

La formazione dei docenti, la chiave per cambiare

LA PARTITA AL TAVOLO CONTRATTUALE

Paola Serafin

I docenti tracciano sentieri per la conoscenza, perché altri li percorrano. La loro attività non guarda solo al presente ma alle innumerevoli possibilità, al fatto che ciò che è potrebbe probabilmente anche essere diverso.

Quella del docente è una professione trasformativa, creativa, giocata nella comunità professionale, densa di responsabilità nell'accompagnare e sostenere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni, sulla base delle finalità e degli obiettivi previsti dagli ordinamenti scolastici.

Una professione complessa dunque, ed articolata, alla quale il Paese deve guardare con attenzione, poiché i tratti identitari di una società passano anche attraverso il lavoro paziente degli insegnanti.

Se quanto stiamo sostenendo è in via di principio largamente condiviso nell'opinione pubblica, appare tanto più singolare che invece per un lungo periodo lo Stato non abbia definito un progetto sullo sviluppo professionale dei docenti. Nel corso degli anni il diritto alla formazione in servizio non è stato sostenuto da adeguati finanziamenti, con incertezze ed oscillazioni dalle quali è derivata in molti casi una formazione frammentata, episodica e spesso autonomamente finanziata.

IL PIANO NAZIONALE DI FORMAZIONE DEI DOCENTI

Ora sono stati messi in campo degli interventi che potrebbero essere il preludio di un'inversione di tendenza.

Il 3 ottobre scorso il Miur ha presentato il *Piano nazionale di formazione per i docenti*, un documento di ben 88 pagine diffuso sul web, che concretizza il dettato dell'art. 1

commi 121 e 124 della legge 107/2015.

Possiamo individuare alcune parole chiave di questa diversa attenzione allo sviluppo professionale dei docenti. In primo luogo, la formazione in servizio oltre ad essere *obbligatoria* è *strutturale*: è un'azione di sistema, un architrave della professionalità degli insegnanti, risorsa ritenuta essenziale per il miglioramento degli esiti formativi. La formazione è poi *finanziata* con risorse pluriennali, la cui quantificazione sino al 2019 è parte essenziale del Piano, nel quale si legge che i fondi sono pari a 270 milioni di euro e ad oltre 1.4 miliardi, se si considera il finanziamento della carta del docente.

L'organizzazione è *multidimensionale*, incrocia azioni nazionali, attività di scuola e piani individuali di sviluppo professionale; è anche *differenziata*, poiché sono previste azioni rivolte alla generalità dei docenti, a dipartimenti disciplinari, a gruppi di docenti di scuole in rete o partecipanti a gruppi di ricerca, a singoli insegnanti.

ARCHITETTURA MULTILIVELLO E PRIORITÀ NAZIONALI

L'architettura istituzionale in tema di interventi sulla formazione continua include, oltre al Miur, agli Usr, alle Reti di ambito e di scopo, agli Istituti scolastici, anche le strutture universitarie, gli enti di ricerca e l'associazionismo professionale e disciplinare, mentre definisce con maggior rigore il ruolo degli enti accreditati / qualificati.

Il Miur ha definito priorità nazionali che dovranno intersecarsi con quanto emerge dai Piani di miglioramento delle istituzioni scolastiche e con le esigenze degli insegnanti, i quali potranno anche utilizzare la card docente.

Le nove priorità nazionali sono organizzate in tre aree tematiche: Competenze di sistema, Competenze per il XXI secolo e Competenze per una scuola inclusiva.

L'impianto appare complesso sia dal punto di vista strutturale che nei contenuti e tra questi diversi livelli si dovrà costruire la necessaria coerenza. Nel Piano si legge che "le scuole inseriscono le azioni indicate dalle priorità (nazionali) nei propri

piani di istituto, in aggiunta o in integrazione di quanto decideranno di proporre partendo dai bisogni interni di ogni singola scuola e progettati dalla rete di ambito". La progettazione del Piano di istituto richiede pertanto una robusta capacità di sintesi e di composizione di esigenze e tensioni che occorre ricondurre a sistema.

UNITÀ FORMATIVE E CREDITI

Ma la parte più innovativa ed interessante è costituita dalla diversa definizione di cosa si debba intendere per attività di formazione in servizio.

In primo luogo non si tratta di azioni episodiche o frammentate. Le attività sono documentate nel portfolio del docente e contribuiscono quindi ad una storia formativa e professionale che è intesa come continuum, come narrazione e riflessione, come flusso piuttosto che come evento.

Inoltre nel Piano si sottolinea che "non è 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".

Affermazioni certamente condivisibili ma che non sembrano del tutto coerenti con interpretazioni e letture della legge 107/2015 offerte dalla stessa Amministrazione in alcuni provvedimenti relativi ad esempio alla valorizzazione del merito.

Un altro aspetto interessante è l'introdu-



In primo luogo, la formazione in servizio oltre ad essere *obbligatoria è strutturale*: è un'azione di sistema, un architrave della professionalità degli insegnanti, risorsa ritenuta essenziale per il miglioramento degli esiti formativi.

zione del concetto di *Unità formativa* che, pur guardando al sistema dei Cfu, intende proporre una diversa definizione.

Potranno infatti essere riconosciute come Unità formative non solo la tradizionale partecipazione a percorsi o l'adesione a gruppi di ricerca/azione ma anche l'assunzione di particolari responsabilità in progetti di formazione, nel tutoraggio dei neoassunti, nel coordinamento dell'inclusione o nello svolgimento di ruoli chiave per l'alternanza scuola-lavoro. L'Unità formativa perciò può includere una serie di percorsi che per loro natura hanno carattere di innovatività e rappresentano modalità alternative e diversificate per realizzare attività di sviluppo professionale.

STANDARD E IPOTESI PER IL NUOVO CONTRATTO

La definizione del concetto di Unità formativa e i ripetuti richiami che si trovano nel testo del Piano triennale, fanno immaginare che la costruzione di un portfolio professionale potrebbe costituire un primo passo per forme di progressione di carriera più strutturate ed organiche rispetto a quanto avviene oggi con il discusso bonus per la

La formazione dei docenti, la chiave per cambiare

valorizzazione.

Anche la Commissione europea, nel *Rapporto Education and Training Monitor 2016*, sottolinea che gli insegnanti italiani hanno limitate prospettive di carriera, che i livelli retributivi sono inferiori alla media Ocse e in generale alla media di altri lavoratori con istruzione terziaria.

Anche se le risorse stanziare nella legge di bilancio appaiono insufficienti, il Miur intende comunque agire per l'adozione di standard professionali ed ha annunciato, al tal scopo, la costituzione di un apposito gruppo di lavoro. Nello stesso tempo ha fornito nel Piano indicazioni su standard didattici, metodologici, organizzativi e di progettazione per la qualità delle attività formative. Questi standard, organizzati come *check list progressiva*, costituiscono un sistema di indicatori che consentirà di monitorare le iniziative di formazione e di costruire punti di riferimento per la valutazione delle stesse attività.

Se si vorrà seguire questa strada, che necessariamente dovrà vedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nella prossima tornata contrattuale, sarà importante evitare che la formazione possa divenire un'attività dal sapore puramente strumentale. La Commissione di studio tra Aran, ministero e sindacati, istituita nel 2004 in virtù dell'art. 22 del Ccnl, avente l'obiettivo di elaborare possibili meccanismi di carriera professionale dei docenti, aveva già sottolineato il pericolo che la certificazione delle attività formative a fini di

carriera si traducesse in un approccio sommativo e/o cumulativo di documentazioni cartacee, rispondenti a criteri burocratico-amministrativi.

IL TEMPO DELLA FORMAZIONE

Un altro problema rilevante, che inevitabilmente dovrà essere oggetto di confronto contrattuale, è quello del tempo da dedicare alla formazione. Nel Piano nazionale triennale si sostiene che l'obbligatorietà della formazione non si traduce automaticamente in un numero di ore da svolgere ogni anno, piuttosto nel rispetto del contenuto del Piano triennale dell'offerta formativa, il quale include appunto le azioni formative deliberate dal Collegio dei docenti.

Nel testo inoltre viene sottolineato che è importante "qualificare prima che quantificare" l'impegno del docente, non solo considerando l'attività in presenza ma anche il lavoro di approfondimento personale e collegiale, l'impegno in rete, la sperimentazione documentata, la progettazione e i momenti di restituzione e rendicontazione con ricaduta sulla scuola. In questa fase transitoria, l'obbligatorietà si sostanzia per i docenti nella partecipazione ad almeno un'unità formativa per ogni anno scolastico, diversamente modulabile nel triennio.

Tuttavia, si deve ritenere che se la formazione continua è obbligatoria e strutturale dovrà essere individuato e definito in modo altrettanto strutturale il tempo per la formazione, il tempo cioè che potrà essere dedicato alla riflessione e all'approfondimento e che per la sua obbligatorietà non può essere considerato estraneo ai doveri di servizio, andando dunque ad incidere sull'orario di lavoro dei docenti.

Non è infatti immaginabile che la formazione continua sia semplicemente aggiunta a quell'insieme di attività che oggi sono sommerse, agli adempimenti che attualmente non hanno alcuna quantificazione oraria ma che invece costituiscono un aspetto rilevante nel complesso delle attività svolte dai docenti. Se si vuole che la professionalità degli insegnanti sia riconosciuta ed apprezzata, se si lavora per definire standard professionali, occorre anche far emergere la complessità del lavoro docente e riconoscerla sul piano economico: è questione di civiltà giuridica e di giustizia sociale.

Se la formazione continua è obbligatoria e strutturale dovrà essere individuato e definito in modo altrettanto strutturale il tempo per la formazione, il tempo cioè che potrà essere dedicato alla riflessione e all'approfondimento e che per la sua obbligatorietà non può essere considerato estraneo ai doveri di servizio.