

## QUALE FORMAZIONE SERVE DAVVERO ALL'INSEGNANTE?

---

**Troppo differenti sono le tipologie di professionalità. Bisognerebbe pensare in maniera diversa a coloro che si affacciano per la prima volta all'insegnamento, agli insegnanti esperti, ai senior in uscita. Di Mariella Spinosi**

Non si può certamente sostenere che solo ora la **scuola** stia attraversando **momenti difficili**, e neanche che gli **insegnanti** in passato abbiano vissuto la **professionalità** in termini più sereni e senza stress.

**Le difficoltà, il senso di inadeguatezza, l'affaticamento** eccessivo hanno da sempre accompagnato tutti i momenti della vita professionale. Oggi, tuttavia, sembra quasi che l'**insoddisfazione** stia raggiungendo la strada del non ritorno.

La normativa ancora troppo aggrovigliata, la distanza tra esigenze reali della scuola e sollecitazioni burocratiche, i tempi degli studenti sempre così diversi dai tempi dell'amministrazione hanno spesso l'effetto di ridurre le buone idee e le buone pratiche, di tante scuole virtuose, in formalismi procedurali.

E sembra anche che tale meccanismo non si possa fermare.

## Il bonus 500 euro per la formazione

In passato era assai diffusa l'idea che maggiori risorse per i docenti e soprattutto per il loro sviluppo professionale avrebbero migliorato la situazione. Oggi questo problema è stato affrontato con un certo impegno. La **legge 107/2015** ha messo a disposizione **381 milioni di euro** (DPCM 23 settembre 2015) da assegnare **direttamente agli insegnanti** (500 euro ogni anno), per sostenere la loro **formazione** continua e per valorizzare le loro competenze professionali. Sono state anche aumentate le risorse per le iniziative delle scuole: circa **40 milioni di euro annui** (comma 125), a decorrere dal 2016. A questi fondi si devono anche sommare quelli dei **PON** che sono pure di una certa consistenza.

La stessa legge si preoccupa di come rendere maggiormente proficua la formazione imponendo alle scuole di **inserire nel PTOF un piano articolato per i docenti e per tutto il personale della scuola**, istituendo un piano nazionale triennale, ma anche inserendo la cura delle professionalità nei punti strategici su cui il dirigente è chiamato a rispondere.

Eppure la situazione non sembra ancora risolutiva.



## Quali sono le strategie vincenti?

Ma **che cosa chiedono veramente i docenti?** Ci sono strategie vincenti?

Le risposte non sono semplici perché **troppo differenti sono le tipologie di professionalità**. Per esempio bisognerebbe pensare in maniera diversa a coloro che si affacciano per la prima volta all'insegnamento (a parte l'anno di prova); agli insegnanti esperti con una preparazione collaudata; ai senior, quelli in uscita, che spesso sono costretti a spendersi su novità che non avranno mai una ricaduta sul sistema d'istruzione.

Un **docente neofita** ha bisogno di capire cosa accade veramente a scuola e come può intervenire in maniera efficace, come trasformare i propri saperi in competenze professionali vere. Bisognerebbe quindi rendere più praticabili gli incontri con altri docenti, le visite reciproche, le azioni di *peer to peer*, i momenti di debriefing. Un **docente esperto** è una risorsa pregiata, si riconosce dalla profondità della cultura che trasmette, dalla passione con cui affascina gli

studenti e dai buoni risultati di apprendimento. Questo ricco patrimonio professionale può diventare sterile routine se non viene alimentato e messo costantemente alla prova. Possono essere utili quindi tutte le iniziative di approfondimento disciplinare e metodologico didattico, ma ancor più momenti di **condivisione e di scambi professionali**.

Le esigenze professionali dei **docenti senior, in uscita dalla scuola**, non sono mai considerate con attenzione. Essi sono molto spesso costretti a seguire le scelte prevalenti, a volte anche onerose, pur nella consapevolezza che non ci sarà ricaduta proficua sui propri studenti. I docenti senior costituiscono una ricchezza che il nostro sistema scolastico non riesce quasi mai a capitalizzare. Perché non professionalizzarli ulteriormente affinché diventino un riferimento stabile per l'accompagnamento dei neo insegnanti? Perché non **specializzarli come tutor o coach**? Potrebbero essere di grande utilità per il supporto organizzativo, per il coordinamento della formazione, per aiutare a collegare le diverse esperienze formative con le diverse situazioni che ogni insegnante vive poi nella sua realtà d'aula.

---

# Commenti

Solo gli utenti registrati possono scrivere commenti.

[Entra in Giunti Scuola](#)

---