



Ripensare la formazione continua nella scuola: la creazione di comunità apprendenti per docenti e dirigenti secondo la logica del lifelong learning

| 11

Luciano Covi, direttore dell'Istituto provinciale per la ricerca e la sperimentazione educativa (IPRASE)

Il caso del Trentino

È evidenza ormai assodata da tutte le analisi empiriche che la qualità della professione docente sia la prima variabile interna in grado di determinare i livelli di apprendimento degli studenti, mentre la seconda sia il profilo della leadership. Si tratta della validazione scientifica di fatti comuni che noi tutti conosciamo o abbiamo sperimentato: un buon insegnante e un buon dirigente non si dimenticano mai.

È altrettanto assodato che la qualità della professione docente, ma anche della leadership, dipenda oggi più che mai dalla formazione in servizio o continua. La formazione iniziale è certamente importante, anche se in Italia da anni sconta approcci discontinui, ma oggi giorno ai docenti vengono richieste competenze sempre più complesse e nuove: devono essere padroni della disciplina e nel contempo possedere una serie di attitudini rispondenti alla necessità di farsi carico di una molteplicità di compiti.

I continui mutamenti che si verificano a livello di istruzione e nell'ambito della società comportano per gli insegnanti la necessità di rinnovare continuamente le proprie conoscenze e competenze. Le scuole sono ambienti di apprendimento in continuo mutamento ed agli insegnanti vengono richieste competenze e responsabilità sempre maggiori, sia all'interno della classe con gli studenti sia con la comunità professionale e, in termini più generali, con le famiglie e la comunità sociale allargata. Lo stesso può dirsi per i dirigenti: le potenzialità della leadership di scuola non risultano essere ancora del tutto dispiegate nel nostro sistema educativo di istruzione e formazione; i confronti internazionali indicano che ci sono ancora lacune da colmare, sia in termini di competenze manageriali, suscettibili di ulteriore perfezionamento, sia sotto il profilo della focalizzazione sui livelli di apprendimento degli studenti.

Coltivare il capitale professionale al fine di migliorare la scuola costituisce quindi oggi una priorità da perseguire per tutti i sistemi scolastici. Prendersi cura del capitale professionale significa ascoltare, offrire proposte credibili di opportunità professionali, scegliere standard elevati negli interventi, investire intelligentemente sulle sfide che, oggi, anticipano il futuro. Avere al centro la ricerca del migliore capitale professionale per le scuole significa lavorare attorno a "energie rinnovabili", che possono fare grande una scuola, che sia una primaria, un istituto tecnico, un liceo o un centro di formazione professionale.

In questo quadro generale, l'attenzione nei confronti dello sviluppo della formazione in servizio di docenti così come di dirigenti è da anni un tema di primaria importanza per la Provincia autonoma di Trento, in particolare da quando, nei primi anni '90, è stato costituito l'*Istituto provinciale per la ricerca e la sperimentazione educativa* (IPRASE), a cui è affidato il compito di curare il capitale professionale e la qualità delle scuole trentine.

Nei circa venticinque anni di attività, l'Istituto ha puntato verso la creazione di una tradizione nello sviluppo professionale, seguendo le sollecitazioni e gli stimoli più avanzati e innovativi forniti dalla ricerca, al fine di assicurare al sistema educativo di istruzione e formazione figure idonee e preparate. Negli anni più recenti, lo sforzo maggiore è consistito nel depurare l'attività formativa da quel velo di ritualità tipico del tema e da quelle concezioni più tradizionali, che nel tempo ne hanno limitato la ricaduta effettiva ("transfer") sulla professionalità. L'obiettivo perseguito è stato di trasformare via via le iniziative formative promosse da meri adempimenti formali o semplici momenti di aggiornamento professionale, ad azioni rientranti entro un processo di sviluppo professionale continuo, ricco di stimoli e strumenti personali, nella logica del *lifelong learning*. Tale processo di ripensamento della formazione continua si contraddistingue per alcuni elementi caratterizzanti, che possono essere così sintetizzati:

- Centratura delle finalità delle azioni di formazione e di sviluppo professionale sui giovani studenti e studentesse e sui loro apprendimenti.
- Attenzione verso una formazione orientata all'innovazione e al perfezionamento delle pratiche, anche con e verso nuovi strumenti e sussidi (in primis quelli digitali).
- Predisposizione di un'offerta formativa strutturale e di sistema, organica e coerente con le finalità assegnate alla scuola provinciale, sottraendo la formazione all'estemporaneità e alla mutevolezza delle suggestioni che di volta in volta si manifestano in campo pedagogico.
- Ricerca di forme metodologiche e organizzative nonché di contenuti in grado di favorire la maggior ricaduta sulle concrete situazioni professionali nei contesti scolastici.
- Passaggio da una formazione principalmente teorica ad una formazione fondata sulla riflessività,

Note

¹ Cfr., tra gli altri, "Migliorare la qualità degli studi e della formazione degli insegnanti", COMEU (2007) 392 def. e Paletta, A. (a cura di), "Dirigenti scolastici leader per l'apprendimento", IPRASE, 2015.

² Cfr. Schleicher, A. (a cura di) "Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: lessons from around the world", OECD Paris, 2013.



Nataly Alvim Silva
4° anno di Grafica – CSIA

sulla dimensione laboratoriale e sullo sviluppo di iniziative nei propri contesti scolastici.

- Definizione di fondati paradigmi metodologici di riferimento nell'articolazione delle ipotesi progettuali, alle quali assicurare il necessario supporto e la verifica scientifica delle azioni conseguenti, così da determinare impulsi indispensabili all'ideazione di piste di lavoro che i singoli istituti (o i singoli operatori) possono autonomamente perseguire.
- Orientamento verso una formazione rivolta non tanto al singolo soggetto (docente/dirigente) o a gruppi indistinti di soggetti, ma a piccole *comunità professionali apprendenti*, intese come gruppi di soggetti coinvolti in una stessa professione che forniscono a ciascuno dei propri membri la possibilità di sviluppo personale e professionale attraverso la condivisione di informazioni ed esperienze.
- Creazione di contesti e strumenti in grado di favorire l'auto-sostenibilità delle *comunità professio-*

nali apprendenti, anche grazie al contributo fornito dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione; al riguardo, particolare importanza assumono le *community online*, intese quali ambienti virtuali di apprendimento cooperativo in grado di estendere le dimensioni spaziali e temporali dei momenti di formazione in presenza.

- Crescente attenzione nei confronti dello sviluppo di figure professionali specializzate nell'*animare* le comunità sia in situazioni reali (momenti di formazione in presenza), sia in contesti virtuali (gruppi di formazione a distanza e online).
- Messa in campo di un sistema di documentazione, validazione e certificazione della formazione fondato su crediti formativi riconosciuti nel quadro della promozione delle professionalità docente e dirigente in via di realizzazione nella provincia di Trento e su strumenti (quali ad esempio il *teacher portfolio*) che consentano di accompagnare i soggetti nel continuo e progressivo processo del proprio sviluppo professionale.



Sara Casella
4° anno di Grafica – CSIA

In particolare, quest'ultimo aspetto (definizione di un sistema provinciale di crediti formativi) costituisce lo snodo centrale, ma ancora in via di definizione, nella strategia di promozione dello sviluppo professionale degli operatori scolastici a livello provinciale. Il riconoscimento di crediti per la partecipazione a iniziative di formazione è un tema ricorrentemente presente nel dibattito, pur non avendo avuto ancora traduzioni operative nel contesto italiano. Un regime di crediti formativi in servizio risponde ad una pluralità di esigenze che possono essere sintetizzate come segue:

1. migliorare l'offerta formativa, razionalizzando le forme e le tipologie di intervento, contribuendo ad un uso più efficiente delle risorse disponibili, con la riduzione di iniziative senza impatto o il contrasto alla tendenza a moltiplicare le azioni di breve respiro;
2. rafforzare il profilo dell'insegnante nel divenire della propria carriera; lo sviluppo professionale è componente permanente per stimolare l'attenzione e la partecipazione a processi formativi di medio e lungo periodo, centrati sulle competenze di base e sugli aggiornamenti periodici, traducendo in termini operativi il diritto-dovere alla formazione in servizio, altrimenti destinato ad uno status poco più che simbolico;
3. aiutare gli insegnanti a sviluppare progetti di crescita professionale nel medio e lungo periodo, costruendo itinerari per passi successivi e capitalizzando le esperienze; una impostazione modulare degli interventi rende possibile la capitalizzazione di esperienze spesso frammentate e sconnesse tra di loro (le singole proposte devono uscire dalla occasionalità per diventare momenti di un itinerario progettato e intenzionale), entro una reale prospettiva di life long learning;
4. allineare la professione docente a quella di altre professioni, in cui lo sviluppo continuo è alla base di sistemi istituzionalizzati di crediti, evitando ritualità, formalismi e concentrando l'attenzione sui processi autentici di sviluppo;
5. costituire basi informative per l'assunzione o l'attribuzione di particolari responsabilità ai docenti;
6. disporre di informazioni utili sull'intero sistema di supporto professionale per i docenti, per una migliore programmazione degli interventi, per verificare l'estensione e la qualità della offerta di opportunità formative e per una valutazione di impatto delle strategie messe in campo;
7. aumentare la garanzia per gli studenti di poter avere docenti all'altezza del compito; il diritto allo studio è anche il diritto a incontrare docenti preparati, non fortuitamente, ma in ogni scuola e in ogni classe.

La necessità, a breve, di recepire anche in Trentino i dettami contenuti nella recente legge nazionale 13 luglio 2015, n. 107, può rappresentare un'ottima occasione di riflessione e di innovazione sulle scelte da adottare in merito.