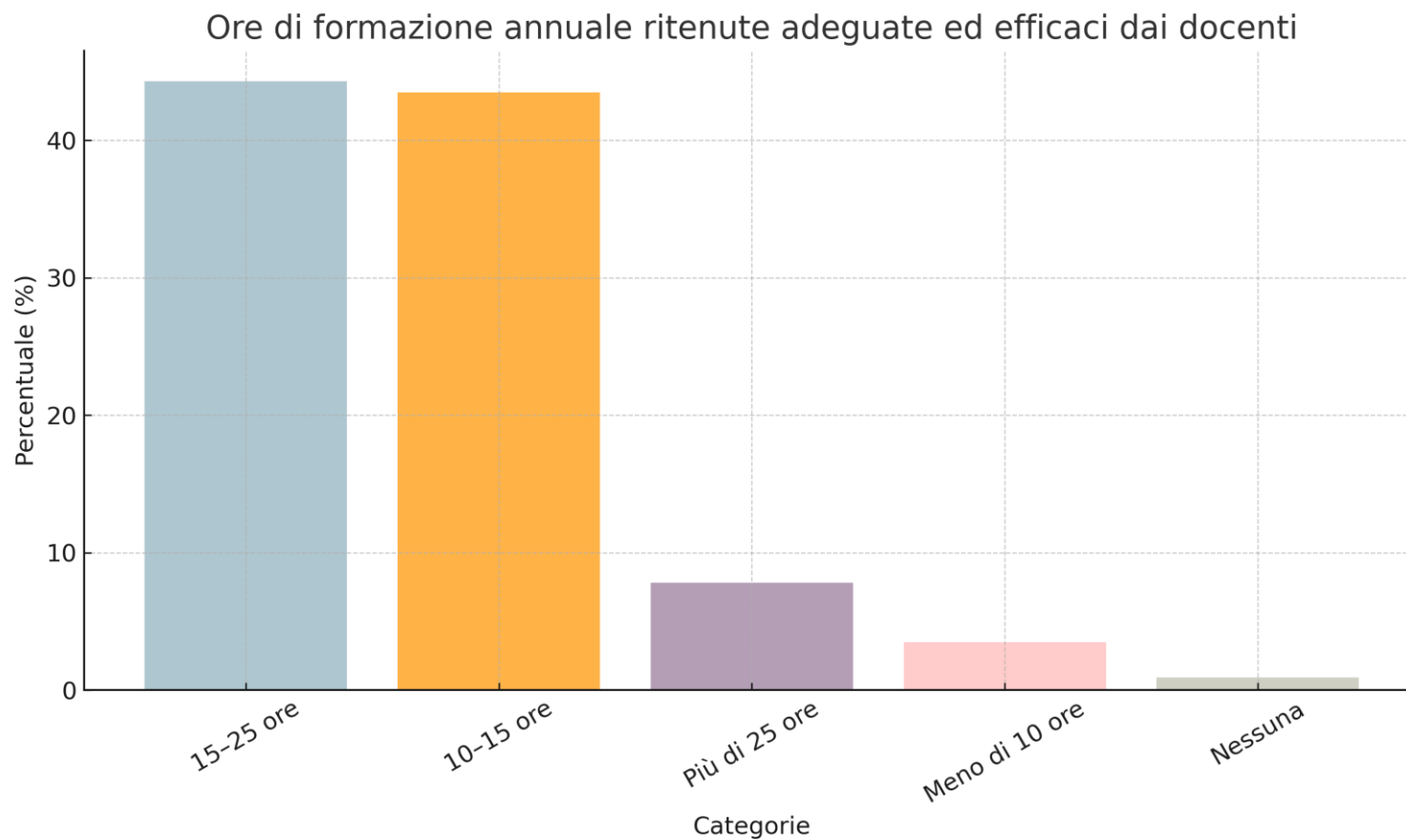
Per quanto riguarda l'organizzazione della formazione, il format ritenuto più efficace è quello dei **corsi intensivi svolti nei periodi di settembre e giugno**, scelto da 69 docenti e confermato trasversalmente nei tre ordini di scuola (Infanzia 10, Primaria 36, Secondaria 25). Altri 40 Docenti hanno indicato di preferire **incontri pomeridiani di 2/3 ore** con cadenza settimanale o quindicinale.

Questo dato evidenzia il **bisogno di percorsi concentrati, strutturati e collocati nei momenti di minore carico didattico**, anziché formazione frammentata durante l'anno.



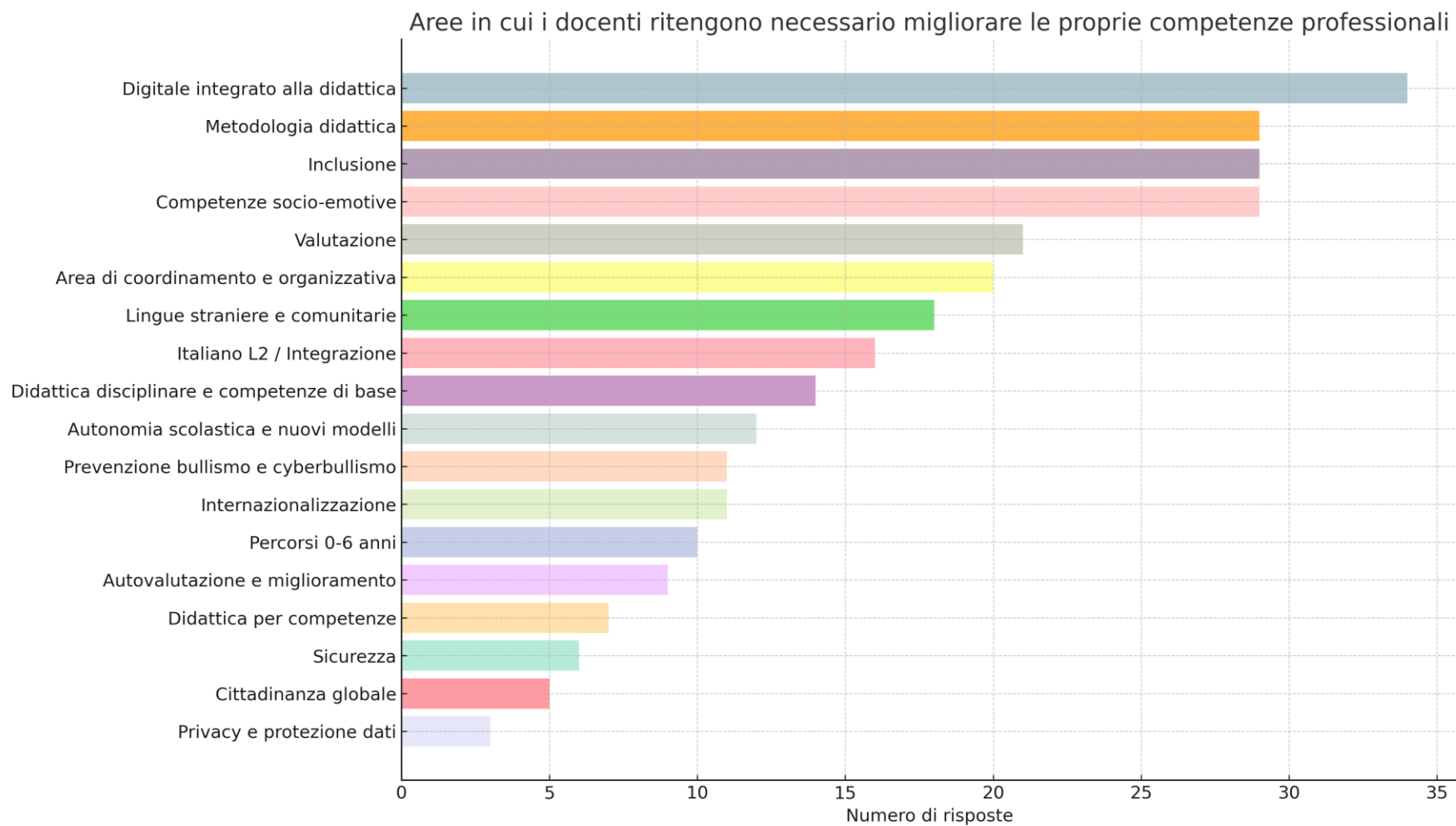
I dati mostrano inoltre che la stragrande maggioranza dei docenti ritiene **adeguato un monte ore di formazione compreso tra 10 e 25 ore annue, con una netta concentrazione nelle fasce 15–25 ore (44,3%) e 10–15 ore (43,5%)**. Solo una quota

molto ridotta indica necessità superiori o inferiori. **Questo trend evidenzia una percezione condivisa della formazione come elemento importante ma da mantenere sostenibile e compatibile con il carico di lavoro.**



### 3.4 Bisogni formativi ricorrenti

In dettaglio il grafico mostra le aree in cui i docenti hanno mostrato di concentrare i propri bisogni professionali futuri:



Facendo una sintesi, le **aree prioritarie di sviluppo professionale emerse sono 5** e risultano trasversali a tutto l'Istituto:

| Area                                         | Preferenze totali |
|----------------------------------------------|-------------------|
| <b>Metodologie didattiche innovative</b>     | 45                |
| <b>Inclusione e gestione dei BES/DSA/NAI</b> | 42                |
| <b>Competenze socio-emotive</b>              | 39                |
| <b>Valutazione e Auto-valutazione</b>        | 37                |
| <b>Digitale applicato alla didattica</b>     | 36                |

Tali temi, oltre a essere ampiamente riconosciuti nella letteratura pedagogica e nella normativa scolastica vigente, riflettono un cambiamento nella percezione professionale del docente, sempre più orientato verso la **progettazione per competenze, la didattica attiva, la gestione inclusiva dei gruppi classe, la personalizzazione, il benessere relazionale e l'uso consapevole delle tecnologie educative**.

L'Istituto esprime così un'identità pedagogica centrata sulla **centralità dello studente**, sulla **gestione consapevole dei bisogni educativi speciali** e sulla promozione di **competenze trasversali e socio-emotive**, oggi riconosciute fondamentali nelle Indicazioni Nazionali e nel Profilo delle Competenze al termine del primo ciclo.

Il digitale, pur con intensità diversa nei diversi plessi, emerge come **competenza trasversale da potenziare**, non solo come strumento tecnologico, ma come **risorsa metodologica, organizzativa e documentale**.

L'obiettivo non è semplicemente "usare le tecnologie", ma favorire **un'integrazione pedagogica del digitale, capace di incidere sulla progettazione, sulla documentazione, sulla valutazione e sulla trasformazione degli ambienti di apprendimento**.

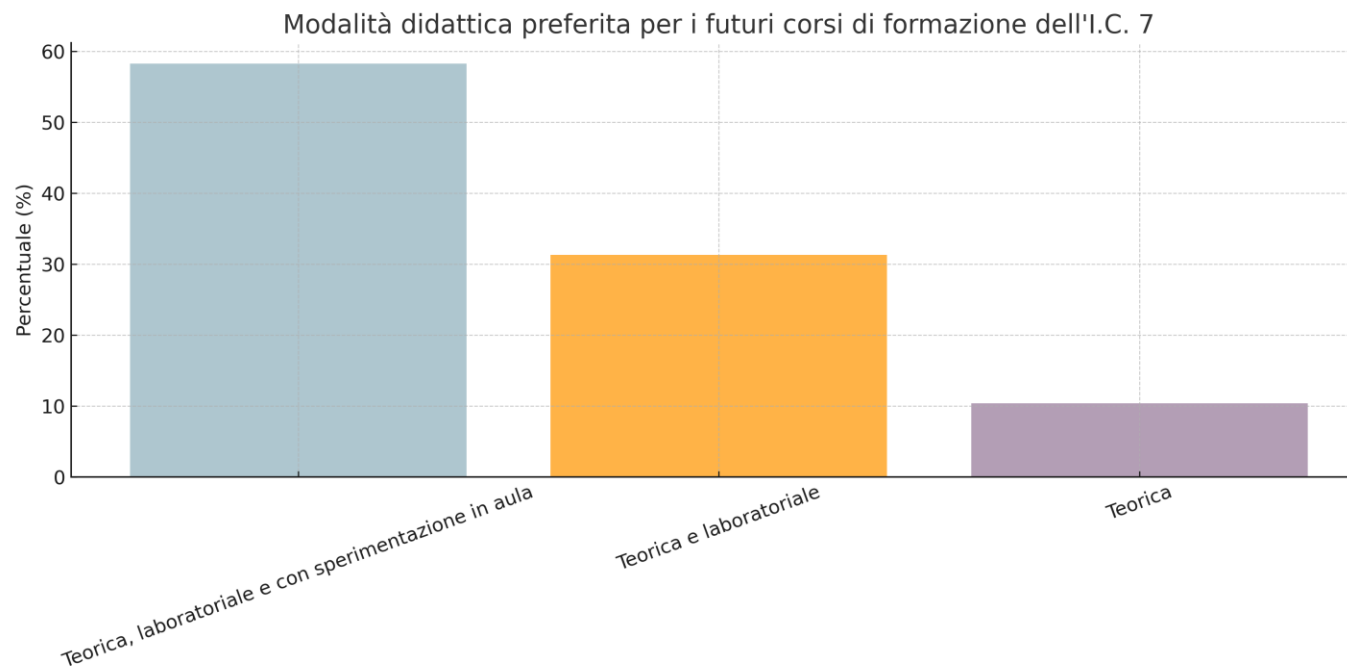
#### ➤ **Consolidare il sistema di valutazione e autovalutazione**

La **valutazione formativa e autentica** è riconosciuta da una parte dei docenti come un **ambito da consolidare**, in particolare nella scuola primaria (14 preferenze) e nella secondaria (6), raggiungendo 24 preferenze nel dato totale. Tale dato va inoltre messo in relazione con la richiesta, da parte di 13 docenti, di una formazione specifica su autovalutazione e miglioramento.

Il dato mette in evidenza il bisogno di rafforzare i processi di **valutazione per competenze, uso di rubriche descrittive, osservazione, documentazione e autovalutazione**, in coerenza con l'**O.M. n. 3 del 9 gennaio 2025** che ha introdotto significative modifiche alle modalità di valutazione degli apprendimenti nella scuola primaria.

#### ➤ **Favorire una formazione con ricaduta immediata sulla pratica professionale**

Il forte orientamento verso percorsi **laboratoriali e sperimentali** evidenzia la necessità di una formazione **concreta, applicativa e con impatto immediato sulla pratica didattica**, come dimostra il grafico delle risposte successive.



Tale modalità formativa è certamente meglio capace di incidere su:

- gestione della classe e dei gruppi eterogenei
- progettazione per competenze e curricolo verticale
- inclusione e personalizzazione
- documentazione e miglioramento professionale

In particolare, sembra emergere la necessità di incentivare percorsi di **ricerca-azione, co-progettazione, osservazione tra pari e comunità professionali di pratica**.

Questi dati delineano un **profilo di scuola in evoluzione**, consapevole della necessità di **integrare innovazione metodologica, inclusione, documentazione, digitale e valutazione, promuovendo una formazione che sia al tempo stesso sistemica, sostenibile e trasformativa**.

### 3.5 Priorità ed esigenze specifiche dei tre ordini di Scuola

L'analisi delle risposte suddivise per ordine di scuola permette di individuare alcuni bisogni formativi distintivi, pur in presenza di una base comune di orientamenti e priorità che accomunano l'intero Istituto.

#### Scuola dell'Infanzia

La Scuola dell'Infanzia presenta un profilo formativo connotato da esigenze fortemente legate alla specificità pedagogica dell'età 0–6. In particolare:

- I **percorsi formativi mirati allo sviluppo nei primi anni di vita** (percorsi 0-6) costituiscono il principale ambito di interesse, confermando la centralità di temi quali il gioco, la relazione educativa, l'osservazione pedagogica e la documentazione.
- Si registra una maggiore attenzione rispetto ad altri ordini per le **dimensioni di coordinamento educativo e organizzazione pedagogica**.
- L'interesse per le **metodologie didattiche innovative risulta meno marcato rispetto agli altri plessi**, a conferma di un orientamento più centrato sui processi di sviluppo, relazione, cura educativa e benessere, competenze socio-emotive.
- È tuttavia significativo rilevare che anche le aree relative a **inclusione e digitale**, pur non essendo prioritarie, sono comunque presenti. Questo dato testimonia l'evoluzione del ruolo della scuola dell'infanzia, oggi coinvolta nelle sfide educative contemporanee e attenta alle trasformazioni sociali, relazionali e tecnologiche.

#### Scuola Primaria

La Scuola Primaria evidenzia un profilo formativo ampio, articolato e trasversale, che mostra un bisogno diffuso di aggiornamento sulle principali dimensioni della professionalità docente. In particolare:

- Si riscontra un **forte interesse verso metodologie didattiche innovative, inclusione, uso del digitale, gestione delle competenze socio-emotive e valutazione**, delineando un fabbisogno complesso e multidimensionale.
- La scuola primaria appare l'ordine più orientato alla **didattica per competenze, alla progettazione interdisciplinare, alla gestione dei gruppi classe eterogenei e alla documentazione dei processi**.
- È inoltre evidente la propensione alla **collaborazione professionale**, con un'elevata riconoscenza del valore della **formazione tra pari, dello scambio di buone pratiche e della co-progettazione didattica**.

#### Scuola Secondaria di Primo Grado

La Scuola Secondaria presenta bisogni formativi più specifici, legati alla natura disciplinare e adolescenziale del segmento. I principali elementi emersi sono:

- Forte interesse verso **metodologie didattiche innovative, inclusione, competenze socio-emotive e digitale**, in linea con le priorità dell'Istituto.
- Maggiore rilevanza rispetto agli altri ordini per **didattica disciplinare, internazionalizzazione, lingue straniere e prevenzione delle dinamiche adolescenziali, quali bullismo e cyberbullismo**.
- Si evidenzia inoltre una richiesta crescente di formazione sulla **valutazione per competenze, certificazione e orientamento**, con attenzione alla documentazione, al curriculum verticale e al raccordo con il primo ciclo.

#### 4. SINTESI INTERPRETATIVA E CONCLUSIONI

Il sondaggio restituisce un quadro complessivo **coerente, convergente e orientato all'innovazione**, in cui l'intero Istituto riconosce come aree prioritarie la **didattica innovativa, l'inclusione, le competenze socio-emotive e la trasformazione digitale**.

Accanto a questi elementi comuni, emergono anche **specificità di ordine scolastico**, che possono essere così sintetizzate:

| Ordine di scuola  | Esigenze prevalenti                                                                                                                                                                                          |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Infanzia</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Percorsi 0–6</li><li>✓ osservazione pedagogica</li><li>✓ relazione educativa</li><li>✓ benessere</li><li>✓ coordinamento educativo-pedagogico</li></ul>              |
| <b>Primaria</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ metodologie innovative</li><li>✓ inclusione, digitale</li><li>✓ competenze socio-emotive</li><li>✓ valutazione</li></ul>                                             |
| <b>Secondaria</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Didattica disciplinare</li><li>✓ metodologie innovative</li><li>✓ internazionalizzazione</li><li>✓ gestione adolescenza</li><li>✓ bullismo e cyberbullismo</li></ul> |

Queste differenze, tuttavia, non risultano polarizzate, e il loro carattere complementare permette di strutturare un Piano di Formazione che sia unitario nella visione e differenziato negli interventi, capace di valorizzare la specificità di ogni segmento scolastico senza frammentare l'identità dell'Istituto.

Questo quadro analitico costituisce la base per la progettazione di un Piano di Formazione sostenibile, partecipato e coerente con la missione educativa dell'Istituto Comprensivo n. 7.

## 5. PIANO DI FORMAZIONE TRIENNALE – PTOF 2025–2028

### ➤ Finalità strategiche

Il Piano di Formazione Triennale dell'Istituto Comprensivo n. 7 – in presenza di risorse adeguate - si dovrebbe configurare come finalizzato a:

- ❖ **Migliorare gli esiti di Italiano e Matematica** (obiettivo desunto dalle priorità e traguardi RAV e Piano di miglioramento)
- ❖ sviluppare una **didattica attiva, laboratoriale e inclusiva, orientata allo sviluppo di competenze**
- ❖ promuovere la **valutazione formativa e autentica**, come processo di osservazione, documentazione e accompagnamento dei progressi degli alunni
- ❖ **integrare il digitale e l'intelligenza artificiale** in chiave pedagogica, documentale e organizzativa
- ❖ rafforzare la **progettazione didattica verticale**, favorendo la continuità educativa e la costruzione intenzionale dei percorsi di crescita degli alunni
- ❖ valorizzare la **collaborazione professionale tra docenti**, sviluppando comunità di pratica, peer tutoring e ricerca-azione

### ➤ Aree strategiche di formazione

| Area Prioritaria                                      | Motivazione                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Metodologie didattiche innovative</b>              | Necessità di attivare didattica laboratoriale, collaborativa, progettazione per competenze e compiti autentici |
| <b>Inclusione, personalizzazione, BES/DSA/NAI</b>     | Attenzione alla diversità, Universal Design for Learning, strategie di cooperative learning e tutoring         |
| <b>Competenze socio-emotive e clima educativo</b>     | Gestione del gruppo classe, prevenzione del disagio, benessere scolastico, bullismo e cyberbullismo            |
| <b>Valutazione autentica e per competenze</b>         | Costruzione di rubriche, osservazione, certificazione competenze, progettazione del curriculum                 |
| <b>Digitale e IA nella didattica e documentazione</b> | Gestione di e-portfolio, strumenti digitali, intelligenza artificiale educativa e didattica aumentata          |

L'analisi delle esigenze formative rilevate attraverso le risposte dei docenti evidenzia un quadro chiaro e coerente con le priorità strategiche della scuola.

Le **aree individuate** – metodologie didattiche innovative, inclusione e personalizzazione, competenze socio-emotive, valutazione autentica e per competenze, utilizzo del digitale e dell'intelligenza artificiale nella didattica – **rappresentano assi portanti sui quali orientare la progettazione del Piano di Formazione** di Istituto nei prossimi anni.

Tali ambiti rispondono alle necessità emergenti nella pratica educativa quotidiana, alla crescente complessità dei contesti di classe e alla necessità di consolidare una cultura professionale orientata alla ricerca, al miglioramento continuo e alla qualità dei processi di insegnamento-apprendimento.

L'elaborazione dei questionari ha inoltre evidenziato che la maggior parte dei docenti ritiene maggiormente utili **percorsi formativi che coniughino parte teorica, laboratoriale e di sperimentazione in aula nonché temporalmente consistenti, con un impegno non inferiore alle 10 ore e fino a 25 ore complessive**. Alla luce di tale preferenza, il **Piano di Istituto orienterà le proprie proposte interne verso percorsi strutturati di circa 10-20 ore**, in grado di garantire approfondimento, continuità e ricaduta significativa sulla pratica didattica.

Tuttavia, nella pianificazione delle azioni formative occorre **considerare i vincoli strutturali presenti**, in particolare quelli legati alla **disponibilità delle risorse economiche e organizzative**.

Il Piano di Istituto potrà dunque proporre percorsi formativi mirati e coerenti con le aree strategiche individuate, ma sarà necessario **selezionare annualmente una tipologia di formazione da realizzare internamente, in base alle risorse disponibili, privilegiando gruppi specifici di docenti o, laddove opportuno, gruppi eterogenei che coinvolgano diversi ordini di scuola**.

**Le restanti esigenze formative, pur riconosciute come rilevanti, saranno sostenute attraverso la partecipazione a percorsi esterni messi a disposizione da enti istituzionali quali USR, Ministero, AUSL, Scuola Polo per la formazione e altri soggetti qualificati.**

**Il miglioramento degli esiti in Italiano e Matematica** sarà la priorità trasversale perseguita dal personale in ogni corso di formazione prescelto, dovendo coniugare le esigenze formative del singolo con le esigenze espresse nel Piano di Miglioramento di istituto.

In questo modo l'Istituto potrà garantire **un'offerta formativa articolata, sostenibile e progressivamente estesa**, assicurando continuità al processo di sviluppo professionale dei docenti e allineandosi agli obiettivi di miglioramento individuati nel RAV e nel PTOF.

In sintesi, il Piano di Formazione si configura come un dispositivo dinamico e modulare, capace di monitorare i bisogni, valorizzare le risorse interne ed esterne e sostenere l'evoluzione della comunità professionale, nella prospettiva di un miglioramento diffuso e duraturo dei processi educativi e didattici.

# PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ATA

## 1. PREMESSA E QUADRO DI RIFERIMENTO

La formazione del personale Amministrativo, Tecnico e Ausiliario (ATA) costituisce una **leva strategica fondamentale** per lo sviluppo professionale e per il necessario sostegno ai processi di innovazione in atto nella scuola dell'autonomia. In un contesto caratterizzato da crescente complessità organizzativa, digitale e relazionale, la qualità dei servizi amministrativi e ausiliari incide in modo diretto sul buon funzionamento dell'Istituto e sulla realizzazione del PTOF.

La partecipazione alle iniziative di formazione e aggiornamento del personale ATA rappresenta, pertanto, un aspetto rilevante per la **promozione efficace delle specifiche professionalità** e per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dell'Istituto.

Previa autorizzazione del Dirigente Scolastico e in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, il personale ATA può partecipare a iniziative di formazione organizzate dall'Amministrazione, dalle Università o da enti accreditati ai sensi della **Direttiva 170/2016**, nonché fruire delle opportunità offerte dalla piattaforma ministeriale **S.O.F.I.A.**

Le proposte formative che il DSGA predispone per il personale ATA, unitamente alle azioni formative previste per il personale docente, concorrono a costituire il **Piano di Formazione di Istituto**, deliberato dal Collegio dei Docenti e coerente con il PTOF.

Ai sensi dell'**art. 44 del CCNL 1998-2001**, il sistema di formazione del personale ATA si articola in quattro tipologie di percorsi:

- aggiornamento;
- formazione specialistica;
- formazione finalizzata alla mobilità all'interno dell'area;
- formazione finalizzata al passaggio ad area superiore.

Il presente Piano recepisce tali indicazioni, declinandole rispetto alle **esigenze specifiche** emerse dal sondaggio rivolto al personale ATA dell'Istituto.

## 2. ANALISI SINTETICA DEI DATI EMERSI DALLA RILEVAZIONE DI ISTITUTO

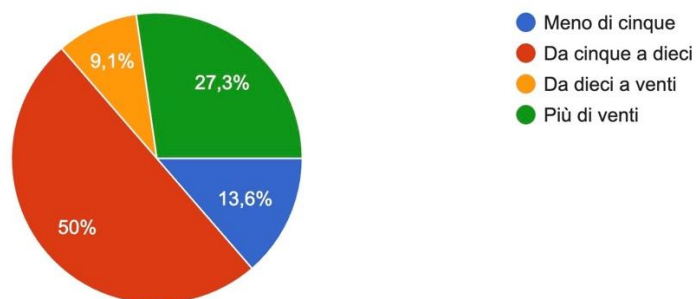
### 2.1 Partecipazione e profilo del personale

Al questionario hanno risposto **22 unità di personale ATA**:

- 14 Collaboratori Scolastici (63,6%);
- 7 Assistenti Amministrativi (31,8%);
- 1 DSGA (4,5%).

La maggioranza è personale di ruolo (**81,8%, pari a 18 unità di personale**), con una buona anzianità di servizio: il **50%** (11 unità di personale) lavora da 5–10 anni, il **27,3%** (6 unità di personale) da oltre 20 anni, il 9% (2 unità di personale) svolge questa professione da 10 a 20 anni, solo 3 unità di personale (pari al 13,6% del totale) svolgono questa professione da meno di 5 anni.

Da quanti anni svolgi questa professione:



## 2.2 Dati relativi alla formazione seguita dal personale ATA nel triennio precedente

La prima batteria di domande ha rilevato frequenza e tipologia della formazione seguita dal personale ATA nel triennio precedente.

Dall'analisi dei dati è emerso che:

- circa il **50% degli ATA** ha frequentato uno o più corsi strutturati in incontri brevi (**2-4- ore**)
- il **21,4%** ha dichiarato di aver seguito uno o più percorsi formativi **brevi (5-9 ore)**
- Il **14,3%** del personale ATA ha partecipato a uno o più **percorsi di media durata (dalle 10 alle 15 ore di formazione)**
- Il **14,2%** ha dichiarato di aver partecipato a uno o più **percorsi di lunga durata e/o intensivi (dalle 16 alle 25 ore di formazione, oltre le 25 ore)**

Solo una quota minoritaria ha frequentato corsi medio-lunghi (oltre 10 ore). Ciò indica la necessità di proporre **percorsi modulati e sostenibili**, con attenzione ai tempi di servizio.

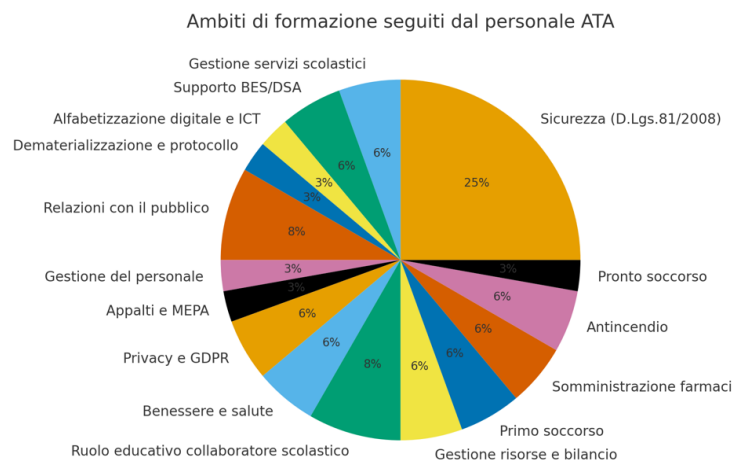
## 2.3 Tipologia dei corsi frequentati nel triennio precedente

I corsi svolti negli ultimi anni hanno riguardato soprattutto:

- sicurezza D.Lgs. 81/2008;
- ruolo educativo del collaboratore scolastico;
- relazioni con il pubblico;

- privacy, gestione dei dati, dematerializzazione;
- gestione risorse finanziarie e bilancio;
- benessere lavorativo, somministrazione farmaci, primo soccorso, antincendio.
- Supporto BES/DSA

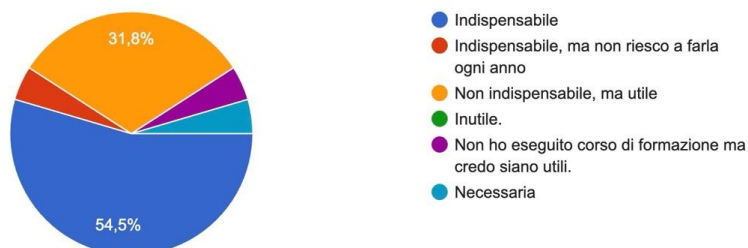
### Il grafico evidenzia gli ambiti formativi scelti dal personale ATA



## 2.4 Percezione del valore della formazione

La maggioranza del personale considera la formazione **indispensabile o comunque necessaria**. Anche chi dichiara di non riuscire a farla tutti gli anni la considera una **leva importante per il miglioramento dell'Istituto**.

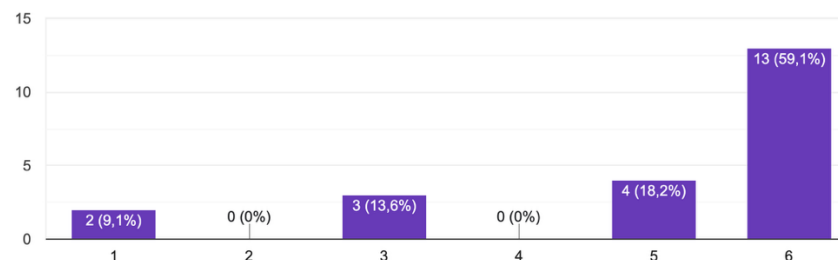
### Secondo te, per la tua professione la formazione è



La formazione in servizio del personale non docente è percepita anch'essa come una importante leva di miglioramento dell'istituto.

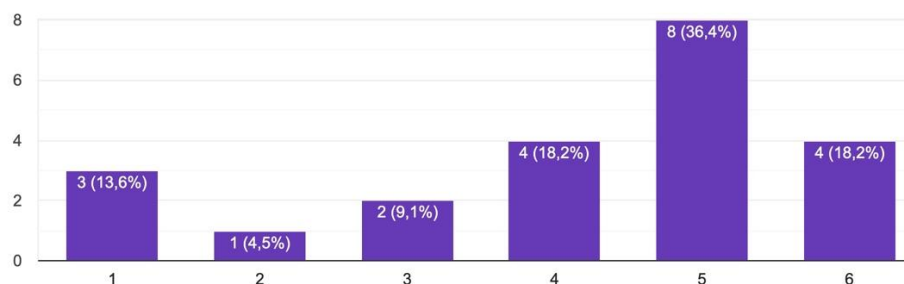
La formazione in servizio del personale non docente è una leva per il miglioramento dell'Istituto

22 risposte



Come si evince dal grafico successivo, una parte significativa del personale ATA dichiara di aver **modificato in modo importante le proprie modalità di lavoro** negli anni, grazie anche alla formazione, all'autoformazione e allo scambio tra colleghi.

Il grafico rappresenta quanto è stata modificata nel tempo la modalità di lavoro in una scala da 1 a 6



Le pratiche ritenute più efficaci sono:

- 45% delle risposte: l'**autoformazione informale tra colleghi** (scambio di idee, buone pratiche, materiali)
- 31,8% delle risposte: la **formazione teorica frontale online**;
- 31,8% delle risposte: la **formazione teorica frontale in presenza**;
- 31,8% delle risposte: la **formazione con momenti laboratoriali**;

- 22,7% delle risposte: lo **studio individuale** (testi, videolezioni, conferenze ...)
- 4,5% delle risposte: formazione sul campo (partecipazione a commissione, attività aggiuntive, incarichi di referenza e staff)



### 3. BISOGNI FORMATIVI ESPRESSI PER IL FUTURO

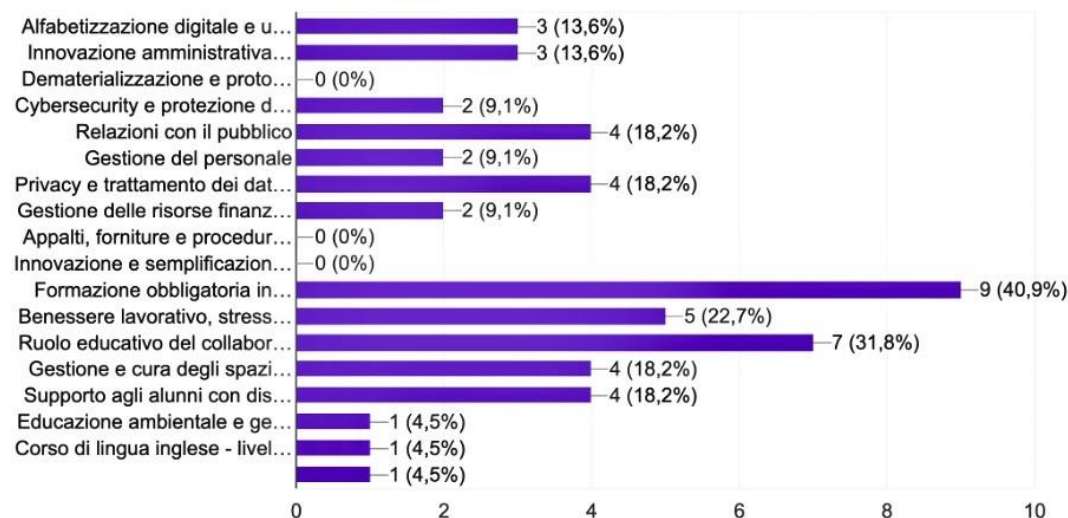
#### 3.1. Aree in cui il personale ATA sente di dover migliorare maggiormente le proprie competenze

Dall'analisi dei dati emerge come l'area percepita come prioritaria per il miglioramento professionale sia la **sicurezza sul lavoro (9 risposte)**, seguita dal **ruolo educativo del collaboratore scolastico (7 risposte)** e dal **benessere lavorativo, stress lavoro-correlato e tutela della salute (5 risposte)**.

Quattro aree condividono la stessa rilevanza (4 preferenze ciascuna): **relazioni con il pubblico, privacy e GDPR, gestione degli spazi scolastici come ambienti educativi, e supporto agli alunni con disabilità e BES**, che segnalano un orientamento verso professionalità sempre più educative, relazionali e inclusive.

Tra le ulteriori competenze emergono **cybersecurity, gestione risorse e del personale**, mentre risultano residuali **ambiente e sostenibilità** (Agenda 2030, scuole "green") e **lingua inglese**.

### Aree in cui il personale ATA sente di dover migliorare maggiormente le proprie competenze



### 3.2. Aree formative prioritarie indicate dal personale ATA per il Piano di Formazione Triennale 2025-2028

Dall'analisi delle indicazioni espresse nel sondaggio rivolto al personale ATA, emergono alcune aree formative considerate particolarmente rilevanti in vista della programmazione triennale. Le preferenze manifestate delineano un fabbisogno formativo articolato, ma con chiari orientamenti verso tematiche legate al **benessere organizzativo**, al **ruolo educativo e relazionale del personale ATA**, nonché alla **professionalità amministrativa e gestionale**, aggiornata ai nuovi strumenti digitali e alle normative vigenti.

#### Di seguito le aree formative indicate come prioritarie

| Area Benessere e ruolo educativo                                       | Preferenze espresse |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Benessere lavorativo, stress lavoro-correlato, tutela della salute     | 7                   |
| Ruolo educativo del collaboratore scolastico nella comunità scolastica | 7                   |

Questi dati evidenziano la consapevolezza del personale rispetto alla propria funzione educativa e relazionale, oltre che operativa, all'interno della comunità scolastica. Cresce la richiesta di formazione su gestione del clima lavorativo, relazioni professionali e cura del benessere personale e organizzativo.

| <b>Area Sicurezza, tutela e protezione</b>                                   | <b>Preferenze espresse</b> |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Formazione obbligatoria in materia di sicurezza (D.Lgs. 81/2008)             | <b>5</b>                   |
| Gestione delle emergenze, piani di evacuazione, antincendio e primo soccorso | <b>3</b>                   |
| Privacy e trattamento dei dati (GDPR, policy interne, sicurezza informatica) | <b>3</b>                   |
| Cybersecurity e protezione dei dati                                          | <b>1</b>                   |

La sicurezza, intesa in senso ampio (fisica, digitale, normativa), rappresenta un asse portante del piano formativo, con attenzione sia alle responsabilità legate alla gestione degli ambienti sia alla protezione dei dati personali e alla sicurezza informatica.

| <b>Area Competenze amministrative e gestionali</b>                            | <b>Preferenze espresse</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Gestione e organizzazione dei servizi scolastici                              | <b>4</b>                   |
| Innovazione amministrativa e digitale (SIDI, PagoPA, ANAC, PNRR, PA digitale) | <b>3</b>                   |
| Gestione del personale                                                        | <b>3</b>                   |
| Gestione delle risorse finanziarie e del bilancio (FIS, contabilità, PNRR)    | <b>3</b>                   |
| Gestione dei gruppi di lavoro, comunicazione interna ed empowerment           | <b>2</b>                   |

Si conferma la richiesta di potenziare competenze tecnico-amministrative, con attenzione alla digitalizzazione della PA, alla gestione del personale e alle procedure connesse ai fondi pubblici, europei e PNRR.

| <b>Area Competenze educative, inclusive e relazionali</b>                  | <b>Preferenze espresse</b> |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Supporto alunni con disabilità o BES (PEI, Inclusione, assistenza di base) | <b>4</b>                   |
| Gestione e cura degli spazi scolastici come ambienti educativi             | <b>3</b>                   |
| Relazioni con il pubblico                                                  | <b>3</b>                   |

Il personale ATA riconosce il proprio ruolo nella gestione degli spazi scolastici come luoghi educativi e di inclusione. Si riscontra l'esigenza di migliorare le competenze nella relazione con famiglie, utenza e alunni, in particolare nei contesti di fragilità.

| Area Innovazione e sostenibilità                                    | Preferenze espresse |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Partecipazione a progetti PNRR, Agenda 2030 e scuole "green"        | 2                   |
| Educazione ambientale e gestione sostenibile degli spazi scolastici | 1                   |

Emergono sensibilità verso tematiche ambientali e progettuali, in coerenza con l'evoluzione della scuola verso modelli sostenibili, digitali, inclusivi e innovativi.

| Area Competenze linguistiche  | N. unità |
|-------------------------------|----------|
| Lingua inglese – vari livelli | 1        |

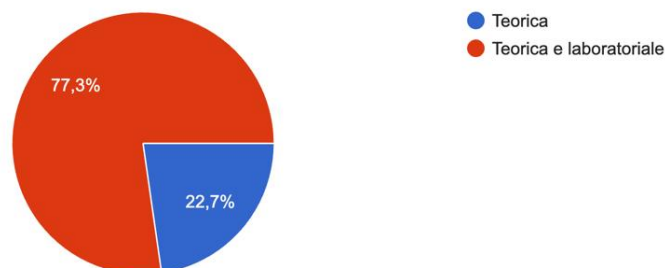
La richiesta di formazione linguistica appare residuale ma potrebbe segnalare un interesse emergente verso una maggiore apertura internazionale e la necessità di competenze di base per interazioni amministrative o progettuali (es. Erasmus+, bandi).

Rispetto alle **modalità formative future**, il personale preferisce un tipo di formazione:

- teorico-laboratoriale (77,3%)
- incontri pomeridiani di **2-3 ore** (59,1%), seguiti da corsi intensivi a settembre/giugno (27,3%).

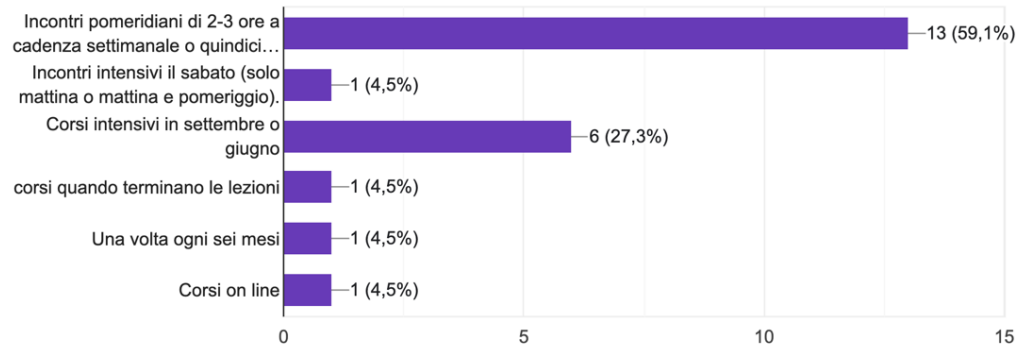
Quale modalità didattica vorresti per i corsi di formazione proposti in futuro dall'I.C. 7?

22 risposte



Quale modalità organizzativa vorresti per i corsi di formazione proposti in futuro dall'I.C. 7?

22 risposte



#### 4. SINTESI INTERPRETATIVA

Le preferenze espresse mostrano un **profilo formativo equilibrato**, che combina:

- competenze educative e relazionali (ruolo educativo, inclusione, relazioni con il pubblico);
- competenze normative e di tutela (sicurezza, privacy, GDPR, primo soccorso);
- competenze amministrative e digitali (gestione contabile, piattaforme digitali, PNRR);
- attenzione alla qualità degli ambienti scolastici e al benessere professionale;
- apertura verso temi emergenti: sostenibilità, empowerment, digitalizzazione e sicurezza informatica.

Tali evidenze rappresentano una base solida per la strutturazione del **Piano di Formazione ATA triennale**, da articolare in **moduli tematici progressivi**, con alcuni percorsi comuni più quelli specifici per profilo (CS, AA, DSGA).

##### 4.1 Obiettivi del Piano di Formazione ATA

Alla luce dei dati emersi, il Piano si pone i seguenti obiettivi:

1. **Qualificare e aggiornare le competenze professionali** del personale ATA, in coerenza con i bisogni emersi e con le priorità di Istituto (PTOF, RAV, PdM, PNRR).
2. **Rafforzare il ruolo educativo e relazionale** del personale ATA all'interno della comunità scolastica, in particolare dei Collaboratori Scolastici.
3. Potenziare le competenze in ambito **sicurezza, tutela della salute e benessere lavorativo**.
4. Migliorare le competenze in ambito **amministrativo, digitale e organizzativo**, con particolare attenzione a privacy, dematerializzazione, ICT, gestione dei servizi e delle risorse.

5. Favorire una maggiore **consapevolezza del contributo del personale ATA al miglioramento dell'Istituto**, attraverso la conoscenza degli strumenti di governance (PTOF, RAV, PdM).
6. Promuovere **forme di formazione flessibili e sostenibili**, che tengano conto dei tempi di servizio, valorizzando, accanto alla formazione formale, anche lo scambio tra pari e la formazione "sul campo".

## 4.2 Articolazione del Piano per profili

### Collaboratori Scolastici

Priorità:

- ruolo educativo e inclusione;
- sicurezza, gestione emergenze, somministrazione farmaci;
- cura degli spazi come ambienti educativi;
- relazioni con alunni, famiglie, docenti;
- benessere lavorativo.

### Assistenti Amministrativi

Priorità:

- innovazione amministrativa e digitale (SIDI, PagoPA, piattaforme ministeriali);
- privacy, GDPR, gestione dati e sicurezza informatica;
- contabilità, bilancio, FIS, PNRR;
- relazioni con il pubblico, comunicazione interna ed esterna.

### DSGA

Priorità:

- aggiornamento normativo e gestionale su contabilità, PNRR, progetti, contrattualistica;
- gestione del personale, coordinamento del personale amministrativo;
- supporto alla governance di Istituto rispetto a PTOF, RAV, PdM;

## 4.3 Modalità organizzative della formazione

Le iniziative di formazione saranno organizzate secondo i seguenti criteri, in coerenza con le preferenze espresse nel sondaggio:

- prevalenza di **corsi teorico-laboratoriali**, con casi pratici, simulazioni, esercitazioni;
- incontri pomeridiani di **2-3 ore**, con percorsi modulari;
- eventuali corsi intensivi a **settembre e giugno**, compatibilmente con il servizio;
- possibilità di formazione **online** per specifici moduli;

- valorizzazione di **formazione interna** (IC7 come soggetto promotore) e di enti accreditati MIM;
- registrazione dei percorsi su piattaforma **S.O.F.I.A.** ove possibile.

#### 4.4 Monitoraggio, valutazione e ricaduta

Il Piano di Formazione ATA sarà oggetto di:

- **monitoraggio annuale** (questionari, brevi report del DSGA, momenti di restituzione nei consigli di istituto/riunioni ATA);
- valutazione della **ricaduta organizzativa e relazionale** (migliore gestione dei servizi, riduzione criticità, aumento consapevolezza di ruolo);
- eventuale **rimodulazione** annuale del Piano sulla base di nuovi bisogni emergenti, del RAV e del Piano di Miglioramento.

Le evidenze raccolte confluiranno nella **documentazione del PTOF** e nel processo di miglioramento continuo dell'Istituto.