



## Formazione, tra standard e mondi della vita

di Paolo Calidoni\*

Leggo in SlideShare le 88 pagine del documento 'Piano per la formazione dei docenti 2016-2019', firmato *la buona SCUOLA-MIUR* e mi pongo come osservatore partecipante ed amico critico dai punti di vista che la mia storia personale e professionale mi consente di adottare: quello di chi ha vissuto e vive (ora indirettamente) la quotidianità della vita nelle scuole; quello di chi ha (avuto) esperienze di 'governance' di sistemi formativi; quello di chi, per compito istituzionale, svolge attività di studio e ricerca in materia. Procedo dall'esterno – quest'ultimo punto di vista – all'interno – il primo – e, dato il limitato spazio a disposizione, focalizzo l'attenzione solo su pochi dei molti aspetti che il 'piano' richiama.

'Sistema' e 'standard' sono le parole chiave che ritornano nel piano e riprendono, soprattutto la seconda, l'impostazione oggi dominante nella ricerca più finanziata in materia di 'education' (cioè di 'istruzione'). Il documento, infatti, sviluppa in modo sistematico un piano che 'comprende' in un'unica cornice e prospettiva d'azione linee e livelli d'intervento finora rimasti scollati tra loro e sviluppati in modo non unitario. Qui, invece, i criteri guida (§§ 1 e 2), gli obiettivi (di sistema, di scuola di sviluppo professionale e personale) (§3), gli

ambiti tematici e di competenze da sviluppare (§4), l'organizzazione e le metodologie, (§§ 5, 7, 8), le risorse (§9) sono individuati in modo preciso e connettendo in un disegno unitario filoni finora sparsi. Nel compiere quest'operazione si adottano le indicazioni che vengono dalla letteratura di organismi di ricerca per la governance, quali OCSE e **INDIRE** in particolare, che adottano la prospettiva 'evidence-based' come modello di riferimento per il 'public management' (definito 'new' negli anni '90) e vanno quindi alla ricerca del 'whatworks' per arrivare alla definizione di 'standard' di riferimento, secondo una logica che trova nell'ingegneria e nell'economia i suoi paradigmi di riferimento e nelle tecnologie digitali il proprio 'ecosistema' (§7). Si va, quindi, verso la definizione e l'adozione di 'standard' e procedure uguali per tutti, dal quadro e bilancio delle competenze, al portfolio/carta elettronica del docente, alla qualità delle azioni formative. In questi caratteri del piano sta, dal punto di vista scientifico, anche la sua maggiore criticità perché adotta e traduce in prospettiva 'tecnica' una materia che, secondo altre e non secondarie prospettive di ricerca, ha

un carattere eminentemente 'etico' e culturale. E l'aver lasciato quest'ultima dimensione all'autonomia iniziativa dei docenti, tramite il bonus, giustapposta alla formazione 'istituzionale', potrebbe generare tensioni e dispersioni.

'*Obbligatoria*' è la prima parola che compare nelle slide di sintesi del piano ed indica il carattere definiente della 'nuova' formazione, accanto a 'permanente' e 'strutturale'. Questi caratteri e le misure previste per attuarli evidenziano un rinnovato impegno istituzionale, non occasionale per la promozione della qualificazione del personale della scuola e, quindi, del servizio che essa offre alle nuove generazioni ed al paese. Ma l'enfasi sull'obbligatorietà (al posto del 'diritto-dovere' sancito già nel 1974, meglio non dimenticarsene) e la vaghezza di alcune condizioni attuative meritano alcune osservazioni.

Il riconoscimento e la valorizzazione delle potenzialità sono, come dimostra anche la ricerca 'evidence-based', le principali leve motivazionali di qualunque azione formativa. Ad esempio, non è l'obbligo scolastico/formativo che rende significative e produttive le occasioni formative per gli adolescenti. Diventano rilevanti, invece, quelle che rispondono a domande, attese e desideri e vengono 'tagliate su misura'

>>>



## ■ Obiettivo docente

►► di quello/a specifico/a ragazzo/a o gruppo di ragazzi e ragazze. Questo è un 'fondamentale' della didattica e del management delle risorse umane ben noto ed esperito, che vale per i ragazzi come per i docenti e che dovrà essere tenuto ben presente nell'implementazione del piano.

In attesa della "definizione e pubblicazione delle regole di funzionamento per l'obbligo della formazione e per il riconoscimento delle Unità Formative", non disponibile al momento in cui scrivo e prevista tra le azioni del piano per ottobre 2016, il § 6 (La formazione in servizio, strutturale e obbligatoria) si presenta come uno dei più smilzi e vaghi del piano. Per l'implementazione effettiva del piano per i docenti, certo – come dice il documento – "è importante qualificare, prima che quantificare, l'impegno del docente" per l'attività formativa che – giustamente – non comprende solo quella in presenza, ma se – come lo stesso documento propone – è opportuno "fare

riferimento a standard esistenti, come il sistema dei CFU universitari e professionali" allora una quantificazione implicita c'è. Ogni CFU universitario, infatti, consta di 25 ore di attività del formando. Ed è quindi legittimo domandarsi 'a quanti CFU corrisponde il "rispetto del contenuto del piano"? E in quale 'contenitore' contrattuale va collocato questo tempo?'. Una domanda che necessita di una risposta non vaga in tempi brevi, in particolare per la formazione degli insegnanti che – diversamente dal restante personale – non possono 'recuperarlo' nelle ore di servizio/lezione (anzi, la partecipazione alla formazione in orario di lezione comporta un onere di supplenze per i colleghi) e attualmente non è regolamentato/quantificato il monte ore per la formazione. Senza questo chiarimento ed un'adeguata calendarizzazione potrebbero generarsi disparità di condizioni che aumenterebbero il diffuso malessere, le tensioni ed il contenzioso e minerebbero

l'attuazione diffusa e capillare del piano, soprattutto in quanto 'obbligatorio'. Senza dimenticare che, a conti fatti, il piano rende disponibili mediamente 45 euro l'anno per ogni unità di personale; meno di 1/10 del bonus individuale per ogni docente. Ancor più 'smilzo' è il § 10 sul Monitoraggio del piano che comunque ne anticipa gli 'elementi fondanti' e così facendo indica le vere priorità del piano perché, come noto, si monitora e valuta ciò che è possibile (più facile) rilevare e si ritiene più importante e qualificante dell'azione che si va a sviluppare. Il testo evidenzia l'applicazione degli indicatori di qualità a tutti i percorsi formativi (a cominciare da quelli di competenza territoriale), il monitoraggio dei dati relativi all'accreditamento degli enti di formazione, il monitoraggio dei piani formativi inseriti nei PTOF, il monitoraggio dei dati relativi alla carta elettronica del docente. Come si nota facilmente, l'efficientamento e la raccolta di dati (big-data) - attraverso piattaforme

## Un'occasione di sviluppo per i servizi di inserimento lavorativo

di Eugenio Gotti e Roberta Piano\*

### Il quadro normativo di riferimento

Negli ultimi anni si sta assistendo a un processo di riforma di paradigmi pedagogici volto a superare il tradizionale modello lineare che pone il momento formativo come propedeutico e nettamente distinto dall'esperienza lavorativa, avviando un processo di progressivo avvicinamento tra scuola, formazione e lavoro. A livello normativo, due sono i provvedimenti che hanno agito in tal senso: la legge 107/2015 (c.d. "Buona scuola") e il Capo V del D.lgs. 81/2015, il decreto attuativo del c.d. "Jobs Act" che, nel riordinare le tipologie contrattuali ha modificato la disciplina dell'apprendistato formativo provvedendo alla costruzione di un sistema duale di integrazione tra istruzione, formazione e lavoro che prevede un percorso coprogettato con il tutor scolastico con un'importante componente formativa in azienda. Attraverso l'apprendistato c.d. di I livello i giovani dai 15 ai 25 anni potranno conseguire il diploma di istruzione secondaria superiore e con quello di alta formazione e ricerca (c.d. apprendistato di III livello) i giovani

fino a 29 anni potranno acquisire i titoli dell'istruzione terziaria (laurea, master, dottorato di ricerca).

### La sperimentazione del sistema di formazione duale

Con l'obiettivo di facilitare le transizioni tra sistema di formazione professionale e il mondo del lavoro il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e le regioni hanno concordato la realizzazione di un programma sperimentale di durata biennale finalizzato all'attivazione del nuovo Apprendistato duale da realizzare nei percorsi di IeFP.

Sono in fase di avvio percorsi per circa 20mila studenti nelle diverse annualità della IeFP da realizzare attraverso un contratto di apprendistato, ovvero attraverso almeno 400 ore annue di attività di alternanza scuola lavoro.

### Le opportunità offerte dal decreto legislativo di riordino dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro

Con il decreto legislativo 150/2015, che ha riordinato i servizi



## Obiettivo docente

## FORMAZIONE

informatiche - dell'amministrazione della formazione risulta essere centrale nel piano (come conferma anche la slide di sintesi 'gli obiettivi del piano'). Ben venga. Nell'indicare il 'perché' (§1) della formazione il testo dice che "Le profonde trasformazioni della società italiana e le sfide da affrontare a livello europeo e globale impongono ... una particolare attenzione allo sviluppo del capitale culturale, sociale e umano ... per sostenere e accelerare la crescita del nostro Paese". E nel delineare il senso (§3) della formazione individua 'per chi', al servizio di chi è funzionale ed indica: esigenze nazionali, miglioramento della scuola, sviluppo personale e professionale dei docenti. *I bambini, ragazzi, giovani che vivono nelle scuole restano sullo sfondo*, implicitamente evocati ma assai scarsamente richiamati (se non quando si parla di 4.5. Inclusione e disabilità, 4.6. Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile, 4.7. Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale).

Dal punto di vista di chi vive nelle scuole (alunni, docenti, genitori, personale) e delle comunità sociali in cui operano le scuole, invece, il fuoco dell'attenzione è sulle storie e gli sguardi di ciascuno e di tutti, ognuno con un nome proprio, non solo un cognome associato ad un numero nel registro (elettronico) delle presenze. È così se la scuola cerca di essere significativa per le persone che vi vivono una parte importante del loro percorso formativo. Altrimenti è un dispositivo tecnico (buropedagogico) subito da tutti come un obbligo, finalizzato ad aumentare ed esibire competenze.

Oggi tali storie sfidano il dispositivo scolastico in modo profondo e le risposte tecniche sono senz'altro importanti, indispensabili, urgenti ma possono risultare insufficienti o addirittura controproducenti, soprattutto quando (s')illudano di poter essere risolutive di malesseri stratificati o nel fronteggiare sfide sempre nuove ed imprevedibili.

*In sintesi, il piano risulta in linea*

*con gli standard internazionali in materia, necessita di una più precisa definizione delle condizioni attuative, va posto ed utilizzato come strumento per la vita nelle scuole e non come adempimento dovuto.*

Le risorse e gli strumenti, messi a disposizione dal piano, per sviluppare quel processo di formazione permanente che ogni professionista compie costituiscono, quindi, una grande opportunità, finalmente impostata in modo sistematico, assolutamente da non perdere. Ma potrà essere tale se non verrà 'imposta' top-down ma proposta, perseguita ed utilizzata ponendo al centro i bisogni, le attese ed i desideri di chi vive nelle scuole, a cominciare dagli alunni, ed attribuendo funzione strumentale (e non finale) all'insieme di nuove procedure (on-line) che l'implementazione del piano comporterà. ■

*\*Docente Universitario dell'Università di Parma. Già insegnante, dirigente tecnico e presidente del Comitato di Valutazione del Sistema Educativo del Trentino*

per il lavoro e le politiche attive in attuazione delle numerose deleghe del Jobs Act, le attività formative entrano a pieno titolo nel percorso di politica attiva finalizzato all'inserimento lavorativo. Infatti, non solo le scuole e le istituzioni formative sono ricomprese nella Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro ma servizi quali l'orientamento, la formazione e la promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze (es. tirocini), vengono riconosciuti quali livelli essenziali delle prestazioni da garantire su tutto il territorio nazionale.

### Scenari di sviluppo

Apprendistato formativo, alternanza scuola lavoro, programmi per la transizione dalla scuola al lavoro, politiche attive del lavoro, sono questi gli elementi sui quali si sta puntando per migliorare l'inserimento lavorativo dei giovani, riducendo al minimo il tempo di inattività tra l'acquisizione del titolo e la prima occupazione. Se l'esperienza delle istituzioni formative con la sperimentazione dell'apprendistato è un passaggio fondamentale per il rilancio della Iefp verso le politiche del lavoro, per quanto riguarda le istituzioni scolastiche si può affermare che il primo anno di alternanza ha restituito risultati positivi. La prossima sfida è rappresentata dal rafforzamento dell'impianto progettuale dell'alternanza e dal

maggior raccordo con il tessuto imprenditoriale anche attraverso l'attivazione di contratti di apprendistato formativo per il conseguimento del diploma, soprattutto da parte degli istituti tecnici e professionali. Che il sistema si stia orientando in tal senso è confermato anche dallo stanziamento di un milione di euro per percorsi di apprendistato duale all'interno degli istituti scolastici secondari tra i progetti finanziati ai sensi della L. 440/97 il cui DM attuativo dovrebbe essere emanato a breve.

Oggi le istituzioni del sistema educativo hanno l'opportunità di aprirsi ai servizi per il lavoro - anche in rete con gli altri soggetti accreditati - per accompagnare i propri studenti al lavoro, già a partire dal momento formativo, attraverso esperienze di alternanza di qualità e contratti di apprendistato duale. Per questa ragione esperienze quali l'alternanza e l'apprendistato duale hanno un valore sfidante che trascendono la loro mera realizzazione per guardare al futuro del sistema scolastico e al suo ruolo nel più ampio contesto dei servizi per il lavoro. In tal senso è da leggere anche la previsione contenuta nel progetto di legge di stabilità approvato dal Governo, di riservare il bonus occupazionale alle sole aziende che assumono giovani entro sei mesi dall'acquisizione del titolo dopo averli ospitati in alternanza o apprendistato duale. ■

*\*Esperti di politiche per Istruzione, formazione e lavoro*