

MANIFESTO PER LA FORMAZIONE IN SERVIZIO DEL PERSONALE DELLA SCUOLA

LA FORMAZIONE IN SERVIZIO DOPO LA LEGGE 107: UN MODELLO FALLIMENTARE CHE REALIZZA UN OBSOLETO AGGIORNAMENTO ANZICHÉ LA FORMAZIONE DEI DOCENTI

PREMESSA:

IL CIDI DI FOGGIA RITIENE CHE, AFFINCHÉ SI REALIZZI UN PROGETTO DI FORMAZIONE IN SERVIZIO CHE SIA REALMENTE "OBBLIGATORIO, STRUTTURALE E PERMANENTE", COME PREVISTO DALLA LEGGE 107, OCCORRE BASARSI SU UN MODELLO "BOTTON UP", CHE PARTA DAL BASSO E METTA AL CENTRO LA SCUOLA DELL'AUTONOMIA

Non si rischia di sbagliare affermando che uno degli aspetti positivi della legge 107 (forse anche l'unico) è sicuramente quello di aver reso la formazione in servizio dei docenti obbligatoria (fatta salva la considerazione di cui poi si dirà).

Il comma n. 124 evidenzia, infatti, che la formazione in servizio del personale docente è "obbligatoria, permanente e strutturale", in questo senso è in netta controtendenza con il passato, quando la formazione in servizio era regolata da un generico richiamo al diritto - dovere all'aggiornamento, che di fatto non obbligava né l'amministrazione scolastica ad investire risorse economiche per la formazione dei docenti, né i docenti a considerare la formazione in servizio come un strumento fondamentale per acquisire nuove competenze professionali nel campo della didattica.

Ciò detto, si sottolinea che l'aspetto innovativo è rappresentato dal fatto che la formazione in servizio obbligatoria si pone come obiettivo da un lato quello di migliorare le competenze professionali dei docenti, dall'altro di essere uno strumento fondamentale per elevare la qualità degli apprendimenti degli studenti.

Appare evidente, quindi, che vogliamo riferirci a una formazione in servizio che si realizza nello specifico contesto scolastico, basata sui bisogni espressi dal personale docente, che deve essere progettata in coerenza con il PTOF, il RAV e il Piano di miglioramento, e infine continua, in quanto organizzata su un arco di tempo lungo, almeno triennale. Ed è giusto quindi che si debba definirla strutturata (che si caratterizza appunto per non essere aggiornamento,) che assuma le caratteristiche della ricerca-azione, in quanto finalizzata a produrre strumenti didattici da applicare e sperimentare efficacemente in classe con gli studenti.

Le risorse economiche da destinare alla formazione dei docenti, riferite alla progettazione degli ambiti previste in 75mln euro nel triennio 2016-19 mediamente 9.000 euro a scuola, devono, a nostro avviso, essere accreditate alle singole istituzioni scolastiche autonome, in quanto dotate di personalità giuridica, onde consentire di organizzare l'attività di formazione sia nella propria scuola che in una dimensione di rete, liberamente scelta, tale che la stessa assume la definizione giuridica di una vera "RETE DI SCOPO", legata alla realizzazione del progetto formativo in cui le istituzioni scolastiche si ritrovano secondo le esigenze del rispettivo PTOF, e non come avviene, ora, con una imposizione su base "ambito", legata ad una ampiezza non facilmente gestibile, con esigenze, ptof e realtà territoriali diverse fra di loro.

Il piano per la formazione dei docenti emanato dal Miur nel mese di ottobre 2016, per il triennio 2016-19 traduce quanto previsto nella legge 107, indicando i principi, le priorità per la formazione, le risorse, i tempi di realizzazione e i livelli organizzativi di governance del piano, tutto incentrato su questo sistema che, nell' a.s. 2016/2017, ha dimostrato tutta la sua fallacità e l'impossibilità di realizzare una efficace formazione in servizio. Di fatto, si è realizzato e si sta continuando a realizzare, un desueto modello di aggiornamento costituita da "agglomerati" di docenti demotivati e con un modello frontale di lezioni, privo di qualsiasi riscontro, privo di un qualsiasi modello di ricerca-azione, privo di qualsiasi ricaduta sul piano didattico e di crescita professionale del personale docente e del personale ata (sottoposto a scelte calate dall'alto).

Allora, dobbiamo chiederci e comprendere se il modello di governance messo in atto per gestire la formazione risulti essere una scelta efficace o se invece si stia rivelando uno strumento complicato, demotivante, ed eminentemente burocratico e di prassi amministrativa.

Il modello di governance previsto dal Piano per la Formazione dei docenti risulta organizzato su cinque livelli: un primo livello centrale svolto dal Miur (cabina di regia, piani nazionali, standard di qualità, monitoraggio complessivo); un secondo regionale, riferito agli USR - Uffici scolastici regionali (Task force regionale, sostegno agli ambiti, monitoraggio territoriale); un terzo riguarda l'articolazione degli ambito territoriali, dove all'interno dell'ambito, una o più scuole polo divengono referenti per l'organizzazione della formazione). Infine, il quarto livello è riferito alle scuole e al ruolo dei docenti che esprimono i propri bisogni di sviluppo professionale. Purtroppo è questa la macchina "burocratica amministrativa" messa in atto dal Miur per gestire la formazione in servizio del personale della scuola.

Alla luce dell'esperienza dell'a.s.2016/2017 dobbiamo non solo chiederci ma anche verificare se, quanto sta accadendo con questo modello di governance verticistico "top down", sia adatto a gestire la nuova formazione in servizio obbligatoria del personale docente, così come intesa dalla legge 107, almeno sotto l'aspetto degli obiettivi che il legislatore ha indicato.

Infatti, come abbiamo già detto, e come è facilmente verificabile, la proposta formativa sinora scaturita dagli ambiti risulta organizzata non su percorsi di ricerca-azione, bensì su corsi di aggiornamento tradizionali, calati dall'alto, rivolta mediamente a pochi docenti per scuola (ovvero ad assemblearismi imposti dalla partecipazione coattiva da parte dei dirigenti) prevalentemente basati su lezioni accademiche, frontali, realizzate da esperti per lo più selezionati affrettatamente attraverso un bando complicato e macchinoso. Se, invece, si vogliono attivare reali processi innovativi nella scuola occorre puntare su una formazione che coinvolga una larga parte del collegio dei docenti di ciascuna scuola, pensando a un modello formativo inteso come ricerca-azione, capace di incidere sulla qualità della didattica, finalizzata, pertanto, alla produzione di strumenti da applicare in classe durante il processo di insegnamento /apprendimento.

Così rappresentata, appare evidente che per fa sì che questa formazione abbia una ricaduta effettiva sulla qualità dell'insegnamento, la governance da privilegiare deve essere basata su un modello "bottom up", in cui la scuola viene intesa come soggetto centrale nella gestione delle risorse economiche, nella progettazione e nella costruzione di percorsi di formazione e liberamente, poi, condivisa eventualmente in rete con altre scuole che hanno gli stessi obiettivi formativi ed esigenze presenti nel PTOF.

Non si può dimenticare, inoltre, come sia urgente che il Miur, ove intenda puntare sulla obbligatorietà, quale elemento inscindibile della formazione dei docenti, debba sciogliere l'annoso dilemma della quantificazione e qualificazione delle ore dedicate alla stessa formazione. In sostanza, occorre chiarire se le ore dedicate alla formazione devono essere considerate funzionali all'insegnamento, nel qual caso il DS dovrà essere attento a programmare le attività formative nell'ambito delle "80 ore previste" sia dal DPR 297/94 che dal CCNI del comparto scuola, oppure trovare altre strade, anche con accordi sindacali da prevedere nel prossimo contratto, affinché tale attività, quale tratto distintivo della funzione docente, sia riconosciuta sul piano economico come maggior impegno professionale.

Foggia, 28 ottobre 2017

IL DIRETTIVO CIDI FOGGIA