

PROFESSIONALITÀ DOCENTE E FORMAZIONE

Il docente come professionista da formare

Chiunque sia chiamato a svolgere un'attività deve essere informato sul cosa fare e formato su come svolgere tale attività. Solitamente le informazioni sono contenute in un mansionario che esplicita e dettaglia quanto scritto sul contratto di categoria. Nonostante sia molto datato, anche il personale della scuola ha un contratto. Risale al 2006 (con scadenza nel 2009 e non ancora rinnovato); per ciò che riguarda l'attività dei docenti, gli articoli più significativi sono contenuti nel Capo IV e, in particolare gli articoli 26, 27, 28 e 29 che riguardano la funzione docente, il profilo professionale docente, l'attività di insegnamento e le attività funzionali all'insegnamento, rispettivamente. Dovendo trattare di professionalità, citerò l'articolo 27:

“1. Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione, tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.”

Credo che nel mondo del lavoro non siano molti i profili professionali con un elenco così nutrito di competenze; è uno dei mestieri più difficili perché prevede come materia prima da trasformare, le menti¹ di bambini e di giovani nel pieno dell'età evolutiva. Insegnare è un lavoro alla base del quale c'è una missione da compiere, con un preciso mandato: formare cittadini. Insegnare/Formare: è un processo comprendente due azioni: educare ed istruire. Binomio inscindibile. L'educazione concerne gli aspetti affettivi e relazionali e lo sviluppo della personalità del soggetto; mentre l'istruzione attiene agli aspetti cognitivi e prestazionali e lo sviluppo della mente del soggetto. All'interno di ogni progetto formativo è difficile separare le due componenti (educativa ed istruttiva) in maniera netta: infatti ogni attività istruttiva presuppone una relazione tra docente ed alunno. Ma la relazione si sviluppa sul piano educativo e, come in ogni attività educativa, c'è sempre una componente istruttiva. Con questi presupposti la professionalità degli insegnanti ha un alto grado di complessità che va gestita attraverso una attenta preparazione. Per questo è previsto che i docenti debbano essere abilitati alla professione: abilitazione che dovrebbe fornire loro le stesse competenze definite dal succitato articolo 27 del CCNL.

La formazione iniziale

Prima del 1990 l'abilitazione per i docenti della scuola secondaria di I e II grado si poteva ottenere con il superamento di concorsi ordinari per titoli ed esami per l'accesso al ruolo, oppure mediante frequenza e superamento di appositi corsi abilitanti. La legge n. 341/1990² istituisce un nuovo sistema di formazione iniziale affidando, anche se parzialmente, all'università il compito di partecipare alla formazione per l'esercizio della professione docente.

Due articoli della legge prevedono percorsi differenziati per la formazione iniziale a livello universitario degli insegnanti dei diversi ordini di scuola. L'art. 3 prevede uno specifico corso di laurea, articolato in due indirizzi, finalizzato alla formazione culturale e professionale dei docenti della scuola materna e della scuola elementare. Il diploma di laurea costituisce titolo necessario, a seconda dell'indirizzo seguito, ai fini dell'ammissione ai concorsi a posti di insegnamento in questi ordini di scuola; i concorsi hanno finalità abilitante. L'art. 4 regola la formazione post laurea

¹ Il complesso delle facoltà umane che più specificamente si riferiscono al pensiero, e in particolare quelle intellettive, percettive, mnemoniche, intuitive, volitive, nella integrazione dinamica che si attua nell'uomo. (definizione dall'enciclopedia Treccani).

² Riforma degli ordinamenti didattici universitari, in attuazione delle direttive europee n. 89/48 e 92/51

dei docenti destinati ad insegnare negli istituti di istruzione secondaria. Per essi la norma prevede una scuola di specializzazione articolata in indirizzi. L'esame finale per il conseguimento del diploma ha valore di esame di Stato ed abilita all'insegnamento per le aree disciplinari cui si riferiscono i relativi diplomi di laurea. I diplomi rilasciati dalla scuola di specializzazione all'Insegnamento Secondario (S.S.I.S.) costituiscono titolo di ammissione ai corrispondenti concorsi a posti di insegnamento nelle scuole secondarie. In Lombardia la denominazione era S.I.L.S.I.S. (Scuola Interuniversitaria Lombarda di Specializzazione per l'Insegnamento Secondario). Peccato, però, che la legge rimase lettera morta per 10 anni. Infatti, i primi corsi SSIS partirono dall'anno accademico 2000-2001 a seguito della nuova legge n. 124/1999.

Ma questo sistema non ebbe vita lunga perché un'altra legge, la n. 133/2008, abrogò le SSIS. Nel 2010 (D.M. 249) vennero creati i T.F.A. (Tirocini Formativi Attivi) la cui durata è annuale con esame finale. Infine, nel 2013 (D.M. 58) furono istituiti i P.A.S. (Percorsi Abilitanti Speciali). Non soltanto al cittadino medio ma, credo, nemmeno agli addetti ai lavori è facile comprendere questo discontinuo e complesso sviluppo del sistema di reclutamento dei docenti con il risultato che, ad oggi, ancora non garantisce la piena professionalità degli stessi al loro primo incarico. Infatti, gli ultimi decreti mirano soltanto a sanare momentaneamente l'annosa situazione del precariato, in attesa dell'applicazione dell'articolo 1, comma 181-b della legge 107/2015 di riforma del sistema Nazionale di Istruzione. In questo comma il governo è delegato ad emanare decreti in merito al *“riordino, adeguamento e semplificazione del sistema di formazione iniziale e di accesso nei ruoli di docente nella scuola secondaria, in modo da renderlo funzionale alla valorizzazione sociale e culturale della professione ...”*. Con questi decreti non dovrebbe più succedere che un insegnante entri in classe senza abilitazione facendo, così, scomparire la figura del supplente.

Essere abilitati consente l'iscrizione all'albo professionale di riferimento con la conseguente qualifica di “professionisti”; i docenti, perciò, sono formalmente professionisti. Associando un significato canonico al termine, per professionalità si intende:

“Qualità di chi svolge il proprio lavoro con competenza, scrupolosità e adeguata preparazione professionale” (dall'Enciclopedia Treccani).

Secondo la definizione la professionalità è una caratteristica di chi svolge un lavoro con una adeguata preparazione che richiede, a sua volta, un processo formativo peculiare. Sia nella legge 341/1990 sia nei decreti istitutivi dei TFA e dei PAS, si fa riferimento alla specifica preparazione che deve possedere l'insegnante per espletare la sua funzione. Soprattutto nel decreto 249/2010, all'articolo 2, vengono elencate gran parte delle competenze di cui all'articolo 27 del CCNL. Non viene, però, esplicitata un'altra rilevante competenza: quella di saper lavorare in gruppo. Infatti, il docente nel suo solitario lavoro in classe, contribuisce ad un progetto didattico concordato dal Consiglio di Classe sulla base di un'Offerta Formativa approvata dal Collegio dei Docenti. L'insegnante, che fa parte di entrambi, partecipa sia alla stesura dell'uno che dell'altra e per questo deve saper interagire in modo proficuo con i colleghi; questa competenza emerge dal comma 1 dell'articolo 29³ del Contratto Nazionale.

Prendendo ad esempio il programma di un corso di TFA proposto da una Università milanese si notano argomenti quali: contenuti di Scienze dell'Educazione, didattica della disciplina di insegnamento, laboratori pedagogici e tirocinio in una scuola. Questi contenuti rappresentano la condizione necessaria per l'acquisizione delle competenze di cui all'articolo 27 del CCNL e diventare, così, professionisti secondo la definizione sopra riportata. A mio parere, però, questo non è sufficiente a garantire una prestazione lavorativa pienamente professionale. Infatti, rimane un dubbio relativo alla congruenza tra la durata della formazione (circa 250 ore più 475 ore di tiroci-

³ “L'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici. Essa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi”.

nio di cui 285 da dedicare alla riflessione sul tirocinio stesso e alla partecipazione a convegni) e le competenze da acquisire. E' pur vero che le competenze sono il risultato anche dell'esperienza, ma una solida preparazione di base è una sicura guida nella pratica di ogni giorno.

Un altro segmento formativo iniziale, riguarda la frequenza obbligatoria ad un corso da svolgersi durante l'anno di prova: anno dell'assunzione a tempo indeterminato.

Con le attuali norme, le tappe di inizio carriera per un docente cominciano con un periodo, più o meno lungo, di supplenze temporanee durante il quale il supplente cerca occasioni per dotarsi di abilitazione. Raggiunto il traguardo l'obiettivo diventa il posto a tempo indeterminato raggiungibile attraverso un concorso nazionale o per scorrimento delle graduatorie provinciali ad esaurimento. Il tempo trascorso tra la prima supplenza e l'assegnazione del posto a tempo indeterminato può variare da 1 (i docenti con questo privilegio sono pochissimi) a 20 e più anni. Quelli che raggiungono l'agognata meta devono superare l'anno di prova attraverso la frequenza obbligatoria di un corso di formazione che, da qualche anno, ha la durata di 50 ore (CCNL - Art. 68 e, per particolari esigenze formative, artt. 69-70). Con riferimento al corso attivato nell'a.s. 2014-2015 in Lombardia le caratteristiche della formazione sono le seguenti:

1)_ Valorizzazione della professione docente attraverso una formazione sul campo centrata su un progetto formativo che coniuga le competenze del docente con i bisogni della scuola. (5 ore)

2)_ Realizzazione di un laboratorio formativo sull'integrazione scolastica dei disabili e sui bisogni educativi speciali per tutti i docenti neoassunti. (15 ore)

3)_ Introduzione della formazione «peer to peer» effettuata attraverso momenti di reciproca osservazione in classe con scambio di esperienze e collaborazione tra colleghi già in servizio e neoassunti. (10 ore)

4)_ Attivazione di una nuova piattaforma on-line di formazione orientata alla community di docenti innovatori e alla condivisione delle esperienze e alla raccolta di «documentazione per l'attività didattica». (20 ore) (Fonte: MIUR)

Il percorso previsto ha sicuramente una valenza formativa centrata, soprattutto, sulla valorizzazione del lavoro che già svolgono gli insegnanti nelle loro scuole. Inoltre, può essere l'occasione per una seria riflessione sul rapporto tra le competenze delle quali il docente dovrebbe essere già in possesso a seguito della abilitazione conseguita e l'esperienza sul campo non soltanto dell'anno di prova ma di tutti quelli trascorsi a partire dalla prima supplenza.

Superato l'anno di prova, il docente, finalmente di ruolo, dovrebbe pensare alla formazione/aggiornamento in servizio (articoli 63 → 67 del CCNL).

La consapevolezza di essere insegnanti e professionisti

Lo sviluppo della professionalità è legata anche alla compiuta consapevolezza dell'essere insegnanti. Per meglio esprimere quest'ultimo concetto, consideriamo un'altra definizione di professionalità:

“Spazio operativo riconosciuto ad un soggetto all'interno di una organizzazione, concepito direttamente come risultato da una negoziazione dove entrano in relazione il volere essere (potenziale dinamico), dover essere (posizione), e poter essere (profilo di ruolo)”⁴.

Secondo questa definizione al professionista viene riconosciuto uno spazio operativo come risultato di una negoziazione tra il potenziale di sviluppo personale (volere essere), la cognizione di avere degli obblighi morali (dover essere⁵) e il confronto tra le proprie qualità e le caratteristiche richieste da una determinata funzione (profilo di ruolo).

Questa seconda descrizione porta ad una breve riflessione: l'insegnante si sente professionista? E' riconosciuto dalla società come professionista? E' difficile rispondere alla prima domanda perché coinvolge le percezioni e i vissuti personali dei soggetti spesso combattuti tra il “volere es-

⁴ http://www.frareg.com/glossario_qualita.htm

⁵ Locuzione usata da Kant per indicare ciò che è richiesto dalla legge morale.

sere”, il “dover essere” e il “poter essere”. Per ciò che riguarda la seconda domanda, negli ultimi 30 anni abbiamo assistito ad una costante perdita di riconoscimento sociale del ruolo che il docente svolge: ruolo che man mano si è allineato ad una funzione impiegatizia, portando l’insegnante alla rassegnazione e all’accettazione di una routine poco gratificante. Come scritto all’inizio, la professionalità del docente ha un alto grado di complessità e per espletarla appieno è necessaria una buona dose di consapevolezza e coinvolgimento in un progetto educativo che, come tale, connotato da un alto valore morale.

Dopo l’abilitazione, considerata come formazione iniziale, il docente, durante la sua vita lavorativa, ha bisogno di un continuo aggiornamento. L’aggiornamento funge anche da stimolo e permette di migliorare il proprio standard professionale e di acquisire sicurezza nella gestione didattico/relazionale delle proprie classi. La mancanza di aggiornamento, spesso, produce un ripiegamento su se stessi con il rischio di pensare soltanto agli anni che mancano al pensionamento. La carriera non è caratterizzata, come avviene nella maggior parte delle aziende, da posizioni sempre più avanzate in termini di responsabilità; c’è soltanto un incremento stipendiale mensile di qualche centinaia di euro tra l’inizio e la fine di carriera. Si comincia con la figura di supplente non abilitato, si prosegue con l’abilitazione (mantenendo la funzione di supplente) e si termina con la figura di docente a tempo indeterminato. Alla luce di queste prospettive si potrebbe anche giustificare la mancanza di stimoli e motivazioni: da un lato c’è la grande complessità della professione, dall’altra una carriera appiattita con poche o nulle gratificazioni se non quelle di eventuali studenti e loro genitori soddisfatti e riconoscenti per i risultati ottenuti. Stimoli e motivazioni dovrebbero, almeno in parte, provenire dall’applicazione della legge 107/2015 di riforma che prevede una progressione di carriera sia per effetto dell’anzianità maturata sia per merito professionale riconosciuto.

Le difficoltà e i limiti della formazione in servizio

Al comma 1 dell’articolo 63 del CCNL viene affermato che: *“La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un’efficace politica di sviluppo delle risorse umane.”*

Nonostante questa importante dichiarazione, sia in questo articolo sia nei successivi, si parla soltanto di diritto alla formazione (articolo 64 – “Fruizione del diritto alla formazione”), mentre la parola “dovere” non è citata, lasciando al docente la libera scelta se fruirne o meno. Ed è anche su questo aspetto che, a mio parere, si gioca la professionalità dell’insegnante in quanto il lavoro che svolge è centrato sul rapporto insegnamento/apprendimento dove i due termini sono uno il riflesso dell’altro e l’uno e l’altro sono interscambiabili. In questo modo l’insegnante si colloca alternativamente in una situazione di insegnamento o di apprendimento. Il bisogno di formazione/aggiornamento dovrebbe diventare, pertanto, una costante durante la vita lavorativa.

Aggiornarsi ha, però, un costo sia da un punto di vista pecuniario sia da quello dell’impegno/fatica col quale vanno affrontate le nuove esperienze formative. Per ciò che riguarda il primo punto, l’U.S.R. (Ufficio Scolastico Regionale) e gli uffici periferici programmano corsi per docenti anche se, frequentemente, sono finalizzati a particolari progetti che coinvolgono un gruppo limitato di destinatari talvolta obbligati, per la funzione che svolgono, a frequentarli. Sono, invece, quasi sempre, a spese del docente i percorsi formativi finalizzati alla propria crescita professionale; in questo caso sarebbe auspicabile un rimborso da parte dell’Amministrazione ma questa carenza è forse spiegata dall’assenza della parola “dovere” nel succitato articolo 64. Con l’entrata in vigore della legge 107/2015 il problema dovrebbe essere superato in quanto per l’aggiornamento e la formazione in servizio viene stabilita una copertura finanziaria fino a 500 euro all’anno per docente (Legge 107/2015, articolo 1, comma 121).

L’altro aspetto, quello dell’impegno/fatica con cui va affrontato il processo di aggiornamento, attiene la sfera personale e, in particolare, le motivazioni che stanno alla base dei comportamenti. Data per scontata (ma non sempre è così) la naturale predisposizione a svolgere questo lavoro, le

motivazioni vengono rafforzate o indebolite dall'esperienza che, se positiva, funge da stimolo per migliorare la propria prestazione accettando, così, anche i sacrifici richiesti da un aggravio di attività. Nel caso, invece, di un'esperienza frustrante si possono verificare due reazioni: affrontare con la massima onestà intellettuale la delusione ed individuare, con l'aiuto di persone preparate e di fiducia, le cause; quindi adottare i necessari rimedi. La seconda reazione è quella di chiudersi nella propria insoddisfazione magari rimuovendola dalla coscienza adottando un comportamento superficiale o riversando su altri la colpa del proprio insuccesso.

L'aggiornamento in itinere, attraverso la frequenza a corsi specifici, è necessario per mantenere e affinare le competenze delineate durante il percorso di abilitazione e consolidate attraverso l'esperienza quotidiana; inoltre, è l'occasione per confrontarsi con formatori esperti e colleghi di altre scuole.

L'aspetto della formazione e la centralità della valutazione

Il rapporto tra professionalità e formazione non è semplicemente legata all'implicazione: formazione di base → professionalità.

La scelta di un lavoro dovrebbe avere come condizione primaria l'attitudine ad esercitarlo; quindi si impara il mestiere attraverso un percorso formativo iniziale e, infine, in un'ottica di miglioramento continuo, ci si aggiorna sui cambiamenti degli ambiti relativi alla professione. Inoltre, un professionista deve anche saper valutare il proprio operato; svolgere una attività senza preoccuparsi degli esiti positivi o negativi del lavoro svolto o, in altre parole, del soddisfacimento delle aspettative dei destinatari del lavoro stesso, è un comportamento autoreferenziale che impedisce la crescita professionale. Il giudizio dei beneficiari delle nostre azioni è fondamentale per migliorarle.

Il professionista inserisce nella sua modalità di lavoro anche l'autovalutazione e, soprattutto, non ha alcun timore di essere valutato in quanto vede in questo atto un'occasione di riflessione su ciò che ha fatto: l'autovalutarsi è una di quelle competenze trasversali che connotano un serio esperto nel suo lavoro.

Del resto il docente è un esperto anche di valutazione e questo argomento viene sicuramente trattato durante il corso abilitante così come l'autovalutazione che è un'importante prassi da promuovere nell'allievo perché indispensabile ai fini della piena cognizione dei propri saperi. Valutare è valorizzare, attraverso una critica costruttiva, il lavoro dell'alunno al fine di migliorarne la resa.

Perciò, nel bagaglio di competenze che l'insegnante si porta appresso deve esserci anche quella di saper valutare e valutarsi: perno attorno al quale ruota il processo di insegnamento/apprendimento. L'autovalutazione è un processo di supporto alla valutazione che si basa sulla pratica riflessiva: riflettere su ciò che si è fatto mediante il confronto sia tra il prima e il dopo il proprio operato, sia con i colleghi. Questi argomenti, trattati durante i corsi abilitanti, dovrebbero essere costantemente ripresi nei percorsi di aggiornamento perché, per la loro peculiarità, vanno continuamente aggiornati.

Ruolo delle Agenzie Formative

Vorrei terminare con un cenno relativo alle Agenzie Formative (di seguito indicate con A.F.) riconosciute idonee dal MIUR ad erogare formazione ai sensi della Direttiva Ministeriale n. 90 del 1/12/2003.

I requisiti indicati all'articolo 2 della direttiva sono molto puntuali ed articolati e dovrebbero costituire una garanzia per la qualità del servizio erogato. In questo elenco compaiono criteri quali:

- 1) *documentata realizzazione di attività formative per lo sviluppo professionale del personale della scuola;*
- 2) *documentata attività di ricerca e di innovazione metodologica nel campo della formazione;*

- 3) *documentata integrazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) nelle iniziative di formazione, con particolare riguardo alla formazione a distanza;*
- 4) *realizzazione di iniziative di innovazione metodologica nel campo della formazione”;*
- 5) *documentata conoscenza della natura e delle caratteristiche dei processi di sviluppo professionale del personale della scuola;*

ed altre ancora.

Questi 5 (su 11) requisiti che compaiono nel suddetto articolo 2 caratterizzano l’A.F. rispetto ad alcune significative e documentate condizioni molto ben esplicitate.

Tali requisiti specificano anche il ruolo che le A.F. dovrebbero svolgere: ruolo di supporto alle scuole nella loro difficile missione di formare cittadini. Sintetizzando in 2 punti, si potrebbero definire anche i principali compiti a cui sono chiamate le A.F.:

- ✓ fare ricerca metodologica in campo pedagogico-didattico utilizzando anche le ICT e ponendo molta attenzione alle tendenze di pensiero correnti nel suddetto campo,
- ✓ seguire e studiare l’evolversi della professione docente.

Settori, questi, che competono soprattutto alle Università ma, rispetto ai quali, anche le A.F. possono dare il loro contributo sapendo che non possono sostituirsi ad esse; non è possibile nemmeno metterle su uno stesso piano: sono due diverse categorie, ciascuna lavora su livelli differenti e dissimili sono le finalità. I corsi universitari qualificano chi li frequenta attraverso titoli di studio riconosciuti dallo Stato per intraprendere una carriera lavorativa; mentre le A.F. organizzano corsi di aggiornamento/formazione rivolti a docenti che già lavorano rilasciando loro un attestato di frequenza o una certificazione sulle competenze oggetto del corso. A livello locale è, però, auspicabile una collaborazione tra A.F. e Dipartimento universitario.

Da più di un decennio il MIUR ha tagliato consistentemente i fondi alla formazione mettendo in difficoltà non soltanto le scuole che, dovendo pianificare la formazione annuale da inserire nel POF, si trovavano poi senza soldi per finanziarlo, ma anche le A.F. le quali hanno visto un crollo delle commesse da parte delle scuole correndo il rischio di scomparire. Con la legge 107/2015 i finanziamenti alla formazione dovrebbero essere di nuovo disponibili anche perché i docenti in servizio, per progredire in carriera, dovranno aggiornarsi (articolo 1, comma 121 della legge di cui sopra). Questo dovrebbe sbloccare lo stato di minima sopravvivenza in cui sono cadute le A.F. e costituire un ulteriore stimolo al fine di migliorare continuamente il servizio offerto alle scuole.

Come socio dell’OPPI, in chiusura di questo intervento, mi permetto di richiamare l’attenzione sul “metodo OPPI”, Agenzia Formativa che opera nel mondo dalla formazione dal 1965:

“Il modello formativo OPPI si basa su metodologie attive: lavoro di gruppo, esercitazioni, lavoro individuale, informazioni, sistematizzazioni e compiti autentici. I percorsi formativi offrono indicazioni operative per la didattica, ma anche occasioni di riflessione sui propri modi di percepire ed agire nelle varie situazioni professionali. Le proposte formative si articolano come “sistemi per apprendere” e prendono l’avvio dal contratto formativo d’aula con l’utente, pensato come soggetto attivo e risorsa del proprio apprendimento, in grado di assumere responsabilità sui percorsi di riqualificazione professionale che lo coinvolgono e di operare scelte che riguardano il proprio sapere, saper fare, gestire e sentire.” (www.oppi.it)

Abele Bianchi
Coordinatore Comitato Scientifico

OPPI – Milano
28 - 29 Agosto 2015