

Formazione permanente: situazione attuale e prospettive

CORINNA ROMITI

Insegnante di scuola secondaria di 1° grado, distaccata presso l'I.R.R.S.A.E., si occupa di ricerca e formazione sugli aspetti organizzativi dell'attuazione dell'autonomia scolastica e di sviluppo della professionalità docente e dirigente.

Per far fronte alla carenza di formazione del personale della scuola si è finora provveduto con l'istituto della formazione in servizio, senza però far riferimento ad un curriculum formalizzato, corrispondente ad un ben definito profilo professionale. La formazione è stata perciò caratterizzata da un vastissimo repertorio di obiettivi, finalità e modelli, espressi dai "bisogni" dei collegi e/o individuati da una pluralità di soggetti di progettazione e erogazione di servizi (Amministrazione, IRRSAE, Enti, Agenzie, privati, ecc.). Ma è anche stata privata di orientamenti comuni rispetto alle scelte e alle priorità, nonché di un sistema di valutazione e di certificazione di qualità e di standard.

Si è assistito in questi anni ad un'espansione dell'offerta formativa, corrispondente ad un massiccio aumento della domanda di aggiornamento da parte del personale scolastico, alla ricerca affannosa di corsi da frequentare per il raggiungimento del monte ore previsto per la progressione di carriera.

Il gravissimo rischio corso dalla formazione in servizio è stato, perciò, quello di ridursi ad un mero adempimento di carattere amministrativo/contrattuale, di essere frammentata in una marea di iniziative, a volte estemporanee o, peggio, classificabili come "turismo" formativo. Si è perso troppo spesso di vista lo scopo originario della formazione permanente: il miglioramento della professionalità

ai fini di un incremento della qualità dell'offerta formativa da rivolgere agli alunni.

L'avvio dell'applicazione della legge 341/90 (formazione universitaria per i docenti), l'articolato del nuovo CCNL e l'affermazione dell'autonomia degli istituti scolastici prefigurano un'evoluzione sostanziale della formazione in servizio e ne fanno intravedere un riorientamento. L'articolo 12, comma 1, del CCNL 1998-2001 così recita: *«Nell'ambito dei processi di riforma e di innovazione della scuola, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per una efficace politica di sviluppo delle risorse umane attraverso qualificate iniziative di prima formazione ed in servizio, di mobilità, riqualificazione e riconversione professionale, nonché di interventi formativi finalizzati a specifiche esigenze».*

Si sancisce inoltre il **dovere** dell'Amministrazione nel fornire al personale una formazione continua, iniziale e in servizio, nonché il **diritto** dei docenti a partecipare alle attività di formazione e di aggiornamento, fuori dall'orario di insegnamento oppure, limitatamente ad iniziative riconosciute dall'Amministrazione, con esonero dal servizio (e sostituzione) per cinque giorni nell'arco dell'intero anno



scolastico (cfr. art. 10, comma 2). La frequenza ai corsi viene svincolata dall'iter di progressione professionale, essendo automatico il passaggio da una posizione stipendiale ad un'altra in periodi prestabiliti, alla sola condizione di non essere incorsi in sanzioni disciplinari implicanti la sospensione dal servizio (cfr. art. 16). Ferma restando la formazione iniziale universitaria - presupposto irrinunciabile all'esercizio della funzione docente - è comunque, inequivocabilmente, sancito l'obbligo dell'aggiornamento e della formazione (cfr. art. 24, commi 4 e 5).

E come potrebbe essere altrimenti, considerate le nuove sfide con le quali la scuola si trova a dover fare i conti, non solo da un punto di vista organizzativo, con l'attuazione dell'autonomia?

«La crescita esponenziale delle conoscenze disponibili, l'accesso illimitato a queste conoscenze per mezzo della tecnologia informatica, la necessità di assicurare che non vi siano esclusioni sociali o gruppi che si differenzino, induce a credere che non sia irrealista pensare in termini di formazione, lavoro e pensionamento come successive fasi di vita, poiché le conoscenze acquisite all'inizio diventano velocemente obsolete»¹.

La formazione permanente rappresenta perciò per l'insegnante un percorso di apprendimento irrinunciabile, che comincia al termine degli studi universitari, con lo scopo di migliorare competenze e comportamenti in ordine a tre grandi aree:

- il sapere (le conoscenze);
- il saper fare (le capacità operative);
- il saper essere (il comportamento professionale).

Perché ciò si realizzi occorre che siano garantite continuità, sistematicità, correttezza metodologica del processo formativo, ma anche trasparenza e regolamentazione dell'offerta pubblica e privata, assoggettate entrambe a controlli di qualità.

¹ White Paper on Growth, Competitiveness, Employment, Direzione Generale della XII Commissione Europea, 1996.

Nella revisione del sistema formativo occorre porsi alcune domande (Humes, 1997):

1. Attraverso quali processi vengono delineate le politiche formative?
2. Quali fattori ideologici, politici, economici e culturali influenzano l'attuazione di quelle politiche?
3. Chi ha maggiore influenza nel processo: i politici, gli amministratori, i sindacalisti, i formatori? Perché?
4. Quale la responsabilità, e a chi attribuirla, rispetto agli esiti delle politiche formative? Chi rende conto, a chi, e in quale modo? Non solo, c'è da chiedersi se contenuti e strategie d'insegnamento-apprendimento dei corsi di formazione derivano da un'analisi critica di informazioni relative alle *best practices* e se la decisione relativa a programmi e percorsi è effettuata sulla base di una competizione di idee e di progetti o fa riferimento ad altri criteri valutativi. E, in questo caso, quali e perché.

In parte, il CCNL ultimo fornisce alcune risposte alle questioni sopra enunciate e lascia intravedere un'attenzione particolare all'aspetto qualitativo della formazione, anche se prevalentemente finalizzato al controllo della spesa. L'articolo 12, ai commi 3,4,5, precisa infatti:

3. «Anche allo scopo di potenziare gli strumenti di controllo qualitativo della spesa è istituito a livello nazionale un Osservatorio di orientamento e monitoraggio, con la partecipazione di esperti.

Non oltre il 30 giugno 2001 le parti contraenti valuteranno l'opportunità di una revisione dell'organismo ai fini del prossimo rinnovo contrattuale. Nel frattempo, allo scopo di attivare la costruzione di una rete di servizi formativi a livello territoriale, sarà avviato il decentramento funzionale dell'Osservatorio a livello regionale. Articolazione e modalità di composizione dell'Osservatorio saranno stabilite in sede di contrattazione integrativa nazionale, in modo da assicurare la massima funzionalità e snellezza operativa.»

4. «L'Osservatorio non ha compiti

di gestione diretta. In raccordo con i processi di riforma in atto, l'Osservatorio individua:

- *i fabbisogni formativi;*
 - *le metodologie generali dei moduli formativi corrispondenti al fabbisogno quali-quantitativo di risorse umane e alla loro riconversione professionale;*
 - *i criteri generali per il riconoscimento dei crediti formativi corrispondenti alle professionalità necessarie per l'espletamento delle funzioni-obiettivo di cui all'art. 28. Con riferimento alle medesime funzioni, contribuisce altresì alla progettazione dei relativi corsi di formazione finalizzata, individuandone gli elementi formativi caratterizzanti e le modalità di certificazione degli stessi;*
 - *le linee generali per la formazione del personale coinvolto nella realizzazione dei progetti di cui all'art. 11 (progetti nelle scuole situate in zone a rischio, ndr) L'Osservatorio attua, inoltre, relativamente alla tipologia delle funzioni individuate dalle singole istituzioni scolastiche, il monitoraggio dei relativi incarichi di cui all'art. 28 assicurando la massima pubblicizzazione agli esiti del monitoraggio stesso.»*
- 5. «... in sede di contrattazione integrativa nazionale sono definiti gli standard organizzativi e di costo e i criteri per determinare i requisiti richiesti ai soggetti privati che intendano svolgere attività formative riconosciute dall'Amministrazione.»*

Le funzioni-obiettivo

Gli incarichi, di cui all'art. 28 del CCNL e all'art. 37 del CCNI 1998-2001, sono attribuiti dal Collegio dei Docenti a risorse interne alla scuola con il compito di adempiere a funzioni-obiettivo, relativamente a quattro aree prestabilite:

Area 1 -

Gestione del piano dell'offerta formativa:

- a) coordinamento delle attività del Piano;
- b) coordinamento della progettazione curricolare;
- c) valutazione delle attività del Piano;

d) coordinamento dei rapporti tra la scuola e le famiglie.

Area 2 -

Sostegno al lavoro dei docenti:

- a) analisi dei bisogni formativi e gestione del Piano di formazione e aggiornamento;
- b) accoglienza dei nuovi docenti;
- c) produzione dei materiali didattici;
- d) coordinamento dell'utilizzo delle nuove tecnologie e della biblioteca;
- e) cura della documentazione educativa;
- f) coordinamento nella scuola dell'attività di tutoraggio connessa alla formazione universitaria dei docenti.

Area 3 -

Interventi e servizi per gli studenti:

- a) coordinamento delle attività extracurricolari;
- b) coordinamento e gestione delle attività di continuità, di orientamento e tutoraggio;
- c) coordinamento delle attività di compensazione, integrazione e recupero.

Area 4 -

Realizzazione di progetti formativi d'intesa con enti ed istituzioni esterni alle scuole:

- a) coordinamento dei rapporti con enti pubblici o Aziende anche per la realizzazione di stage formativi;
- b) coordinamento delle attività di scuola-lavoro e di stage formativi;
- c) coordinamento delle attività con la formazione professionale.

Oltre a comprovate esperienze professionali, i docenti designati dal Collegio dei docenti dovranno frequentare appositi corsi di formazione organizzati dall'Amministrazione, i cui contenuti sono definiti dall'Osservatorio di orientamento e di monitoraggio. A conclusione dell'iter formativo, della durata di almeno 30 ore, è prevista l'attribuzione di uno specifico credito (art. 17 del CCNI 1998-2001).

E' palese la maggiore attenzione prestata dalle parti coinvolte nella contrattazione al ritorno rispetto agli investimenti per la formazione, quindi alla trasparenza delle operazioni e alle ricadute da tenere sotto osservazione e controllo. Vale comunque la pena di sottolineare

che l'acquisizione di crediti formativi non dovrebbe limitarsi alla consegna dell'*attestato* all'insegnante, dovrebbe piuttosto essere una *garanzia* per gli utenti della qualità del servizio che quel docente è in grado di espletare a diversi livelli nella scuola in cui lavora.

Occorrerebbe allora superare la logica dei crediti formativi attribuiti sulla base della frequenza oraria, poiché è esperienza comune partecipare ad un'attività di formazione e rendersi conto che alla frequenza non sempre segue la messa in pratica dei cosiddetti "saperi esperti".

In formazione continua sarebbe opportuno predisporre la verifica periodica delle conoscenze e delle capacità, ovvero del raggiungimento o meno di obiettivi di apprendimento espliciti, misurabili attraverso standard di competenza aggiornati. La rendicontazione dei crediti va fatta non solo al proprio datore di lavoro, ma soprattutto alla collettività che si è tenuti a servire.

Il terzo millennio è alle porte e tra poco più di un anno ci appresteremo a scrivere sull'agenda del XXI secolo i nuovi impegni formativi.

Agli insegnanti si richiederà l'incremento della capacità di individuare, comprendere e gestire i bisogni individuali e sociali degli allievi, di adeguare metodi, strumenti e azioni, di far evolvere le competenze di comprendere e di apprendere, di stimolare la propria creatività, lo spirito critico, la curiosità scientifica e la ricerca.

A loro competerà pure l'accrescimento di abilità in discipline "accessorie": urge ad esempio l'acquisizione di tecniche organizzative, di comunicazione, di gestione di gruppi. All'Amministrazione spetterà il ruolo di anticipare e governare gli scenari di sviluppo, di elaborare disponibilità e promuovere risorse umane, di definire criteri di valutazione e di *audit* del proprio operato, al fine di garantire in ambito formativo la ricerca della qualità, ma anche una salutare competitività.