



## LO SVILUPPO PROFESSIONALE DEI DOCENTI E FORMATORI DELL'ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Una garanzia di qualità per l'istruzione e la formazione

L'impegno e la competenza degli insegnanti e dei formatori sono cruciali per garantire la qualità e la valenza sul mercato del lavoro delle attività formative, che si tratti di istituti o centri di IFP o di aziende, e a prescindere che l'apprendimento avvenga in aula, tramite workshop, in laboratori, in ambienti di apprendimento simulati o sul luogo di lavoro. I docenti e i formatori sono coloro che rafforzano il nesso tra istruzione e il lavoro, elaborano nuovi piani di studio, migliorano la qualità dell'apprendistato e altre forme di apprendimento basato sul lavoro e usano gli strumenti europei. Nei prossimi anni, gli insegnanti

e i formatori di IFP contribuiranno a definire risposte rapide e flessibili ai fabbisogni emergenti riguardanti l'integrazione di migliaia di rifugiati e migranti nel mercato del lavoro e il bisogno di sviluppare abilità di base, competenze digitali e capacità imprenditoriali. Per tutte queste ragioni, lo sviluppo personale e le attività d'orientamento per insegnanti e formatori sono, oggi, un elemento imprescindibile per garantire competenze tecniche e abilità pedagogiche ai più elevati standard.

Mentre lo sviluppo professionale di docenti e formatori di IFP è, da molti anni, un punto fermo

### DOCENTI PRESSO GLI ISTITUTI E CENTRI DI IFP

01 | Docenti  
di materie  
generali

02 | Docenti  
di materie  
professionali  
teoriche

03 | Docenti di  
materie pratiche  
in workshop  
scolastici o  
ambienti di  
apprendimento  
simulati (quali  
i centri di  
formazione  
professionale  
interaziendali)

### FORMATORI AZIENDALI

04 | Spesso detti tutor,  
mentore o istruttore  
di formazione pratica  
assegnato all'appren-  
dista, che accompa-  
gnano il discente  
per la durata  
dell'apprendistato  
o dei diversi tipi di  
tirocini in azienda  
previsti dalla IFP  
inserita in un  
contesto scolastico

dell'agenda per le politiche europee dell'istruzione e formazione professionale <sup>(1)</sup>, non trova ancora sufficiente espressione nelle politiche nazionali <sup>(2)</sup>. La questione è stata nuovamente sollevata dalle conclusioni di Riga (2015), che invocano approcci sistematici e opportunità di sviluppo professionale iniziale e permanente per gli insegnanti, i formatori e i mentori che operano nella sfera della IFP. Un approccio che può essere promosso da una maggiore cooperazione tra le parti interessate e la creazione di partenariati.

#### ULTERIORI LETTURE

Nel 2015, il Cedefop ha chiesto ai partner ReferNet degli Stati membri e di Islanda e Norvegia di redigere degli articoli sul tema dello sviluppo professionale di insegnanti e formatori di IFP nei rispettivi paesi. Gli articoli, assai ricchi di informazioni, sono poi stati usati per preparare questa nota informativa e contribuiranno all'apprendimento reciproco e alla diffusione delle migliori pratiche:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/teachers-and->

## Insegnanti e formatori di IFP iniziale

Poiché l'offerta di IFP varia da paese a paese, è opportuno definire gli addetti all'insegnamento e alla formazione in funzione della loro funzione e mansione e non unitariamente per gruppo professionale. Nell'istruzione e formazione iniziale si possono identificare quattro categorie distinte di docenti e formatori, caratteristica costante nei diversi paesi (vedi la figura).

Alcuni paesi (Belgio, Italia, Lettonia, Slovenia) hanno creato la figura di coordinatore o supervisore dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL), cui

può essere affidata anche la responsabilità della formazione dei formatori aziendali (come avviene in Finlandia). Questo ruolo viene generalmente svolto da insegnanti in ambito scolastico.

La distinzione tra insegnanti e formatori avviene in genere in funzione del ruolo e della sede di servizio. In linea di massima, i docenti svolgono la loro attività negli istituti di IFP, mentre i formatori lavorano perlopiù in azienda. Il ruolo principale del docente consiste nell'insegnare, mentre i formatori sono in genere dei dipendenti che, oltre alle mansioni di lavoro, accompagnano gli studenti per la durata dell'apprendistato o delle altre forme di tirocinio previste dalla IFP erogata in ambito scolastico. I tipi e i livelli di qualificazione e i loro fabbisogni e diritti allo sviluppo professionale permanente sono diversi, con una regolamentazione più chiara e rigida nel caso degli insegnanti.

## La professione di insegnante in ambito scolastico

La professione di insegnante è regolamentata nella maggior parte dei paesi. Le qualifiche richieste vengono stabilite dalla normativa sull'istruzione o IFP (Croazia, Lettonia, Malta, Austria, Slovacchia, Finlandia, Svezia) <sup>(3)</sup> o da specifici regolamenti (Bulgaria, Estonia, Islanda, Lituania, Polonia Romania). Alcuni paesi hanno definito standard o profili professionali per gli insegnanti (Repubblica Ceca, Estonia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Olanda, Romania, Slovacchia, Regno Unito). Altri (Lituania, Slovenia) prevedono il soddisfacimento di particolari requisiti nell'ambito di programmi di formazione professionale o piani di studio.

La maggior parte dei paesi condiziona l'accesso alla professione di insegnante al possesso di un diploma di istruzione terziaria; in certi casi (Repubblica Ceca, Finlandia, Francia, Islanda, Norvegia, Portogallo, Romania, Spagna) gli insegnanti devono aver conseguito una laurea magistrale. In alcuni paesi, i candidati devono aver completato un ciclo di istruzione terziaria in

<sup>(1)</sup> Il *comunicato di Bruges* (2010) aveva invitato gli Stati membri ad investire e migliorare l'addestramento iniziale e lo sviluppo professionale permanente dei docenti e formatori di IFP, con un'offerta formativa flessibile che consentisse loro di:

- acquisire le opportune competenze;
- assumere compiti formativi più ampi e complessi;
- affrontare meglio la crescente eterogeneità dei discenti;
- sperimentare nuovi metodi di apprendimento;
- sfruttare al massimo le nuove tecnologie

<sup>(2)</sup> Come affermato nelle *conclusioni di Riga* (2015).

<sup>(3)</sup> L'elenco dei paesi menzionati in questa nota informativa non è completo; i paesi vi sono menzionati a titolo d'esempio.

pedagogia prima di poter accedere all'insegnamento (Bulgaria, Estonia, Spagna, Cipro, Lettonia, Ungheria, Slovenia) mentre in altri (Repubblica Ceca, Danimarca, Croazia, Malta e Regno Unito) non esistono requisiti di questo tipo. Questi ultimi paesi concedono agli insegnanti di IFP un certo periodo di tempo per acquisire una qualifica pedagogica dopo il tirocinio preparatorio. In alcuni paesi, i candidati devono superare un concorso o conseguire l'abilitazione all'insegnamento (Croazia, Italia, Portogallo, Romania, Slovenia).

La formazione iniziale per l'insegnamento è ormai pratica diffusa in tutta la UE. La maggior parte dei paesi offre programmi di formazione degli insegnanti e l'abilitazione all'insegnamento ai livelli 5-8 dell'EQF. Gli insegnanti di materie generali si formano seguendo programmi di formazione generale per l'insegnamento, mentre gli insegnanti di teoria concernente materie professionalizzanti hanno solitamente conseguito un titolo di studio collegato allo specifico settore professionale, quale può essere l'ingegneria o l'ospitalità alberghiera. Alcuni paesi hanno messo a punto specifici programmi di formazione per i docenti di IFP (Austria, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Germania, Lettonia, Norvegia, Slovacchia, Svezia).

Nella maggior parte dei paesi (comunità fiamminga del Belgio, Spagna, Francia, Italia, Ungheria, Austria, Portogallo, Finlandia e altri) la formazione iniziale degli insegnanti comprende un elemento pratico (tirocinio) in istituti scolastici sotto la supervisione di insegnanti esperti. In alcuni paesi (Repubblica Ceca, Estonia, Croazia, Cipro, Lituania, Slovenia, Slovacchia, Galles nel Regno Unito) gli insegnanti novizi iniziano la loro carriera con un periodo introduttivo, che può arrivare fino ad un anno, sotto la supervisione di un insegnante esperto.

Nel caso degli insegnanti di materie pratiche, vengono generalmente accettati livelli di qualificazione più bassi, che devono tuttavia essere integrati dall'esperienza professionale. Tra di esse, ad esempio, le qualifiche secondarie di IFP o gli esami di maestro artigiano (Germania, Ungheria, Islanda, Lettonia, Polonia, Slovenia, Slovacchia). Per questo gruppo non è

generalmente prevista una formazione iniziale degli insegnanti.

Nella maggior parte dei paesi, l'insegnamento della IFP è aperto ai professionisti sul mercato del lavoro, con contratti d'assunzione e requisiti di qualificazione alquanto flessibili, salvo decidano di diventare insegnanti a tempo pieno. In alcuni paesi devono completare un corso di formazione in pedagogia (Croazia, Lituania, Slovenia, Slovacchia).

### I formatori nel contesto lavorativo

La disponibilità di un mentore è spesso percepita quale garanzia di qualità e quindi imposta come condizione per accreditare l'azienda quale luogo di apprendimento sul lavoro. La presenza di mentori in azienda è obbligatoria in circa la metà dei paesi; si tratta per lo più dei paesi con i sistemi di apprendistato più maturi (Repubblica Ceca, Germania, Francia, Croazia, Italia, Ungheria, Austria, Polonia, Slovenia, Slovacchia).

Alcuni di questi paesi hanno recentemente rivolto l'attenzione alle competenze dei formatori in azienda, riaffermando o rafforzando diverse forme di apprendimento basato sul lavoro nei relativi sistemi di IFP. Le competenze richieste vanno da una qualifica nella rispettiva professione coniugata con un buon curriculum, ad una qualifica nella rispettiva professione coniugata con diversi anni di esperienza professionale e una formazione pedagogica. <sup>(4)</sup>.

### Lo sviluppo professionale permanente di insegnanti e formatori

La maggior parte dei paesi concorda sul fatto che gli insegnanti dovrebbero aggiornare le loro conoscenze, abilità e competenze. Alcuni paesi hanno addirittura incluso lo sviluppo professionale tra le loro priorità strategiche (Bulgaria, Croazia,

<sup>(4)</sup> Per esempi di competenze richieste e standard, nonché programmi di formazione per i formatori in azienda si prega di far riferimento ai principi *guida per lo sviluppo professionale dei formatori nella IFP*.

Tra il 2012 e il 2014, la Commissione europea e il Cedefop hanno coordinato un gruppo di lavoro tematico sullo sviluppo professionale dei formatori nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale (VET). Il Cedefop si è concentrato principalmente sui formatori in azienda. Il gruppo di lavoro ha elaborato un insieme di principi guida per lo sviluppo professionale dei formatori nella IFP.

Repubblica Ceca, Lettonia, Malta, Olanda, Norvegia, Polonia, Romania). Mentre le competenze pedagogiche degli insegnanti degli istituti di IFP sono generalmente considerate adeguate, la maggior parte dei paesi denuncia un crescente bisogno che gli insegnanti di IFP siano in grado di stare al passo con le realtà settoriali e le mutevoli esigenze del mercato del lavoro. Vi sono compresi i paesi con sistemi di apprendistato maturi. Alcuni paesi hanno lanciato progetti (Repubblica Ceca, Cipro, Lettonia, Slovenia, Finlandia) o prevedono (Austria, Danimarca, Francia, Norvegia, Romania) la possibilità di un tirocinio in azienda per gli insegnanti di IFP.

I requisiti, la regolamentazione e le disposizioni e il monitoraggio dello sviluppo professionale permanente variano considerevolmente da paese a paese. Circa la metà dei paesi hanno elaborato un fondamento giuridico per lo sviluppo professionale permanente di insegnanti e formatori (Austria, comunità francese del Belgio, Bulgaria, Croazia, Cipro, Danimarca, Estonia, Ungheria, Islanda, Lettonia, Lituania, Malta, Olanda, Portogallo, Slovacchia, Slovenia e Svezia). Ma non tutti ne hanno stabilito durata, frequenza e risultati attesi. In alcuni paesi lo sviluppo professionale permanente è un diritto del docente sancito da un contratto collettivo (Italia, Malta, Olanda, Romania, Svezia); in altri è un obbligo (Bulgaria, Cipro, Lettonia, Ungheria, Portogallo, Inghilterra nel Regno Unito) o parte dei processi di sviluppo scolastico e assicurazione della qualità (Bulgaria, Italia, Polonia, Portogallo). In Spagna e Slovacchia, la partecipazione ad un

programma di sviluppo permanente è incentivata da premi in busta paga per l'insegnante. I formatori aziendali (mentori) devono in genere soddisfare dei requisiti iniziali prima di poter iniziare e non sono successivamente obbligati a seguire un programma di sviluppo professionale permanente.

I capi d'istituto svolgono un ruolo importante nel garantire che gli insegnanti seguano i programmi di sviluppo professionale permanente: nella maggior parte dei paesi sono loro a decidere se un insegnante possa o debba seguire siffatti programmi (comunità fiamminga del Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Cipro, Lituania, Ungheria, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Svezia, Inghilterra nel Regno Unito). Nella maggior parte dei paesi, l'individuazione dei bisogni formativi e dei possibili programmi di formazione è demandata al singolo insegnante, che deve però poi ottenere l'approvazione del capo istituto. In Croazia, Islanda e Scozia nel Regno Unito, gli insegnanti definiscono i piani di sviluppo professionale per conto proprio.

Anche l'offerta di sviluppo professionale permanente varia da paese a paese. I corsi o i programmi di formazione accreditati sono per lo più considerati ai fini della formazione professionale permanente, mentre manca una validazione o riconoscimento delle competenze acquisite durante le attività di insegnamento o formazione. Alcuni paesi riconoscono ai fini dello sviluppo professionale permanente anche lo studio autonomo (Svezia), che può comprendere anche corsi di formazione seguiti indipendentemente da un insegnante. In alcuni paesi gli insegnanti possono intraprendere il loro sviluppo professionale permanente in azienda (Estonia, Slovenia, Finlandia) mentre altri (Repubblica Ceca, Germania, Lettonia, Inghilterra nel Regno Unito) hanno messo a punto un servizio elettronico dedicato allo sviluppo professionale degli insegnanti e allo scambio di buone pratiche. In Olanda vengono offerti corsi su misura per complementare le competenze degli insegnanti.

Gli organismi di erogazione dei programmi di sviluppo professionale permanente degli insegnanti

variano a seconda di come è organizzato lo specifico sistema di istruzione e formazione:

- istituti di istruzione superiore e università (Bulgaria, Estonia, Irlanda, Italia, Portogallo, Austria, Slovenia, Slovacchia, Finlandia, Galles nel Regno Unito);
- istituti di formazione per insegnanti (Cipro, Islanda, Lettonia, Polonia, Slovacchia);
- istituti di formazione permanente (comunità fiamminga del Belgio, Repubblica Ceca, Islanda, Slovacchia, Romania, Regno Unito);
- centri o agenzie nazionali di IFP (Bulgaria, Croazia, Italia, Lettonia, Polonia, Portogallo, Slovenia);
- istituti privati che operano nel campo della formazione degli adulti (Estonia, Italia, Portogallo, Slovacchia, Svezia);
- istituti di IFP (Repubblica Ceca, Estonia, Irlanda, Cipro, Malta, Slovacchia, Finlandia);
- comuni (Portogallo, Svezia), aziende (Bulgaria, Italia) e associazioni sindacali degli insegnanti (Belgio).

I contenuti dei programmi di sviluppo professionale permanente degli insegnanti dipendono generalmente dall'offerta e non sono regolamentati.

#### L'OPERA DEL CEDEFOP A SOSTEGNO DELLE CONCLUSIONI DI RIGA

Il Cedefop raccoglie sistematicamente i dati sullo sviluppo professionale permanente di insegnanti e formatori nell'ambito del suo mandato di seguire i progressi realizzati dai paesi nel raggiungimento degli obiettivi e risultati concordati. Nel 2016-18 il Cedefop contribuirà ai lavori del gruppo di lavoro sulla IFP ET 2020 incentrato sullo sviluppo professionale di insegnanti e formatori di IFP (\*). Il gruppo affronterà la questione della governance e degli accordi di partenariato tra scuole e aziende e valuterà in che modo lo sviluppo professionale di insegnanti e formatori possa contribuire a migliorare la qualità, la valenza e l'attrattiva della IFP e a riformare la IFP negli Stati membri. Il Cedefop istituirà anche un forum di approfondimento delle politiche sullo sviluppo professionale di insegnanti e formatori e sui partenariati per il 21 e 22 novembre 2016.

(\*) Il mandato del gruppo viene specificato in *Education and training 2020: working group mandates 2016-18*

Poiché la maggior parte dei paesi non li monitora o valuta, i contenuti effettivi sono poco noti. Per soddisfare il fabbisogno di nuove competenze e per equipaggiare gli insegnanti con competenze e conoscenze che abbiano una valenza sul mercato del lavoro occorre fare di più.

Sicuramente importanti per garantire la qualità e la pertinenza formativa sono la cooperazione e i partenariati, che si vengono a creare tra gli istituti di IFP e gli attori sul mercato del lavoro. Cooperazione e partenariati non sono tuttavia una pratica diffusa (Irlanda, Francia, Finlandia, Regno Unito) anche se molti paesi segnalano l'esistenza di accordi di cooperazione tra istituti di IFP e aziende (Bulgaria, Repubblica Ceca, Lituania, Malta, Romania). In alcuni casi sono il risultato di una lunga e solida tradizione, in altri vengono promossi da progetti finanziati dalla UE.

## Il sostegno della UE

Negli anni recenti lo sviluppo professionale di insegnanti e formatori in azienda ha particolarmente beneficiato dell'azione catalizzatrice dei progetti finanziati dalla UE. La maggior parte delle misure a sostegno dei formatori di IFP sono il frutto di progetti finanziati dalla UE <sup>(5)</sup>.

Mentre in alcuni paesi (Belgio, Germania, Croazia, Austria, Svezia) i programmi a sostegno di insegnanti e formatori vengono finanziati con fondi nazionali, molti altri si sono appoggiati ai progetti finanziati dalla UE. I progetti co-finanziati dalla UE hanno in genere una portata più ampia, quale lo sviluppo di approcci basati sui risultati dell'apprendimento, la creazione o il rinnovo degli standard di IFP, lo sviluppo di piani di studio e meccanismi di valutazione, l'istituzione di programmi di apprendistato o lo sviluppo di misure a sostegno della mobilità di insegnanti e discenti. I progetti sopperiscono anche alle carenze dell'offerta attuale o cercano di applicare approcci di sviluppo innovativi:

- profili professionali di insegnanti e formatori (comunità francese del Belgio, Repubblica Ceca, Estonia, Lettonia, Romania);

<sup>(5)</sup> *EU, be proud of your trainers: supporting those who train for improving skills, employment and competitiveness*

- regimi di carriera per gli insegnanti (Lituania, Polonia);
- programmi di formazione per insegnanti e formatori su aspetti specifici a sostegno delle riforme (Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Cipro, Romania, Slovenia, Finlandia);
- rinnovo dei sistemi di formazione continua degli insegnanti (Croazia, Lituania, Ungheria, Slovacchia);
- tirocini in azienda per gli insegnanti di IFP (Belgio, Repubblica Ceca, Estonia, Lettonia, Lituania, Slovenia, Finlandia).

Sebbene i progetti abbiano, in genere, un ambito limitato e consentano di formare un numero ristretto di insegnanti e formatori, i risultati sono spesso impressionanti e di grande utilità per gli altri. Affinché tutti possano trarre beneficio dai progetti andati a buon fine, occorre che essi siano identificati e convogliati nelle iniziative nazionali o ulteriormente sviluppati per poter poi trasferire le conoscenze acquisite ad altri settori o paesi. Particolare attenzione dovrà essere dedicata ai piani di sostenibilità, per evitare che con la cessazione dei finanziamenti UE si interrompano iniziative di lodevole spessore.