

## Formazione obbligatoria? Si fa presto a dirlo

Antonio Valentino

Se ne parla un po' da sempre. Il tema della obbligatorietà della formazione dei docenti si è riproposto con un qualche clamore con il precedente ministro (Maria Chiara Carrozza); ma non se n'è fatto niente per le ragioni che sappiamo. Ne ha riparlato con insistenza alcune settimane fa il sottosegretario Reggi nelle sue interviste.

Proviamo allora a riprendere il discorso e a fissarne i punti – raggruppati per vicinanza tematica - che, seppure in misura diversa, più appartengono al sentire comune. Almeno si pensa.

### Sull'obbligatorietà

1. La formazione oggi è un diritto dovere, che *si rivendica come diritto* (quelli che lo fanno), ma non si sente (*non si vive*) *come dovere*. Le ambiguità al riguardo sono una delle ragioni del modesto livello di professionalità di buona parte del personale delle nostre scuole; e quindi dei risultati - non proprio brillanti nelle rilevazioni nazionali e internazionali – e della percezione diffusa della inadeguatezza del nostro sistema di istruzione.
2. *L'obbligatorietà della formazione è difficilmente contestabile*. A condizione però che se ne chiariscano le condizioni di contorno e delle relazioni con altre nozioni chiave delle professionalità che operano nella scuola (e soprattutto dei docenti e dei DS).

### Una politica fallimentare. Cos'è mancato

3. L'interrogativo di partenza è: perché l'aggiornamento e la formazione non hanno quasi mai funzionato e non funzionano.  
La risposta che qui si dà è che, un po' da sempre, sono mancate (ma più nella gestione concreta che nelle direttive ministeriali):
  - a. una *“visione” della formazione* legata a profili e prestazioni coerenti con la *“missione”* della scuola e, quindi,
  - b. *politiche di investimento e conseguenti scelte sulle condizioni di contorno*: (figure, spazi, ruoli e modalità) e politiche incentivanti che favorissero professionalità esperte e collaborative (per esempio, le politiche riguardanti la progressione di carriera, ripensata in questa direzione),
  - c. una formazione iniziale solida e non accademica.
4. È diffusa ancora nel personale un'idea della formazione come imposizione quasi offensiva (come di *“lesa maestà”*) della dignità e dell'autonomia professionale (del docente soprattutto) e come pratica sostanzialmente inutile e *“burocratica”* (talvolta, sul punto, con qualche ragione).  
È una ovvietà, ma va ridetta, quella per cui andrebbe preliminarmente recuperata, a tutti i livelli (individuale, di scuola, di sistema) la consapevolezza che la formazione è, soprattutto oggi, risposta - necessaria ed urgente - ai nuovi bisogni formativi dei nostri studenti e alla domanda di aggiornamento, ripensamento e senso dei saperi *“scolastici”*

che la rivoluzione scientifica e telematica di questi ultimi decenni ha riportato in primo piano.

Si ha, a volte, invece **la percezione** – soprattutto a motivo di politiche del personale sostanzialmente miopi, **che manchi proprio, nei più, la consapevolezza che attrezzarsi rispetto ai nuovi compiti - aggiornarsi e adeguare la propria professionalità - è un must non più rinviabile.**

Il passaggio dalla incompetenza in-consapevole alla consapevolezza della propria inadeguatezza (“sapere di non sapere”, a voler scomodare Socrate) va considerato quindi (per una buona fetta di personale) la condizione prima – e tale dovrebbe essere considerata dall’Amministrazione e dagli Istituti scolastici - perché si attivino processi che puntino a competenze consapevoli e progressivamente adeguate<sup>1</sup>.

### A proposito di “visione”

5. Una formazione professionale idonea va considerata come il **risultato, sempre provvisorio, di una ricerca-azione continua** sui contenuti e modi di esercitare le proprie attività professionali. Come risultato, detto in altri termini, di **riflessione continua sulle esperienze professionali in itinere e compiute** - proprie, ma anche di altri - a cui seguano aggiustamenti, cambiamenti di rotta, precisazioni, arricchimenti. Riflessione che è potenzialmente più ricca – questo almeno le ricerche sembrano confermare - se comunicata / partecipata all’interno di un confronto tra pari. (Ovviamente le *esperienze professionali* di cui qui si parla sono cosa altra dai *vissuti personali*. Ma su questo, valgono le considerazioni e le indicazioni metodologiche di Luigina Mortari, a cui si rimanda<sup>2</sup>).
6. Una moderna cultura professionale poggia oggi – come è noto - sulla considerazione che **non c’è una “via maestra” alla formazione e che i suoi spazi e i suoi strumenti sono molti e molto vari**. Non c’è solo il classico percorso formativo che tutti sappiamo e che il più delle volte riproduce le modalità didattiche della lezione della nostra tradizione scolastica. Conferenze, convegni, incontri informali, le normali attività professionali proprie e altrui e ovviamente quelle fuori dall’ordinario, letture “professionali” e non, tecnologie informatiche ...: molti spazi e occasioni possono essere strumenti e luoghi di formazione. Occorre solo esserne consapevoli e “attrezzarsi”. Perché, su queste cose, sappiamo che non si improvvisa. Comunque va condivisa e diffusa l’idea che lo sviluppo professionale è sempre risultato dell’**intreccio di formazione - più o meno guidata e più o meno strutturata - e di autoformazione (individuale o in gruppi ristretti)**.
7. Sulle **tecnologie informatiche e telematiche**: va certamente condivisa la loro importanza come strumento fondamentale di formazione- autoformazione (nel recente concorso a dirigente, le *communities* che si sono costituite in rete - e che hanno

---

<sup>1</sup> V. Michael Shartz, *La Leadership diffusa per potenziare la figura dell’insegnante*, in Atti Convegno-seminario “*Collaborative Learning*”, Massa Carrara, 17-18 febbraio 2003, pp. 23-24. L’Autore (professore all’Università di Vienna), sostiene, sulla base delle sue ricerche, che “si debba iniziare dalla incompetenza non-consapevole per giungere alla prima tappa costituita dalla incompetenza consapevole, per finire [dopo aver maturato adeguate certezze circa la padronanza di sapere e abilità, oggetto della formazione – terza tappa -] con la competenza divenuta inconsapevole (perché automatica)”. (Ciclo di Shartz)

<sup>2</sup> L. Mortari, *Apprendere dall’esperienza, Il pensare riflessivo nella formazione*, Carocci editore, 2011.

funzionato, ai fini della preparazione, come veri e propri spazi di “mutuo soccorso” per la soluzione di problemi comuni, di socializzazione di esperienze, di rinforzo psicologico - sono state potenti fattori di sviluppo professionale) e vanno particolarmente apprezzate e favorite tutte le forme di collegamenti tra pari su compiti comuni e strategie di confronto- collaborazione attraverso piattaforme telematiche. Va però altresì sottolineato che - molteplici esperienze ormai lo dimostrano- **senza confronti in presenza, contatti fisici e spazi non virtuali, le esperienze di formazione- autoformazione risultano molto spesso più povere e meno funzionali.**

## Su condizioni e attori

8. Tale cultura (idea, visione da promuovere) della formazione, perchè produca comportamenti e competenze opportune, necessita, come è evidente, di opportune misure e dispositivi e di adeguate risorse. Che concretamente significano non tanto direttive, quanto piuttosto: **formatori professionali, spazi, incentivi, strumenti, e anche - e in misura non secondaria - assetti organizzativi opportuni.**
9. Certamente c'è un **ruolo principe**, che spetta al Ministero, di governo complessivo del sistema (e delle sue articolazioni regionali) nel definire priorità tematiche, misure (l'adeguatezza dei formatori in primo luogo) e responsabilità rispetto alle azioni, alla loro efficacia e al loro coinvolgimento generalizzato.  
Ma c'è un **ruolo non meno importante** delle scuole - da sole o associate - che passa soprattutto attraverso assetti organizzativi che tendano a privilegiare, ad esempio, **la trasformazione delle varie articolazioni del collegio (dipartimenti, consigli di classe, gruppi di progetto .....)** in comunità di apprendimento cooperativo, oltre che di progettazione curricolare. E quindi attraverso una **visione di sè - della scuola (e delle sue articolazioni) - come organizzazione che apprende (si forma, si attrezza, progredisce) attraverso quello che fa e la riflessione** su come lo fa e sui cambiamenti che produce; sugli aggiustamenti che si richiedono; su come realizzarli.
10. Rientra ovviamente tra le condizioni di una formazione sensata una attenta individuazione di temi comuni (competenze generali) – per la figura docente e per quella di dirigente-, coerenti con i tratti dei profili professionali che si intendono privilegiare e innovare. Ma sull'argomento, la letteratura è ricca. Il vero problema, come sempre (o quasi) è la “visione”.
11. Si è accennato al punto tre, a proposito delle politiche di investimento e di incentivazione / promozione, alla **progressione di carriera**. Da più parti si è detto e scritto che suoi strumenti potrebbero ben essere la costituzione di un **sistema di crediti** – tra i quali far rientrare le esperienze di formazione e delle loro ricadute. Tali crediti, assieme alle esperienze realizzate nell'ambito della propria funzione e coerenti, *lato sensu*, anche al proprio ruolo, potrebbero rientrare in un apposito **portfolio**, da predisporre secondo un *format* unico a livello nazionale (potrebbero farsene carico l'INVALSI e altre strutture / agenzie competenti<sup>3</sup>).

## Conclusioni. Puntare sulle sperimentazioni?

Si ripropone, a questo punto, qualora si condividesse anche solo qualcuno dei ragionamenti fatti, il discorso dei necessari investimenti e di interventi riformatori *coerenti*.

---

<sup>3</sup> V. al riguardo la proposta in Progressione di carriera: si fa presto a dire, in [www.scuolaoggi.com](http://www.scuolaoggi.com) (giugno 2014)

Di qui non si esce.

I tempi sono quelli che sono e le difficoltà economiche del nostro Paese sempre più stringenti.

Le misure governative che hanno fatto rientrare il pensionamento atteso da tanti insegnanti - e che sembrava cosa fatta - non giocano certo a favore. Qualunque cosa si pensi in proposito.

Non so se la “rimodulazione” di cui parla il sottosegretario Reggi, possa rappresentare, su questo terreno, una risposta sufficiente. A me sembra di no.

Probabilmente lanciare *sperimentazioni* (ovviamente circoscritte nei contenuti e nelle attese, essendo l’argomento di quelli, come si è visto, che ha a che fare con aspetti di natura ordinamentale), può essere, in questo momento, la strategia più sensata per una Amministrazione che voglia almeno lanciare messaggi di contrasto all’attuale situazione che è insieme di palude e di attesa e darsi strumenti operativi per interventi generalizzati in stagioni meno segnate da difficoltà economiche

Nella consapevolezza però che anche le sperimentazioni hanno un costo – anche se relativo - e sono credibili se poggiano su progetti condivisi e tendono a valorizzare la disponibilità e le competenze delle scuole che ci stanno.

Rispetto ai temi delle sperimentazioni sul terreno della formazione, richiamo soltanto che rilevanza centrale dovrebbe avere soprattutto quello della *scuola come rete di comunità di pratiche e di apprendimento* attraverso strategie di *Cooperative Learning*. Si tratta – come è risaputo da molti, ormai - di ipotesi di lavoro tra le più accreditate e sperimentate, con buoni esiti, a livello internazionale (e anche da noi).

*Può certamente spaventare, considerata la distanza quasi siderale tra le pratiche più diffuse al riguardo nel nostro pianeta scuola e i modelli organizzativi e didattici qui richiamati.*

Ma nell'era delle rivoluzioni tecnologiche, i percorsi formativi possono essere fortemente facilitati. A voler pensare positivo.