

## La formazione in servizio obbligatoria dopo due anni dall'avvio della legge 107 Quale modello sta emergendo

Una delle novità più rilevanti della Legge 107 è quella di aver reso la formazione in servizio dei docenti obbligatoria. Il comma n. 124 evidenzia, infatti, che la formazione in servizio del personale docente è “obbligatoria, permanente e strutturale”, segnando un netto spartiacque 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.

Ora, l'aspetto innovativo da evidenziare è 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. Parliamo, quindi, di una formazione in servizio che si realizza nello specifico contesto scolastico, basata sui bisogni espressi dal personale docente, 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.

Per questo si parla, giustamente, di formazione in servizio strutturata (che si caratterizza per non essere aggiornamento,) che assume le caratteristiche della ricerca-azione, in quanto finalizzata a produrre strumenti didattici da applicare e sperimentare in classe con gli studenti. Risulta evidente allora che 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) dovrebbero essere accreditate alle singole istituzioni scolastiche autonome, in quanto dotate di personalità giuridica che dovrebbe organizzare l'attività di formazione non solo nella propria scuola ma anche in una dimensione di rete.

Il piano per la formazione dei docenti emanato dal Miur nello scorso mese di ottobre, 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. Oggi, il punto centrale è 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 e meramente burocratico.

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 ambiti 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.

[immagine](#)

Walter Moro