

Formare per innovare la scuola. Per una breve riflessione pedagogica sull'idea di formazione, ripartendo dalla Legge 107/2015

Pietro Manca

*“Si educa molto con quello che si dice,
ancor più con quel che si fa,
molto più con quel che si è”.*
(Ignazio di Antiochia)

L'approvazione della Legge 107/15, definita “Buona scuola”, ha concluso il ventennale percorso di riforma per l'autonomia del sistema scolastico italiano, iniziato nel 1997. In tale contesto normativo un posto rilevante è occupato dalla formazione del personale docente. La scuola della Repubblica che si rinnova guarda al passato per proiettarsi in modo competente nel futuro; la scuola dell'innovazione investe energie umane e finanziamenti economici per la formazione dei docenti. Il presente contributo vuole offrire una semplice riflessione di carattere pedagogico su alcuni aspetti che qualificano il percorso di formazione del personale docente.

The adoption of Law107/15, called “Buona scuola”, has ended the 20th anniversary of the reform process towards the autonomy of the Italian education system which started in 1997. In this legislative context the teacher training has a very important place. The Republican school renewing itself looks back at the past in order to look to the future in a competent way; the innovation school invests human energies and money in teacher training. This input offers a simple pedagogic comment about some aspects concerning the teacher training.

Parole chiave: formazione, innovazione, personale docente, competenze, didattica

Keywords: teacher training, innovation, teaching staff, skills, teaching

1. Formarsi per formare: essere docente oggi

Nell'attuale contesto socio-educativo, nel quale sembra sempre più imperante la necessità di una rilettura della “teoria della formazione continua”, il sistema di formazione nell'ambito dell'istruzione pubblica gioca un ruolo centrale¹, fra principi normativi e nuovi modelli

¹ “Il sistema formativo – comprendendo in esso sia il sottosistema scolastico della istruzione primaria e secondaria sia il sottosistema professionale della formazione terziaria e universitaria sia quello non formale delle formazione continua – è stato

pedagogici². “Considerando, poi, i fornitori-attori del servizio formativo – dalla cui preparazione professionale, valorizzazione delle competenze, mobilitazione delle intelligenze, coinvolgimento nelle decisioni, adattamento all’innovazione, dipende il vero miglioramento di qualità della formazione – le dinamiche del cambiamento in atto portano all’emergenza di due questioni principali. La prima attiene ai fornitori-attori tradizionali dei sistemi scolastici e formativi – insegnanti, formatori, dirigenti, amministratori – nei quali si manifesta una crescita dello stress e del disorientamento per una professione con scarsità di riconoscimenti sociali e di gratificazioni personali ed economiche... La qualità della formazione implica dunque che la ricerca pedagogica in tutte le sue dimensioni (didattica, empirica, sperimentale, osservativa, idiografica, tecnologica, valutativa, organizzativa) indichi percorsi decisionali per rispondere alle dinamiche del cambiamento”³.

Tali considerazioni di carattere prettamente pedagogico, sempre valide, ci sollecitano ad una riflessione sulla formazione del personale docente oggi⁴.

Essere insegnanti oggi vuol dire affrontare sfide educative significative, oltre che impegnarsi a testimoniare il valore pregnante della professione stessa in un contesto sociale ove esso è svalutato e spesso offuscato. Occorre ridare nuovo slancio alla figura del docente attraverso la definizione di azioni formative e piani professionali volti alla valorizzazione delle competenze professionali, umane e sociali⁵. Es-

investito in questo ultimo decennio, in tutti i paesi più sviluppati del mondo, da un cambiamento profondo, determinato dall’introduzione dei concetti, delle strategie e delle pratiche organizzative. In particolare il cambiamento sta modificando l’assetto strutturale-organizzativo così come gli strumenti euristico-funzionali dell’istruzione pubblica, chiamata a confrontarsi con la concorrenza del mercato (scuola private, formazione a distanza, ecc.) e con sistemi di valutazione nazionale e di comparazione internazionale” (L. Galliani, *La qualità come dinamica del cambiamento*, in L. Galliani (a cura di), *Qualità della formazione e ricerca pedagogica*, Lecce, Pensa Multimedia, 1999, p. 9).

² Cfr. P. Manca, *Formazione: principi normativi e modelli pedagogici*, in “Studi e Ricerche”, Università degli Studi di Lecce, n. 3/4, gennaio-dicembre 1999.

³ L. Galliani, *La qualità come dinamica del cambiamento*, cit., pp. 11, 14.

⁴ Per approfondire l’idea si veda C. Lisimberti, *L’identità professionale come progetto. Una ricerca su insegnanti e formazione*, Milano, Vita e Pensiero, 2006.

⁵ “Una formazione concepita come antidoto ai rischi della persona nella società complessa, e nello stesso tempo come strumento per migliorare il livello di cultura, civiltà, relazionalità della società stessa, richiede un modo nuovo di investire, di progettare, di intraprendere” (R. Bortone, *Una formazione per la società complessa*, Lecce, Agorà Edizioni, 1998, p. 110).

sere insegnante nel tempo della post-modernità, infatti, non è solo svolgere un mestiere, o attendere semplicemente ad un compito assegnato con non poche implicazioni burocratiche, ma è soprattutto educare ai valori della vita ed istruire alla conoscenza⁶.

La professionalità del docente si gioca oggi nel saper governare il concetto dicotomico di conoscenza-competenza, unitamente alla gestione dei processi che ad esso attendono. Ed a tale processo definitivo prestano attenzione e forniscono le giuste evidenze i recenti documenti ministeriali che richiamano spesso i termini “*educare*”, “*peer*”, “*laboratorio*”, proprio per sottolineare come la formazione del docente passi soprattutto attraverso una componente squisitamente pedagogica⁷.

Come non riflettere, allora, sulle dinamiche instauratesi dall’emanazione della legge di riforma del sistema scolastico italiano (detta Buona scuola) in merito all’innovazione ed al cambiamento del perimetro entro il quale si va definendo il percorso di formazione del docente neoassunto e del piano di formazione del docente già di ruolo.

La legge 107/15 ha concluso il ventennale percorso di riforma per l’autonomia del sistema scolastico italiano, iniziato nel 1998. In tale contesto normativo un posto rilevante è occupato dalla formazione del personale docente. La scuola della Repubblica che si rinnova guarda al passato per proiettarsi in modo competente nel futuro; la scuola dell’innovazione investe energie umane e finanziamenti economici per la formazione dei docenti. Per poter rendere attualizzabile tale significativo aspetto, espresso nella norma, *la formazione* ha assunto il carattere di obbligatorietà: “*La formazione in servizio dei docenti di ruolo*

⁶ “Da quello che posso vedere gli insegnanti lavorano molto ma il loro lavoro non è granché considerato né dagli studenti né dalla società. Guadagnano una miseria se si pensa a tutto il lavoro che fanno a scuola e al loro ruolo fondamentale per la diffusione delle cultura... Lo considero un ottimo lavoro, per poter stabilire rapporti di amicizia con i giovani e aiutarli a formarsi la loro personalità. Ma per essere un buon insegnante occorre mantenere un difficile, forse impossibile, equilibrio tra la necessità di essere severi e quella di catturare l’attenzione degli studenti. Non fa per me: non mi piacerebbe passare la vita tra gli adolescenti e i loro problemi” (G. Giovannone, *Perché non sarò mai un insegnante*, Milano, Longanesi & C., 2005², pp. 76, 107).

⁷ “Nei processi formativi non è in gioco semplicemente la riproduzione di un modello o di una forma di vita trasmessa da una cultura che viene interiorizzata, ma al contrario la sua decostruzione e ricostruzione critica, rinnovante. La capacità costruttiva-creativa va sempre presupposta in ogni persona, sin da bambino” (A. Bergamo, *Identità reciprocani*, Roma, Città Nuova Editrice, 2016, pp. 438-439).

lo è obbligatoria, permanente e strutturale". L'idea di obbligatorietà formativa introduce inoltre, nel sistema scolastico italiano, una importante responsabilità istituzionale nel disporre un piano strategico generale, sia a livello ministeriale sia a livello di singola scuola.

Tra i rimandi significativi del processo di formazione degli insegnanti è da evidenziare, pure, il carattere innovativo del progetto formativo del personale neoassunto che non rappresenta solo il presente, ma forse soprattutto il futuro prossimo della scuola italiana⁸.

È necessario sottolineare come siano più di ventidue i commi dell'articolo 1 della legge 107/2015 che definiscono i criteri essenziali della costruzione identitaria del profilo professionale del docente italiano, rinnovato attraverso l'approccio a nuove metodologie didattiche, il confronto con professionalità di validi formatori, la sperimentazione innovativa attraverso la ricerca-azione e la conseguente disseminazione di *good practices* disciplinari.

Il triennio ormai concluso di applicazione della legge sulla "buona scuola" ha portato a non poche critiche da parte del personale docente e si prospetta una futura ristrutturazione/rimodulazione della stessa impalcatura centrale. In questo contesto di "revisione" dell'impianto normativo ha sicuramente una notevole rilevanza l'aspetto legato alla professionalità docente che dovrà sempre più interagire con i ruoli della dirigenza scolastica⁹. Pertanto, non è inopportuno affermare che il

⁸ "Negli ultimi decenni la voce 'formazione' è stata utilizzata, sovente, come sinonimo di 'aggiornamento'; ma sappiamo che essa richiama altri significati. Il suo utilizzo, se non accompagnato da altre parole che ne specificano il campo semantico, rischia di originare molte ambiguità. Nel linguaggio più diffuso, il termine si riferisce alla cosiddetta formazione professionale, che ha come 'oggetto' sia gli studenti sia i lavoratori adulti. Per 'formazione', comunque, nel linguaggio scolastico, ma sempre di tipo generalista, ci si riferisce alla complessità delle tipologie di intervento, per modalità, contenuti, tempi, risorse..., volte a migliorare la professionalità nel suo complesso" (M. Spinosi, *Repertorio 2018*, voce "Formazione insegnanti", Napoli, Tecnodid, 2018, p. 60).

⁹ "Ma è sul fronte della professionalità che si gioca il futuro delle riforme. Nessuna scuola può essere migliore dei suoi insegnanti. Il coinvolgimento è d'obbligo in decisioni che si presentano assai delicate e innovative. A partire dai docenti e dagli ambiti territoriali... per non parlare dell'attribuzione degli incentivi per il merito... Tra i diversi criteri ipotizzati... è possibile sperimentare modelli capaci di coniugare riconoscimenti individuali e salvaguardia del lavoro collaborativo. Anche le politiche per il merito vanno inserite in una strategia di *governance* in grado di valorizzare le diverse componenti della comunità scolastica" (G. Cerini, *Viaggiare informati nella scuola della riforma*, in G. Cerini, M. Spinosi (a cura di), *Una mappa per la ri-*

futuro della scuola pubblica italiana passa attraverso la formazione degli insegnanti.

Il presente intervento intende offrire una riflessione pedagogica, senza carattere di esaustività, degli aspetti più significativi del percorso di formazione del docente italiano oggi: dalla formazione in servizio alla formazione iniziale degli insegnanti neoassunti.

2. *Formare voce del verbo valorizzare: la giusta strategia*

Il successo formativo degli studenti si concretizza, anche, attraverso la professionalità e le elevate competenze espresse dai docenti. Quanto indicato nel comma 124 della legge di riforma (L. 107/15) pone le basi per la costruzione di un progetto definito delle azioni formative del personale docente in modo *strutturato, permanente ed obbligatorio*¹⁰, offrendo alla comunità scolastica la possibilità di esprimere al meglio le proprie potenzialità ed alla Nazione di ripartire dalla scuola¹¹. La centralità del sistema scolastico italiano riparte dai suoi insegnanti, dalla loro professionalità e dalla voglia di ri-mettersi in gioco, non più attraverso percorsi di aggiornamento da frequentare ma attraverso comunità di pratica da costruire ed esperire. Per poter fare questo occorre che il docente acquisisca l'*habitus* del ricercatore e lo associ allo stile del mentore¹², perché l'obbligo della formazione non "si traduca, quindi,... automaticamente in un numero di ore da svolgere ogni anno, ma nel rispetto del contenuto del piano"¹³ (PTOF,

forma. Viaggio tra i 212 commi della legge 107/2015, Napoli, Tecnodid Editrice, 2015, p. 10).

¹⁰ "Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale. Le attività di formazione sono definite dalle singole istituzioni scolastiche in coerenza con il piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dai piani di miglioramento delle istituzioni scolastiche" (c. 124, art. 1, L. 13 luglio 2015, n. 107).

¹¹ "Le priorità nazionali sono inserite in una logica sistemica che considera il quadro di riferimento normativo e culturale in cui le azioni formative si collocano. ... L'obiettivo è 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, proposte di ricerca didattica, esperienze associative, attività accademiche, riviste e pubblicazioni" (Miur, Nota 15 settembre 2016, n. 2915).

¹² Cfr. M. Castoldi *et alii*, *Il Mentore. Manuale di tirocinio per insegnanti in formazione*, Milano, FrancoAngeli, 2007.

¹³ Miur, Nota 15 settembre 2016, n. 2915.

ndr.) triennale dell'offerta formativa a cui il Collegio dei docenti è chiamato a contribuire con proposte e supervisione della redazione¹⁴, così come previsto, tra l'altro, dal novellato articolo 3 del D.P.R. 8 marzo 1999, n. 275.

Il compito dei docenti è, quindi, importante nella definizione delle strategie operative dei processi di apprendimento, della sperimentazione didattica e nella implementazione dei percorsi educativo-didattici degli studenti¹⁵. A ciò si aggiunge la sinergia richiesta al collegio dei docenti da attuare con il dirigente scolastico e con la componente genitoriale, in consiglio d'istituto rappresentata.

Per la formazione specifica, approfondita e coerente dei docenti il Ministero dell'Istruzione ha pubblicato nell'ottobre del 2016 il Piano per la formazione dei docenti 2016-2019 con la missione di “armonizzare le azioni formative che il singolo docente realizza individualmente nella propria comunità professionale e di ricerca, e nella comunità scolastica, unitamente ai piani formativi delle singole istituzioni scolastiche e con il contributo dei piani nazionali”.

Alle indicazioni sulle modalità di definizione degli obiettivi per la formazione del personale si aggiungono anche le relative risorse finanziarie, che nel corso del triennio indicato dal Piano, coprono la spesa totale della formazione in servizio.

¹⁴ “Il piano è elaborato dal collegio dei docenti sulla base degli indirizzi per le attività della scuola e delle scelte di gestione e di amministrazione definiti dal dirigente scolastico. Il piano è approvato dal consiglio d'istituto” (comma 4, art. 3, D.P.R. 8 marzo 1999, n. 275).

¹⁵ “Le esperienze virtuose delle attività di ricerca/azione condotte dalle reti di scuole, che in questi anni hanno lavorato alla diffusione delle Indicazioni, testimoniano che la formazione tra pari, lo sviluppo condiviso di pratiche e culture generano proficui risultati e durevole cambiamento. Si auspica pertanto che venga incoraggiata, anche nella pianificazione delle reti di ambito, la formazione tra pari mediante unità formative di ricerca/azione che vedano il concorso di docenti di gradi di scuola diversi del primo ciclo e, eventualmente, anche del secondo. È necessario, inoltre, potenziare le occasioni di lavoro collaborativo (scambi, ‘prestiti professionali’, attività comuni, ecc.) all'interno delle istituzioni scolastiche; ciò, pur nella consapevolezza dei limiti posti dai diversi stati giuridici del personale e dai vincoli contrattuali” (Miur, *Indicazioni Nazionali e nuovi scenari*, Documento a cura del Comitato Scientifico Nazionale per le Indicazioni Nazionali per il curriculum della scuola dell'infanzia e del primo ciclo d'istruzione, 22 febbraio 2018, p. 18). Per una riflessione approfondita si veda G. Cerini *et alii*, *Competenze chiave per la cittadinanza. Dalle indicazioni nazionali per il curriculum alla didattica*, Napoli, Tecnodid-GiuntiScuola, 2018.

Come non riconoscere, pertanto, (nonostante le luci e le ombre sull'intero iter burocratico¹⁶) alla funzione docente un ruolo centrale e strategico nel sistema di istruzione italiano¹⁷? La sperimentazione in atto potrà sicuramente fornire un quadro più completo alla fine del terzo anno scolastico indicato dal piano; tuttavia anche la valutazione *in itinere* è importante per la costruzione di una valutazione sommativa, completa. È certo pure che i documenti di indirizzo sono giunti in porto in tempi non rapidissimi successivamente alla emanazione della legge di riforma.

Nell'indicare, in questo lavoro, gli aspetti che hanno segnato il percorso della legge sulla Buona scuola, non possiamo non citare l'incentivo economico offerto a tutti i docenti, assunti a tempo indeterminato, per l'adesione a percorsi di formazione coerenti con il Piano triennale delle proprie istituzioni scolastiche, ma organizzato da enti accreditati esterni all'amministrazione. Purtroppo i dati pubblicati, ad oggi, hanno dimostrato che la *Carta docente* è maggiormente utilizzata per l'acquisto di software e hardware anziché per la frequenza a percorsi formativi¹⁸.

¹⁶ Cfr. L. Biancato, *Luci ed ombre sulla formazione dei docenti*, in "EaS", 10, 2018.

¹⁷ "È cambiato piuttosto lo sfondo – costituito dalle principali novità introdotte in questi ultimi anni – ed è stata assegnata alla formazione dei docenti una valenza strategica che le conferisce un rilievo maggiore rispetto al passato... Un punto importante è quello di dover sempre fare i conti con le caratteristiche della professione docente: un professionista riflessivo, secondo la nuova epistemologia della pratica professionale, così come è stata teorizzata, nei primi anni novanta, da Donald Alan Schön. La dimensione metacognitiva è quella che più delle altre dovrebbe connotare l'operato dell'insegnante capace di riflettere continuamente e sistematicamente – da solo e con i suoi colleghi – sulle proprie pratiche didattiche. L'individuazione delle priorità formative, perciò, dovrebbe, scaturire da un percorso maturo di autovalutazione e non semplicemente dalla compilazione di un questionario di individuazione dei bisogni formativi così com'è finora troppo spesso in uso nelle scuole. Questo processo dovrebbe accompagnare – come per i docenti in anno di prova – anche la definizione di un proprio piano di sviluppo professionale. Questa idea-guida ci aiuta a collegare la formazione degli insegnanti alla crescita professionale individuale ed alla valorizzazione del personale docente che rappresenta uno dei compiti fondamentali del dirigente scolastico" (E. D'Orazio, *La formazione in servizio a prova di collegio*, in G. Cerini, M. Spinosi (a cura di), in "Voci della Scuola", 11, 2016, Napoli, Tecnodid, 2016, pp. 34, 37-38).

¹⁸ "La legge 107/2015 perciò, oltre ad aver innovato fortemente la formazione iniziale dei docenti neoassunti, ha reso la formazione in servizio di tutti i docenti nuovamente 'obbligatoria, permanente e strutturale', mettendo in campo diversi strumenti: carta elettronica del docente dell'importo di 500 euro per ogni anno scolastico; piano nazionale di formazione con iniziative nazionali promosse direttamen-

Arricchire il *curriculum* di conoscenze significative e dall'elevato valore formativo è necessario, infine, per l'accesso alla valorizzazione della funzione docente¹⁹ ed al riconoscimento del merito così come definito dal comma 127 della legge di riforma²⁰.

Avere riconosciuto il giusto *valore* del proprio percorso didattico/educativo dovrebbe poter essere per il docente un deterrente all'appiattimento. Il comitato di Valutazione che definisce i criteri per la valorizzazione dei docenti è (al 50%) espressione del corpo docente e pertanto può esprimere al meglio le esigenze e le aspettative legate al contesto scuola. È significativo formarsi per essere valorizzati; inoltre è facile intuire che ci si può *mettere in gioco*, cioè si è serenamente disposti ad essere valutati, solo se si possiedono conoscenze e qualificate competenze.

3. *Docente, perché? La formazione nell'anno di prova*

L'identità professionale del docente va costruendosi e definendosi con il passare degli anni; più le esperienze formative divengono performative, maggiore è la possibilità di definire un curriculum competente. L'esperienza quotidiana in aula, con i discenti, ed i rapporti professionali con gli *stakeholder* (che arricchiscono il bagaglio relazionale) deve essere completata con la formazione lungo tutto il corso della vita professionale. La teoria e la pratica costituiscono due binari sui quali viaggia la professione docente; ciascun binario è costruito con le conoscenze e le competenze acquisite.

te dal Miur, iniziative locali da gestire a livello di ambito. Questa pluralità di opportunità appare in linea teorica idonea a rispondere in modo integrato a diversi tipi di bisogni formativi: individuali di ciascun docente;... specifici delle singole istituzioni scolastiche... di sistema... Per quanto riguarda l'uso della carta da 500 euro alla fine di maggio, secondo alcuni dati diffusi nella scorsa primavera, risultano iscritti al servizio due docenti su tre e alla prima voce di spesa appariva l'acquisto di hardware (computer, tablet), seguita al secondo posto dall'acquisto di libri e al terzo di corsi di aggiornamento” (D. Cristanini, *La formazione in servizio tra carta elettronica e corsi di ambito*, in “Nuovo Gulliver News”, 190, 2017, p. 3).

¹⁹ Cfr. R. Bortone, *La valorizzazione dei docenti: un'operazione complessa*, in “Scuola e Amministrazione”, 12, 2015.

²⁰ “Il dirigente scolastico, sulla base dei criteri individuati dal comitato di valutazione dei docenti, istituito ai sensi dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dal comma 129 del presente articolo, assegna annualmente al personale docente una somma del fondo di cui al comma 126 sulla base di motivata valutazione” (c. 127, art. 1, L. 13 luglio 2015, n. 107).

Il docente neoassunto ha la possibilità di esperire nuove strategie e nuovi percorsi formativi che andranno poi a completarsi nel corso della intera carriera professionale. Questo è un interessante obiettivo evidenziato dalla legge 107/2015. Dunque, formare per innovare.

Tra gli aspetti significativi del processo di formazione degli insegnanti, rimarco il carattere innovativo del progetto formativo del personale neoassunto (cfr. D.M. 850/2015). È rilevante richiamare, infatti, l'importanza di due aspetti previsti dalla norma: “*La durata minima del servizio utile nell'intero anno scolastico*” e lo “*svolgimento delle attività formative*”; ritengo innovativo prevedere il superamento dell'anno di prova non solo col raggiungimento minimo di 180 giorni (così come atteso fino all'anno scolastico 2014/2015), ma anche con l'espletamento “obbligatorio” delle prescritte attività formative.

Il docente assunto in ruolo, e perciò in formazione, deve prendere coscienza che la propria professionalità passa attraverso livelli elevati e significativi di formazione – ben tracciati anche nel Rapporto di Autovalutazione della propria scuola, contenente gli obiettivi strategici chiari per la valorizzazione delle professionalità – ma, soprattutto, evidenziati nel Contratto²¹. Innovazione e qualità formativa divengono caratteri definitivi essenziali per la scuola delle competenze²² discipli-

²¹ “Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali, di orientamento 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” (c.1, art. 27, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto istruzione e ricerca. Triennio 2016-2018, firmato il 19 aprile 2018).

²² “Ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro”. Il documento afferma inoltre il diritto di ogni persona a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma, alla formazione e alla riqualificazione, al proseguimento dell'istruzione e a un sostegno per la ricerca di un impiego. Promuovere lo sviluppo delle competenze è uno degli obiettivi della prospettiva di uno spazio europeo dell'istruzione che possa ‘sfruttare a pieno le potenzialità rappresentate da istruzione e cultura quali forze propulsive per l'occupazione, la giustizia sociale e la cittadinanza attiva e mezzi per sperimentare l'identità europea in tutta la sua diversità’” (Consiglio Europeo, *Raccomandazione del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente*, p. 1).

nari e sociali, una scuola che riflette sulla dimensione pedagogica del percorso formativo ed è, quindi, una scuola di competenza²³.

Si è parlato sino a questo punto di centralità della formazione nel processo di definizione del profilo del docente, della importanza della formazione per l'intero arco della carriera, di ruolo fondamentale del docente nei processi di riforma della scuola e di competenza professionale. È opportuno, allora, domandarsi quale potrebbe essere il giusto profilo del docente, mediatore dell'innovazione, nel mondo scolastico. La risposta è rintracciabile nel comma 1 dell'articolo 4 del Decreto Ministeriale 850 del 2015 che definisce “obiettivi, modalità di valutazione e grado di raggiungimento degli stessi, attività formative e criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e prova”: “Il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli standard professionali da parte dei docenti neo-assunti con riferimento ai seguenti criteri: a. corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti; b. corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali; c. osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente; d. partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti”²⁴.

Tali criteri possono fungere da guida per la costruzione di una identità professionale ma anche da elementi che interrogano ogni docente sul proprio operato; ancora, non si può non pensare che questi *parametri* possano divenire una primordiale traccia di riflessione per la definizione di una scheda di valutazione per l'attribuzione del merito.

Il D.M. 850/15 ha aperto una nuova strada per la realizzazione di un valido percorso di formazione dei docenti neoassunti; la struttura da esso definita (con l'implementazione di laboratori formativi e la pratica del *peer to peer*) ha riscontrato nel triennio 2014/2015-2016/2017 un positivo esito che ha traghettato pratiche diffuse verso un modello generalizzato.

²³ Cfr. C. Petracca, *La costruzione del curricolo per competenze*, Teramo, Lisciani, 2015.

²⁴ Miur, D.M. del 27/10/2015, n. 850, “Obiettivi, modalità di valutazione e grado di raggiungimento degli stessi, attività formative e criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e prova, ai sensi dell'articolo 1, comma 118, della legge 13 luglio 2015, n. 107” (art. 1, c. 4).

Nel 2017/2018 il Miur ha voluto inserire due novità in tale impianto²⁵, delle quali si ritiene di dover richiamare qui soprattutto la seconda, indicata come attività di *visita nelle scuole innovative*:

“Una seconda novità si riferisce all’inserimento, per ora sperimentale, nel piano di formazione della possibilità di dedicare una parte del monte-ore a visite di studio da parte dei docenti neoassunti, a scuole caratterizzate da progetti con forti elementi di innovazione organizzativa e didattica, in grado di presentarsi come contesti operativi capaci di stimolare un atteggiamento di ricerca e miglioramento continui”.

Lo scambio di idee, il confronto sulle buone pratiche didattiche e le attività laboratoriali hanno avuto un valido risultato sui processi formativi degli insegnanti²⁶; questo modello normato potrà nel corso degli anni offrire ulteriori positivi risultati a favore della professionalità docente.

4. “Nessuno può insegnare ad insegnare”²⁷: *brevi considerazioni conclusive*

La riflessione sinora condotta ha visto, a più riprese, l’analisi della professionalità del docente, la centralità del suo ruolo educativo-di-

²⁵ Cfr. Miur, Circolare Ministeriale del 02/08/2017, n. 33989, “*Periodo di formazione e di prova per i docenti neo-assunti. Orientamenti preliminari per la progettazione delle attività formative per l’a.s. 2017-18*”. Si veda in particolare: “c) *Visite in scuole innovative*. Su base volontaria e senza alcun onere per l’Amministrazione, per un massimo di 2.000 docenti (distribuiti in base alla tabella in allegato A e scelti con criteri di rappresentatività) saranno organizzate, a cura degli USR, visite di singoli docenti neo-assunti o di piccoli gruppi, a scuole accoglienti che si caratterizzano per una consolidata propensione all’innovazione organizzativa e didattica, capaci di suscitare motivazioni, interesse, desiderio di impegnarsi in azioni di ricerca e di miglioramento. Per la scelta delle scuole da visitare, si potrà fare riferimento a scuole con progetti innovativi riconosciuti dagli USR, al fine di far conoscere ai neoassunti ulteriori contesti di applicazioni concrete di nuove metodologie didattiche e di innovazioni tecnologiche. A tal fine i criteri d’individuazione dei docenti neoassunti dovranno privilegiare i docenti neoassunti in servizio in scuole situate in aree a rischio o a forte processo di immigrazione, nonché caratterizzate da alto tasso di dispersione scolastica. Questa attività potrà avere la durata massima di due giornate di ‘full immersion’” nelle scuole accoglienti, ed è considerata sostitutiva del monte-ore dedicato ai laboratori formativi, per una durata massima di 6 ore nell’arco di ogni giornata”.

²⁶ Cfr. Miur, Nota 35085 del 02/08/2018, *Periodo di formazione e di prova per i docenti neo-assunti. Indicazioni per la progettazione delle attività formative per l’a.s. 2018-2019*.

²⁷ Cfr. M. Recalcati, *L’ora di lezione*, Torino, Einaudi, 2014, pp. 118-119.

dattico e soprattutto il richiamo al concetto di competenza ad esso legata. Nessun docente può dimenticare che nel proprio percorso formativo/didattico il tutto si gioca sul preminente rapporto costruttivo con i ragazzi ed i giovani, da preparare alla vita, oltre che all'uso di una buona dose di creatività pedagogica. La scuola è fatta di persone, di volti ed anche di emozioni²⁸. Condurre alla maturità umana e professionale, attraverso i binari della conoscenza e della competenza, coloro che rappresentano il futuro prossimo di una Nazione ha una grossa responsabilità in merito alle scelte didattiche e gli stili educativi da adottare²⁹; ecco perché anche sulle scelte per orientare il corso della propria professione, conoscenze e competenze giocano un ruolo centrale: l'agire pedagogico e l'agire didattico di un docente influenzano (o possono influenzare) la vita di molti studenti, i futuri cittadini, i futuri insegnanti³⁰, ed al tempo stesso accendere in essi un fuoco vero ed

²⁸ “Il ruolo delle emozioni nell'apprendimento ha inoltre fatto sorgere un'altra esigenza: quella dell'alfabetizzazione emozionale. In altre parole, se le emozioni erano così importanti anche nella conoscenza, bisognava accertarsi che venisse conservata la consapevolezza. Ed ecco allora l'auspicio della nascita di una nuova materia di insegnamento o quanto meno l'esigenza di un orario scolastico in cui collocare l'educazione” (O. Mele, *Naturalizzare la conoscenza. L'apprendimento incarnato fra cognizioni ed emozioni*, in “Cooperazione Educativa”, 1, 2017, p. 79).

²⁹ “I veri insegnanti non sono quelli che ci hanno riempito la testa con un sapere già costituito, dunque già morto, ma quelli che vi hanno fatto dei buchi al fine di animare un nuovo desiderio di sapere. Sono quelli che hanno fatto nascere domande senza offrire risposte precostituite. È un processo che non riguarda solo l'allievo, ma l'essere del maestro stesso... Si può dire che ogni bravo insegnante non è tanto colui che sa, ma colui che, per usare una bella immagine del padre sopravvissuto celebrato da Cormac McCarthy in *La strada*, sa ‘portar il fuoco’. Non è qualcuno che istruisce raddrizzando la pianta storta, né qualcuno che sistematicamente trasferisce contenuti da un contenitore a un altro, secondo schemi o mappature cognitive più o meno raffinate, ma colui che sa portare e dare la parola, sa coltivare la possibilità di stare insieme, sa fare esistere la cultura come possibilità della Comunità, sa valorizzare le differenze, la singolarità, animando la curiosità di ciascuno senza però inseguire un'immagine di ‘allievo ideale’. Piuttosto, esalta i difetti, persino i sintomi, le storture di ciascuno dei suoi allievi, uno per uno. È, insomma, qualcuno che, innanzitutto, sa *amare chi impara*, il che significa che *sa amare la vite storta*... Non è solo la vita dell'allievo che acquista un senso e una possibilità, ma è anche quella dell'insegnante che si realizza nell'associare e non disgiungere la vita e il senso” (M. Recalcati, *L'ora di lezione*, cit., pp. 112-114).

³⁰ “La sensazione più bella, e la più sconvolgente, di chi insegna, è proprio questa: il trovarsi al crocevia di tante, tantissime esistenze, e, per un attimo, cercare di indirizzarle. È una responsabilità pesante, da demiurgo; ma, a ben vedere, il mestiere dell'insegnante è anche questo: farsi carico, per un certo tempo, del destino delle persone... Quanto a me, so soltanto che la scuola mi ha dato anche molta felicità. E

una forte passione per la vita. A ciò deve mirare, anche, ogni riforma di sistema. Soprattutto quello scolastico. “I ragazzi non andrebbero mai considerati tutti insieme, ma sempre uno per uno. L’ho rivisto, questo fuoco vitale, come un tipico esempio di ciò che tanti professori realizzano ogni giorno nell’assoluto anonimato, dietro le quinte, al di fuori del cono di luce dei riflettori: è stato quando, camminando nei corridoi dell’istituto tecnico industriale, Nicola Cotugno, professore di tecnologia, mi ha presentato un suo studente. Uno di quelli che, se non avesse incrociato lui, forse l’unico adulto credibile della sua esistenza, chissà che fine avrebbe fatto. E naturalmente vale anche il contrario. Si sono guardati in faccia: un misto di padre e figlio, amico e fratello, maestro e allievo, storia trascorsa e futuro da inventare. Sì, nonostante tutto, ho detto a me stesso, è ancora questa la vera buona scuola”³¹.

Ogni insegnante ha un compito chiaro, semplice, importante e di grande valore, già iscritto nella etimologia della parola stessa: *lascia il segno*³². Migliorare la qualità e lo stile di insegnamento in aula fanno la differenza nel rapporto con gli studenti; fondamentale diviene – inoltre – l’impegno per l’oggi, ma anche in prospettiva futura, ad *insegnare* loro a *vivere*³³. Il docente diviene un *mentore* che sostiene, incoraggia, corregge e – soprattutto – guida lungo il cammino della vita quotidiana ed orienta all’interno del percorso di formazione; una figura importante di cui la scuola contemporanea ha molto bisogno, so-

non posso chiederle altro” (G. Pacchiano, *Perché ho fatto il prof*, in G. Giovannone, *Op. cit.*, pp. 151, 153).

³¹ E. Affinati, *Buoni maestri*, in “la Repubblica”, Robinson, 6, 8 gennaio 2017, p. 18.

³² Cfr. M. Muraglia, *La questione insegnante*, in G. Cerini (a cura di), *Dirigenti scolastici di nuova generazione*, Santarcangelo di Romagna (RN), Maggioli Editore, 2015², p. 227.

³³ “La riforma della conoscenza e del pensiero dipende dalla riforma dell’educazione, che dipende dalla riforma della conoscenza e del pensiero. La rigenerazione dell’educazione dipende dalla rigenerazione della comprensione, che dipende dalla rigenerazione dell’Eros, che dipende dalla rigenerazione delle relazioni umane, le quali dipendono dalla riforma dell’educazione. Tutte le riforme sono interdipendenti. Ciò può sembrare un circolo vizioso scoraggiante. Ciò deve costituire un circolo virtuoso che incoraggi la congiunzione dei due saper-vivere: - quello che aiuta a sbagliarsi meno...; - quello che aiuta a orientarsi nella nostra civiltà... Tutto ciò incoraggiando il grande circolo virtuoso, nella volontà di portare a compimento la missione storica del saper-vivere-pensare-agire nel ventunesimo secolo” (E. Morin, *Insegnare a vivere. Manifesto per cambiare l’educazione*, Milano, Raffaello Cortina Editore, 2015, pp. 106-107).

prattutto per la sua abilità di mediatore tra *teoria e pratica*³⁴. Per essere maestro oggi, inoltre, si può ripartire riflettendo da ciò che un bravo insegnante non è: “E ricorro alle parole di Fernand Oury e ai suoi 3 rifiuti: ‘Quello della classe ordinata, autoritaria, in cui l’adulto corazzato, si protegge dai bambini’, quello ‘della classe chiassosa in cui i bambini disprezzano l’adulto’, e infine quello della ‘classe ammirevole in cui il maestro geniale conquista il suo uditorio... Ecco dunque che l’utopia comincia a delinearsi: rimanere con i piedi nel mondo e a partire da quello che c’è, insieme agli altri. L’utopia della scuola pubblica nata dalle ceneri dei tre rifiuti dove gli insegnanti non fanno né i despoti, né i clown e nemmeno i geni. Ma organizzano, curano i dettagli, distribuiscono responsabilità, vigilano sul rispetto delle decisioni prese, aprono e garantiscono spazi di mediazione, di parola, di ricerca, di espressione”³⁵. Si può affermare, pertanto, che l’insegnante svolge una importante *missione* che travalica la sua funzione, la sua specializzazione, la sua professione; l’insegnante, oggi, forma *teste ben fatte*³⁶, ma per poter fare ciò, deve investire tempo e passione per rinnovare/innovare la propria formazione, lungo tutto il corso della vita professionale.

³⁴ Cfr. P. Todeschini, P. Gardani, *Il mentore. Manuale di tirocinio per insegnanti in formazione*, Milano, FrancoAngeli, 2007.

³⁵ M. Pollano, *Un’utopia che sconfigge*, in “Cooperazione Educativa”, n. 1, febbraio 2017, Trento, Erikson, 2017, p. 27.

³⁶ “La missione suppone evidentemente la fede, in questo caso fede nella cultura e nelle possibilità della mente umana. La missione è dunque molto elevata e difficile, poiché suppone, nello stesso tempo, arte fiducia e amore. Ricapitoliamo i tratti essenziali della missione di insegnante: - fornire una cultura che permetta di distinguere, contestualizzare, globalizzare, affrontare i problemi multidimensionali, globali e fondamentali; - preparare le menti a rispondere alle sfide che pone alla conoscenza umana la crescente complessità dei problemi;... - educare alla comprensione umana; ... - insegnare la cittadinanza terrestre, insegnando l’umanità nella sua unità antropologica e nelle sue diversità individuali e culturali” (E. Morin, *La testa ben fatta. Riforma dell’insegnamento e riforma del pensiero*, Milano, Raffaello Cortina Editore, 2000, pp. 106-107).