

Sintesi del
**PIANO PER LA FORMAZIONE DEI DOCENTI
2016-2019**

1. PERCHÉ UN PIANO PER LA FORMAZIONE DEI DOCENTI

La crescita del Paese richiede un sistema educativo di qualità, che guardi allo sviluppo professionale del personale della scuola come a 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. In particolare, la formazione in servizio del personale docente diviene *“obbligatoria, permanente e strutturale”* (comma 124).

La formazione dei docenti risponde in primo luogo a esigenze nazionali, legate alla modernizzazione del Paese all'interno della comunità internazionale; in secondo luogo è strettamente correlata al miglioramento del sistema d'istruzione e all'adeguamento dell'offerta formativa ai bisogni educativi espressi dalla popolazione scolastica e dal territorio; infine è espressione dei bisogni e delle prospettive di crescita professionale del singolo docente, come individuo e come professionista.

ESIGENZE NAZIONALI

Priorità del sistema e Piani Nazionali
(es. lingue, competenze digitali, inclusione e integrazione,
didattica per competenze, autonomia)

MIGLIORAMENTO DELLA SCUOLA

Legame tra bisogni individuali,
bisogni della scuola
e del territorio

Piano di formazione dell'Istituto
(indicatore per RAV e per valutazione
del dirigente scolastico)

SVILUPPO PERSONALE E PROFESSIONALE

Standard Professionali
Portfolio professionale docente
Piano individuale di Sviluppo Professionale

La missione del Piano è dunque quella di armonizzare le diverse azioni formative: quelle che il singolo docente realizza individualmente nella propria comunità professionale e di ricerca, i piani formativi delle singole istituzioni scolastiche e i piani nazionali.

2. LA FORMAZIONE COME SVILUPPO PROFESSIONALE E PERSONALE DEI DOCENTI

Per quanto riguarda la crescita personale e professionale del docente, il sistema consente di rafforzare e valorizzare la professione docente, guarda alle prospettive di carriera dei docenti in termini di legittimazione strutturale delle attività condotte, e consente di documentare il progressivo affinamento di competenze dei docenti. Tale patrimonio professionale potrà essere riconosciuto, valorizzato e incentivato mediante gli strumenti normativi messi a disposizione dal legislatore.

Quella del docente è una professione che richiede qualifiche specifiche, comporta un apprendimento lungo tutto l'arco della vita e che si sviluppa all'interno di una comunità professionale e sociale. La formazione in servizio si collega direttamente con il contesto di lavoro in aula e si qualifica come riflessione alta sullo stile d'insegnamento, attraverso un rapporto maturo con le conoscenze e le trasformazioni culturali, con le innovazioni in materia didattica e con una migliore conoscenza delle dinamiche dell'apprendimento.

Tuttavia non è solo il singolo insegnante, ma piuttosto l'insieme dei docenti a caratterizzare una scuola o un sistema di scuole e a determinarne la qualità. Il capitale professionale dei docenti è la risorsa immateriale che rende grande una scuola e il suo paradigma è la cultura professionale collaborativa. La partecipazione ad azioni formative deve dunque fare riferimento alla comunità scolastica, nello specifico al Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF), che dovrà contenere al suo interno anche la previsione delle azioni formative che l'istituto si impegna a progettare e a realizzare per i propri docenti in relazione ai bisogni rilevati, legando organicamente le azioni formative all'interno della scuola alle priorità e ai traguardi di miglioramento di ogni Istituto individuati dal Rapporto di autovalutazione (RAV) e dal Piano di Miglioramento (PdM).

La formazione permanente è elemento fondante della professionalità docente, è scelta professionale che consente ampia autonomia culturale, progettuale, didattica, di ricerca. Questa dimensione suggerisce 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.

Per fare questo il punto di partenza è l'adozione di "standard professionali", in merito ai quali saranno considerate le seguenti aree di sviluppo professionale:

- possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche in relazione ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti scolastici;
- possesso ed esercizio delle competenze relazionali e organizzative in relazione alla migliore gestione dell'insegnamento e degli ambienti di apprendimento;
- partecipazione responsabile all'organizzazione scolastica, al lavoro collaborativo in rete, anche assicurando funzioni di coordinamento e animazione;
- cura della propria formazione in forma di ricerca didattica, documentazione, riflessione sulle pratiche, diffusione di esperienze di eccellenza.

Il MIUR attiverà dall'a.s. 2016/2017 un sistema on-line nel quale ciascun docente potrà documentare e riorganizzare la propria "storia formativa e professionale" costruendo il proprio portfolio professionale; il portfolio fornirà inoltre l'ambiente digitale in cui documentare le Unità

Formative acquisite, anche per valutarne l'efficacia, e diventerà parte integrante del fascicolo digitale del docente. Il docente curerà inoltre un Piano individuale di sviluppo professionale, di cui il Dirigente terrà conto nel definire le linee d'indirizzo del Piano di formazione dell'Istituto, da proporre al Collegio Docenti.

Un portfolio professionale per ogni docente

Il portfolio professionale consente al docente di

- documentare le Unità Formative acquisite operando direttamente sulla piattaforma online;
- descrivere il proprio curriculum professionale, comprensivo anche della propria "storia formativa";
- mettere a disposizione dei dirigenti scolastici il curriculum come supporto alla scelta nella chiamata per competenze per l'assegnazione dell'incarico triennale;
- elaborare un bilancio di competenze e pianificare il proprio sviluppo professionale;
- raccogliere e documentare fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte, delle azioni di verifica intraprese.

Il portfolio diventa quindi parte integrante del fascicolo digitale del docente. Il MIUR fornirà a ottobre 2016 indicazioni operative e strumenti per il concreto avvio del portfolio professionale del docente nell'anno scolastico 2016/2017 [attivazione prevista per marzo 2017].

Il piano individuale di sviluppo professionale

Una buona formazione si innesta sulla rilevazione dei bisogni dei docenti (cfr. Bilancio delle competenze dei docenti neoassunti nel 2015).

Il Piano individuale di sviluppo professionale è uno strumento che ciascun docente curerà con aggiornamenti periodici, in cui indicare esigenze e proposte di crescita professionale in riferimento alle aree indicate più avanti.

IL PIANO DI SVILUPPO PROFESSIONALE

A titolo di esempio, le macro aree su cui si basa il piano sono:

1 Area delle competenze relative all'insegnamento (**didattica**)

- a. Progettare e organizzare le situazioni di apprendimento con attenzione alla relazione tra strategie didattiche e contenuti disciplinari;
- b. Utilizzare strategie appropriate per personalizzare i percorsi di apprendimento e coinvolgere tutti gli studenti, saper sviluppare percorsi e ambienti educativi attenti alla personalizzazione e all'inclusione;
- c. Osservare e valutare gli allievi;
- d. Valutare l'efficacia del proprio insegnamento.

2. Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (**organizzazione**)

- e. Lavorare in gruppo tra pari e favorirne la costituzione sia all'interno della scuola che tra scuole;
- f. Partecipare alla gestione della scuola, lavorando in collaborazione con il dirigente e il resto del personale scolastico;
- g. Informare e coinvolgere i genitori;
- h. Contribuire al benessere degli studenti.

3. Area delle competenze relative alla propria formazione (**professionalità**)

- i. Approfondire i doveri e i problemi etici della professione;
- j. Curare la propria formazione continua;
- k. Partecipare e favorire percorsi di ricerca per innovazione, anche curando la documentazione e il proprio portfolio.

3. LE PRIORITÀ NAZIONALI DEL PROSSIMO TRIENNIO (2016-2019)

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

LE PRIORITÀ DELLA FORMAZIONE 2016-2019

COMPETENZE DI SISTEMA

Autonomia didattica e organizzativa
Valutazione e miglioramento
Didattica per competenze e innovazione metodologica

COMPETENZE PER IL 21MO SECOLO

Lingue straniere
Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento
Scuola e lavoro

COMPETENZE PER UNA SCUOLA INCLUSIVA

Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale
Inclusione e disabilità
Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile

- La **piena realizzazione dell'autonomia amministrativa e didattica**, attraverso l'elaborazione, la realizzazione e la verifica della progettazione curricolare, anche mediante un ripensamento delle modalità tradizionali d'insegnamento e di organizzazione didattica. In quest'ottica la formazione deve consentire la valorizzazione delle diverse competenze professionali, le specifiche specializzazioni, le attitudini e le motivazioni.
- La piena adozione di un **sistema di valutazione, finalizzato** alla qualificazione del servizio scolastico e **al miglioramento** degli apprendimenti e delle competenze degli allievi. In quest'ottica la formazione assume un ruolo strategico per orientare in termini formativi lo sviluppo del sistema a tutti i livelli: in merito alla valutazione degli apprendimenti (valutazione didattica); alla valutazione delle organizzazioni scolastiche (valutazione della scuola); alla valorizzazione delle professionalità (valutazione professionale); alle capacità di analizzare i dati valutativi, di mettere a punto i piani di miglioramento, di monitorare via via gli esiti, di riorientare le azioni e di rendicontare i risultati effettivamente raggiunti. Le iniziative dovranno coinvolgere tutte le scuole e tutta la comunità professionale, in particolare i Nuclei interni di valutazione e di miglioramento e i Comitati di valutazione.

- Lo **sviluppo di una didattica per competenze**, che miri al rafforzamento delle competenze di base anche attraverso un cambiamento di paradigma nell'azione didattica, rafforzando l'applicazione di metodologie attive che rendano lo studente co-costruttore del suo sapere. In quest'ottica la formazione potrà adottare il modello di ricerca-azione partecipata, e i docenti avranno l'occasione di implementare il loro essere ricercatori e sperimentatori di proposte, pratiche didattiche e di strumenti di valutazione; potranno inoltre essere estese pratiche come quella della *peer observation* (osservazione reciproca), che può divenire strutturale in tutte le scuole (per esempio attivando momenti di compresenza in progetti paralleli della stessa disciplina).
- Lo **sviluppo delle competenze di lingua straniera**, considerato il nuovo contesto plurilingue in cui la scuola oggi si trova a operare. In quest'ottica la formazione dei docenti deve mirare a sviluppare la competenza plurilingue e interculturale, partendo da una buona capacità di comprensione delle lingue straniere (*in primis* l'inglese); in questo contesto è anche importante predisporre contenuti da veicolare direttamente in lingua straniera (cfr. i percorsi di metodologia CLIL).
- Lo **sviluppo di competenze digitali e il rinnovamento degli ambienti di apprendimento**, in attuazione dei principi contenuti nel Piano Nazionale Scuola Digitale. In quest'ottica la formazione, che dovrà prevedere attività di tipo laboratoriale e in situazione, mirerà a rafforzare la preparazione del personale docente all'utilizzo del digitale, promuovendo l'utilizzo delle tecnologie al servizio dell'innovazione didattica e mettendole in rapporto con ambienti dell'apprendimento rinnovati (fisici e digitali, a scuola e oltre).
- Lo **sviluppo del rapporto tra scuola e lavoro**, inteso nelle sue diverse articolazioni, per consentire agli studenti di prendere contatto con la realtà produttiva, sociale, artistica e culturale e di modificare il tradizionale rapporto tra il conoscere, il fare e lo sperimentare, misurandosi con l'acquisizione di nuove competenze in compiti di realtà e in contesti d'impegno diretto. In quest'ottica la formazione dei docenti mirerà a creare o rafforzare l'aspetto progettuale e gestionale, a fornire le competenze tecnico-giuridiche abilitanti e a sviluppare la collaborazione con interlocutori esterni e ospitanti le esperienze di alternanza, e sarà facilitata da forme di coordinamento territoriale che aggregheranno le diverse iniziative di formazione.
- **L'integrazione e lo sviluppo di competenze di cittadinanza e di cittadinanza globale**, in risposta alla diversità etnica, culturale, religiosa della nostra società, nonché alla necessità di una consapevolezza sia civica sia di cittadinanza globale. In quest'ottica la formazione dei docenti deve consentire di acquisire competenze specifiche di educazione all'interculturalità, capacità di dare accesso alla lingua e alla nostra cultura nazionale, capacità di gestire piani educativi personalizzati e valutazioni differenziate, sviluppo di sensibilità culturale per favorire l'educazione alla cittadinanza globale, competenze in materia di pluralismo religioso, capacità di gestire il dialogo interculturale e interreligioso, nonché capacità di promuovere la cittadinanza in tutte le sue dimensioni: l'educazione alla legalità, la cura dei beni comuni, l'educazione ambientale e alimentare, i corretti stili di vita, la parità di genere...
- **L'attenzione all'inclusione**, da intendersi come modalità quotidiana di gestione delle classi, che deve essere realizzata da tutta la comunità educante e che può innalzare la qualità

dell'apprendimento di tutti gli alunni. In quest'ottica la formazione deve essere rivolta a tutti gli insegnanti curricolari, e mirare allo sviluppo di adeguate competenze nelle strategie didattiche inclusive, basate su una visione partecipata dell'inclusione e orientate alla cooperazione e al *cooperative teaching*.

- **L'attenzione alla coesione sociale e alla prevenzione del disagio** giovanile, data la funzione della scuola come soggetto attivo della comunità civile, come spazio dei diritti e dei doveri, come sede di assunzione di responsabilità e di attenzione alle esigenze e ai bisogni dell'altro, come istituzione volta a promuovere stili di vita corretti e a prevenire il disagio. In quest'ottica la formazione deve promuovere l'utilizzo di metodi e modelli in grado di orientare l'azione educativa per fornire agli studenti strumenti per la lettura critica della realtà in cui vivono, anche in rete con vari soggetti del territorio.

4. COM'È ORGANIZZATA LA FORMAZIONE

Il modello organizzativo è così articolato:

MIUR	Cabina di Regia Piani Nazionali Standard di qualità Monitoraggio complessivo
MIUR Uffici scolastici regionali	Task force regionale Sostegno agli ambiti Monitoraggio territoriale
SCUOLE	Progettano in rete, all'interno degli ambiti territoriali Si coordinano con altri poli formativi Redigono il Piano di Formazione dell'Istituto
DOCENTI	Esprimono i loro bisogni individualmente attraverso il Piano di Sviluppo Professionale, e collettivamente all'interno del Collegio Docenti Partecipano alla formazione e la valutano

- il **MIUR** definisce gli indirizzi strategici e le regole di funzionamento; imposta un sistema per lo sviluppo professionale dei docenti; ripartisce le risorse pubbliche; monitora e valorizza i risultati delle attività di formazione; sviluppa accordi aggiuntivi con i partner per la formazione;
- gli **Uffici Scolastici Regionali** curano l'accompagnamento delle attività territoriali e in particolare si occupano di: promuovere la costituzione di reti di scuole finalizzate a progettare la formazione nei territori; accompagnare le reti di scuole anche tramite momenti d'incontro e formazione dedicata; promuovere il sistema di formazione del

personale docente attraverso la valorizzazione delle risorse accademiche e professionali attive nel territorio; monitorare la formazione del personale docente realizzata nel territorio;

- le scuole costituiscono **le reti di ambito e di scopo**. La rete costituisce la realtà scolastica nella quale viene progettata e organizzata la formazione dei docenti e del personale, tenendo conto delle esigenze delle singole scuole. Ogni rete di ambito individuerà una scuola-polo, assegnataria delle risorse finanziarie, che avrà il compito di garantire una corretta gestione amministrativo-contabile delle iniziative di formazione realizzate dalla/e rete/i e di interfacciarsi con l'USR. La progettualità della rete terrà conto delle iniziative che le scuole del proprio territorio svolgono sia in relazione ad iniziative autonome sia in relazione a progetti nazionali;
- le **single 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, in coerenza con i principi e le direttive di questo Piano, devono:
 - 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.

Per la costituzione di un efficace sistema di sviluppo professionale sono inoltre fondamentali il contributo della ricerca (INDIRE, INVALSI, Università, enti pubblici di ricerca...) e l'ausilio dell'associazionismo professionale, delle agenzie formative, dei centri di ricerca, degli enti locali... che – previo accreditamento da parte del MIUR – potranno arricchire e qualificare l'ambiente di apprendimento professionale per i docenti. Un ulteriore contributo è dato infine dalla Carta elettronica del docente, che intende riconoscere e incentivare la formazione liberamente affidata all'iniziativa dei docenti.

La formazione in servizio è strutturale e obbligatoria. L'obbligatorietà non si traduce automaticamente in un numero di ore da svolgere ogni anno, ma nel rispetto del contenuto del Piano, che può prevedere percorsi, anche su temi differenziati e trasversali, rivolti a tutti i docenti della stessa scuola, a dipartimenti disciplinari, a gruppi di docenti di scuole in rete, a docenti che partecipano a ricerche innovative con università o enti, a singoli docenti che seguono attività per aspetti specifici della propria disciplina.

Nel prossimo triennio, in via sperimentale, le scuole articoleranno le attività proposte in Unità Formative. Ogni Unità dovrà indicare la struttura di massima del percorso formativo, qualificando, prima che quantificando, l'impegno del docente, considerando non solo l'attività in presenza, ma tutti quei momenti che contribuiscono allo sviluppo delle competenze professionali, quali ad esempio:

- formazione in presenza e a distanza;

- sperimentazione didattica documentata e ricerca/azione;
- lavoro in rete;
- approfondimento personale e collegiale;
- documentazione e forme di restituzione/rendicontazione, con ricaduta nella scuola;
- progettazione.

Le scuole riconoscono come Unità Formative la partecipazione a iniziative promosse direttamente dalla scuola, dalle reti di scuole, dall'Amministrazione e quelle liberamente scelte dai docenti, purché coerenti con il Piano di formazione della scuola. Le attività formative saranno documentate nel portfolio personale del docente e portate a conoscenza della scuola di appartenenza, che si impegna a valorizzarle in modo da ricondurle a un investimento per l'intera comunità professionale.

Le 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, che devono porre particolare attenzione alla necessità di garantire ai docenti almeno una Unità Formativa per ogni anno scolastico, diversamente modulabile nel triennio

Sarà riconosciuto come Unità formativa anche il maggior coinvolgimento in percorsi di particolare rilevanza e innovatività all'interno della scuola, quali:

- 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 il portfolio professionale e potranno essere utilizzate per i riconoscimenti di professionalità previsti dalle norme di legge.

5. QUALITÀ ED EFFICACIA DEI PERCORSI FORMATIVI

L'obiettivo del Piano Nazionale è quello di realizzare un efficace sistema di sviluppo e crescita professionale per i docenti. Occorre perciò ripensare i parametri di valutazione delle iniziative di formazione, considerando la loro incidenza su traguardi a lungo termine per l'intero sistema educativo. Gli obiettivi del piano di formazione sono infatti l'innalzamento dei risultati e delle competenze chiave degli alunni, e la qualità degli ambienti di apprendimento; gli indicatori della qualità ed efficacia dei percorsi formativi dovranno quindi essere costruiti in relazione alle misure della qualità complessiva del sistema educativo, del funzionamento delle scuole, degli standard professionali attesi e in stretta connessione con le azioni di valutazione del sistema.

È dunque importante costruire e utilizzare strumenti e indicatori che consentano di garantire la qualità dell'intero ciclo di vita del "processo formativo", a partire dalla progettazione fino agli esiti a lungo termine, e che siano quindi rappresentativi di standard didattico-metodologici, organizzativi, di progettazione, di costo. Gli indicatori vertono sulla qualità del

coinvolgimento (ad es. se la scelta dell'attività formativa è stata oggetto di approfondimento collegiale...), della metodologia (ad es. la possibilità di sperimentazione in classe...), dell'impatto (ad es. la possibilità di valutare la ricaduta nella pratica quotidiana in classe), della trasferibilità e della diffusione (ad. es. la pubblicazione in appropriati spazi web).

Saranno individuate scuole, reti e progetti innovativi che si impegnano a consolidare la propria conoscenza sviluppata e condividere con tutta la comunità scolastica i risultati della propria attività di ricerca e innovazione, pubblicando materiali e quando possibile rilasciando dati in formato aperto. Sarà inoltre costituita una "biblioteca delle migliori attività formative", curata da INDIRE, e sarà valorizzato il ruolo del formatore, di cui sarà resa disponibile una banca dati. Infine saranno rafforzate la formazione all'estero e la collaborazione internazionale per il personale scolastico.

"CHECKLIST" PER LA QUALITÀ DELLA FORMAZIONE

1. QUALITÀ DEL COINVOLGIMENTO

1. La scelta dell'attività formativa è stata oggetto di approfondimento collegiale?
2. È stata stimolata una riflessione prima dell'avvio dell'iniziativa sulle tematiche scelte?
3. L'attività formativa è coerente con le priorità individuate nel RAV? L'iniziativa formativa è collegata al contesto dei partecipanti?
4. Sono stati resi noti prima dell'inizio dell'attività: gli obiettivi, il programma, bibliografia / sitografia e ricerca relativa alla progettazione dei contenuti?
5. Sono stati dichiarati i livelli di partenza relativi alle competenze necessarie per la partecipazione all'attività formativa programmata?
6. Gli obiettivi di apprendimento sono resi disponibili prima dell'avvio della formazione?

2. QUALITÀ METODOLOGICA

1. L'attività formativa prevede momenti di esercitazione/simulazione/laboratorio tra docenti?
2. Viene illustrata l'effettiva applicabilità del materiale disponibile ai partecipanti?
3. L'attività formativa prevede una sperimentazione in classe (non necessariamente da parte di tutti i partecipanti)?
4. L'attività formativa prevede confronti, scambi di esperienze e interazione tra partecipanti? Vengono forniti esempi di buone pratiche?
5. L'attività formativa prevede la presenza di tutor/coordinatori interni o altre forme di accompagnamento?
6. L'attività formativa consente uno sviluppo progressivo nel tempo?
7. Il programma dell'iniziativa formativa e la sua organizzazione temporale sono rispettati?
8. Sono previste metodologie innovative che permettano ai partecipanti di collaborare?
9. È previsto un ambiente on-line dedicato per studio e consultazione di risorse aggiuntive?
10. E' prevista la stesura di un diario di apprendimento in formato digitale durante il percorso formativo?

3. QUALITÀ DELL'IMPATTO

1. L'attività formativa impegna i partecipanti nella mappatura e valutazione dell'effettiva

acquisizione di nuove competenze (competenze in ingresso e in uscita)?

2. L'attività formativa consente di valutare la ricaduta dei temi trattati nella pratica quotidiana in classe? È possibile verificare se l'attività formativa fa aumentare le competenze fondamentali degli studenti?
3. Viene indicato come sarà rilevato l'impatto a breve e medio termine?
4. L'attività formativa prevede una verifica continua, anche autonomamente, delle competenze?
5. Sono previste attività di *peer review* all'interno di ogni singolo modulo del percorso formativo?

4. QUALITÀ DELLA TRASFERIBILITÀ E DELLA DIFFUSIONE

1. I contenuti, le metodologie e le esperienze dell'attività formativa sono trasferibili in altri contesti?
2. L'iniziativa formativa offre l'opportunità di apprendimento continuo attraverso adeguata assistenza e/o disponibilità di risorse tecniche?
3. L'attività formativa impegna i partecipanti, o alcuni tra essi, a diffondere i contenuti approfonditi e le esperienze realizzate:
 - a) agli altri docenti della scuola?
 - b) agli altri docenti della rete?
 - c) a tutti i docenti interessati tramite pubblicazione in appropriati spazi web o su *repository* istituzionali?
4. Sono state pianificate attività di "follow-up" che richiedono l'applicazione da parte dei partecipanti di quanto hanno appreso nella loro scuola?
5. Il percorso prevede la produzione collaborativa di materiali spendibili nel proprio contesto lavorativo? I materiali prodotti sono condivisi pubblicamente e rilasciati con licenza aperta?
6. È prevista la creazione di una comunità di pratica che possa favorire il confronto tra pari?
7. L'iniziativa formativa conduce ad una certificazione da parte di enti terzi e indipendenti?