

## **La formazione continua del personale quale “leva strategica” della progettualità pedagogica e della qualità educativa dei servizi**

**Luisa Zecca**

Il contributo discute i requisiti strutturali e le metodologie più accreditate per l'apprendimento in servizio che seguono un approccio formativo metodologico *bottom up* di tipo laboratoriale a cavallo o integrando Ricerca e Formazione assumendo le premesse che seguono. La qualificazione professionale è un fattore che determina la qualità dei servizi educativi e di cura per l'infanzia: il D.L. 65/2017 stabilisce che all'interno del sistema integrato è “garantita dalla presenza di personale educativo e docente con qualificazione universitaria e attraverso la formazione continua in servizio, la dimensione collegiale del lavoro e il coordinamento pedagogico territoriale (art.1, comma 3 – lettera “g”). La ricerca in questo ambito dimostra una stretta correlazione tra sviluppo professionale continuo del personale e miglioramento della professionalità e della pratica, sia in termini di esiti di apprendimenti positivi e di miglioramenti ambientali che in termini di consapevolezza della e nella pratica educativa. Lo sviluppo professionale continuo è un elemento chiave per creare competenza, e dunque alta qualità, nei servizi e nelle interazioni tra gli attori dei servizi. In Europa la formazione in servizio è considerata obbligatoria per tutto il personale soltanto in cinque sistemi di istruzione (Lussemburgo, Romania, Serbia, Slovenia, Regno Unito – Scozia e Serbia), tre dei quali prevedono la stessa durata minima. Per gli educatori è invece prevista come obbligo di legge soltanto in dodici Paesi per il personale che lavora con la fascia 0-3, mentre per la fascia 3-6 solamente in venti Paesi. Anche i sistemi educativi che considerano lo sviluppo professionale continuo un “dovere professionale” (e quindi non obbligatorio) sono pochi: solamente dieci lo prevedono per tutto il personale, mentre in altri cinque Paesi vale per il personale che lavora con i bambini più grandi. In Europa i principali ostacoli alla partecipazione alla formazione continua sono: mancanza di fondi personali o delle strutture; mancanza di adeguate disposizioni da parte del sistema – sia a livello locale che a livello regionale e nazionale; mancanza di tempo non frontale da dedicare ai corsi e alla supervisione; mancanza di impegno da parte dei singoli; mancanza di supporto da parte dei leader; mancanza di accesso a centri o percorsi di formazione. Dall'analisi di questi dati nasce l'invito della Commissione europea ad identificare le barriere più rilevanti per ciascun contesto nazionale, regionale o locale al fine di progettare misure e incentivi efficienti (European Commission, 2021). La diversità dei bisogni formativi, individuali e di gruppo, presenti nelle singole realtà dei contesti educativi, richiede la disponibilità di percorsi formativi diversificati ed il coinvolgimento in progetti di ricerca-azione che sappiano mantenere vivo e attuale il dialogo tra la teoria e la pratica, la capacità di analizzare le pratiche, di riflettere e argomentare le proprie intenzionalità e decisioni (competenze osservative, progettuali, valutative e di documentazione), di costruire relazioni di accoglienza, di fiducia con i gruppi di lavoro, le famiglie, i servizi e le istituzioni dei territori. Requisito strutturale essenziale è un sistema di governance che garantisca e curi lo sviluppo professionale, a cominciare dalle connessioni possibili tra formazione iniziale e continua, offrendo condizioni di lavoro adeguate e opportunità di crescita sostenibili, una regia che sappia dirigere e orientare i cambiamenti necessari ai servizi in ascolto dei mutamenti sociali, culturali, economici, che sappia gestire il rischio di scenari mutevoli generando opportunità, non “al ribasso”. Condizioni di lavoro adeguate a garantire il benessere del personale sono: rapporto numerico adulto-bambini, *free-child time* da dedicare alle attività che completano la professione educativa, ambiente e orario lavorativo rispettosi, lavoro in équipe. Per opportunità sostenibili si intendono tutte quelle misure adottate in materia di professionalizzazione del personale che incentivano e appoggiano la partecipazione degli operatori a livello economico, contrattuale, organizzativo e di sistema. Oltre ai requisiti strutturali è dirimente una riflessione sui metodi formativi che perseguano tre finalità contemporaneamente: contribuire allo sviluppo della conoscenza pedagogico-didattica; provocare cambiamento nella azione educativa e didattica (guidando verso un'analisi dell'azione didattica e prevedendo strumenti di documentazione specifici); generare apprendimento trasformativo negli insegnanti, mettendo a punto dispositivi di autovalutazione metacognitivi.