

FORMAZIONE REFERENTI CTI
USR MARCHE
Intervento in aula di

ALADINO TOGNON
dstognon@libero.it

30 MARZO 2004 ANCONA

“ESSERE FORMATORI OGGI: TECNICHE E DEONTOLOGIA”

Trascrizione dell'intervento

1° parte

Una volta, ormai tanto tempo fa, per imparare bisognava abbassare la testa e soffrire . Oggi non è più così. Qui, in questa sala, ci sono persone molto giovani che gentilmente mi ascoltano, ma coloro che hanno, più o meno, la mia età sono cresciute con una precisa convinzione , frutto di una vecchia mentalità molestante: per sapere bisogna soffrire.

Oggi , per sapere, non bisogna necessariamente soffrire . L'apprendimento deve essere reso “leggero” perché la vita è così difficile e dura già di per sé . Evitiamo di soffrire mentre studiamo e mentre apprendiamo. Pur non avendo con ciò evitato tutte le sofferenze della vita, che puntuali arrivano e che comunque servono per temprarci e fortificarci, abbiamo un'opportunità di rendere sereno e piacevole un segmento fondamentale nella vita di ogni persona: la formazione. Ciò premesso, come per ogni corso di formazione, si parte da un piccolo contratto formativo fra me e voi . Oggi il compito che il committente mi ha assegnato (La Direzione Generale Scuole della Regione Marche) è di capire come i Centri Territoriali per l'Integrazione (CTI) possono essere motori, promotori, gestori di formazione, per gli Istituti autonomi aderenti al Centro . Mi occuperò dello specifico settore della formazione dividendolo in tre momenti;

- il primo è legato alla “cornice” (far formazione in questa nostra scuola, in questa società che cosa significa);
- il secondo vuol collegare la formazione in una dimensione internazionale, europea. Guardiamo non tanto al nostro collega, al nostro docente che abbiamo nei nostri Istituti, ma andiamo a conoscere un po' l'Europa e cosa si muove sul terreno della formazione;
- il terzo momento (se riesco a farlo) sarà incentrato sulla figura del “ formatore”: analisi di un ruolo.

Vorrei offrirvi la mia esperienza perché oggi, agli adulti in formazione, non gli si insegna assolutamente niente; l'unica possibilità che abbiamo con gli adulti è quella di “raccontarsi”. E'Un po' il filone di Duccio Demetrio, per chi lo conosce: io posso raccontare a te quello che io ho fatto di male o di bene nella mia storia professionale. Tale racconto non potrà essere un modello per chi mi ascolta,ma una proposta di riflessione. È un'esperienza che io porto alla Vostra attenzione, a voi integrarla con la vostra esperienza, con i vostri studi, con i vostri contesti. Come ho già detto, oggi all'adulto non si insegna più niente, gli si raccontano delle “storie”. Sapendo che voi siete insegnanti o dirigenti (giocheremo sempre, in questo

incontro di oggi pomeriggio, sul doppio piano: io vi racconto delle storie di me come formatore , ma nello stesso tempo anche voi siete formatori, quindi vivrete due piani in quanto siete “formati”, ma siete voi stessi dei formatori; quindi quello che io dico non lo vedrete con l’ottica, con le coordinate di un insegnante, ma con l’ottica e con le coordinate di un formatore).Questo è quello che io mi impegno, in questa giornata, a mettere qui come esperienza. A voi chiedo di concordare i tempi. Vi chiedo di interrompermi quando volete; se c’è qualcosa da approfondire la approfondiamo; faremo come una partita a tennis, sarà una partita equilibrata se anche voi, insieme a me, vi sentite protagonisti di questa giornata; insieme cerchiamo di capire quello che succede attorno a noi.

Anticipo una critica che potrei avere: in questa prima parte qualcuno potrebbe dire. “ ma lei vede le cose colorate di nero”. Forse..., ma diciamoci anche le cose che non vanno nei contesti lavorativi e, nello specifico, nell’ambiente scuola, pur sapendo che nelle nostre scuole c’è tanta ricchezza e tanta bella e brava gente. Facciamo un passo indietro e andiamo a guardare nella sofferenza che c’è all’interno della scuola. Mi ricordo una ricerca pubblicata un anno fa che voi tutti conoscerete. Si evidenziava che la scuola è avvolta da un profondo malessere. Ve la ricordate la pubblicazione: “Come si ammalano gli insegnanti?”. Noi, del mondo della scuola, siamo quelli che si ammalano di più, che hanno tutte le sfortune possibili: i disturbi dell’umore ecc.. Ci fosse un disturbo nel quale siamo secondi a qualcuno! Ma non c’è. Abbiamo: i disturbi dell’umore, i disturbi dell’adattamento, i disturbi d’ansia, i disturbi della personalità. Mi fermo. Quando facciamo formazione, non siamo gente extraterrestre che dimentica tutto questo malessere , ne proponiamo il paradiso, ne interveniamo sul paradiso. Dobbiamo tener conto di questi fattori. Lavoriamo in un territorio: la scuola, dove c’è sofferenza; ciò è comune a tutti i contesti lavorativi, non è solo la scuola, in ogni organizzazione del lavoro c’è, esiste, è presente la sofferenza e bisogna tenerne conto quando si fa formazione. Interessante è vedere come mai ci ammaliamo noi della scuola, a causa di chi. Anticipo un’ informazione: dal nostro punto di vista “di gente” che lavora all’interno del CTI, ci consola il fatto che non è l’integrazione delle persona disabili che ci fa ammalare perché abbiamo, su 100 insegnanti che si rivolgono alle A.S.L. per problemi, solo 6 che vanno in crisi perché hanno dentro le loro classi studenti portatori di handicap.

Il grosso problema è che la scuola, in questo momento storico, non ha una rilevanza sociale, non siamo considerati come persone che danno un contributo notevole allo sviluppo della società. Questo ci dà un malessere notevole. Perché vi ho mostrato questa vecchia ricerca dell’ASL di Milano? (non è vecchia perché è di un anno fa). Perché sono convinto, almeno dalla mia esperienza, che ogni formazione deve tendere al benessere. Certo, voi farete formazione per dare competenze agli insegnanti di sostegno; lavorerete per migliorare l’organizzazione della scuola, lavorerete con i genitori, affinché non si perda questa scelta forte d’integrazione che ha l’Italia, nei confronti dell’ handicap. Lavorerete per validissimi obiettivi cognitivi e organizzativi ma se perdetevi di vista che il centro della formazione è il benessere della persona, dal mio punto di vista siete a rischio.

La formazione deve creare benessere.

Quando una persona lascia la scuola, oltre ad avere una competenza, deve stare anche bene. Non crederete a coloro che dicono “ i miei problemi li lascio fuori dal mio ambiente di lavoro”, perché sono dei mistificatori, ce la raccontano grossa; non è così . Quando andiamo nel nostro ambiente di lavoro abbiamo una nuvoletta sopra: può essere blu , può essere rosa, molte volte nera, ma ce l’abbiamo; gli altri la sentono, l’ avvertono e contaminiamo le nostre nuvole con quelle degli altri.

Allora oggi la formazione ha prima di tutto un obiettivo: quello di creare persone benestanti, non in termini di denaro, ma in termini di equilibrio psicologico interiore, persone che stanno bene, che hanno energia di fronte alle difficoltà. Pensate ai bambini, non a quelli con handicap, ai bambini in generale, o ai ragazzi delle nostre scuole superiori: tutti sono degli ostacoli alla realizzazione personale di ogni insegnante. Adesso mi spiego meglio anche perché potrebbe essere una battuta molto forte. Mi riferisco a quella teoria freudiana

“dell’investimento di energia”, tanto per collocarla teoricamente.

Ogni insegnante si alza la mattina e ha voglia, “ha un sacro furore” (almeno qualcuno...concedetemelo!), di andare in aula ad ottenere risultati con i propri alunni, si è preparato la lezione, ha tutto il suo percorso, si è programmato: alle 9 fa questo, alle 10 quest’altro, alle 11 ha il risultato dell’apprendimento, lo analizza, lo valuta ed è convinto che otterrà risultati soddisfacenti (concedetemi questa banalizzazione). Poi entra in classe e non succede niente di quanto programmato: I ragazzi sono degli ostacoli a qualsiasi cosa lui avesse pensato, non si trova davanti la situazione che auspicata e prevista a tavolino. L’insegnante trova la classe “reale” non quella che aveva ipotizzato in modo quasi ascetico nel prepararsi alla giornata di lavoro: ha l’adolescente al quale i genitori non hanno lasciato uscire quindi ha sopra la testa una sua nuvola nera, oppure pensa alla ragazzina per cui ha preso una cotta e con cui le cose non vanno; se andate alle elementari è la stessa con variabili diverse. Allora l’insegnante si trova degli ostacoli; non può fare quello che lui aveva pensato di fare.

L’alunno destruttura sempre l’insegnante; in questo senso tutti i nostri ragazzi, nelle nostre scuole, sono degli ostacoli all’investimento di energia che fa l’insegnante. Quel è il bravo insegnante?

Il bravo insegnante di fronte a questi ostacoli ha due strade:

- Con la prima (quella perdente) non riesce a superare gli ostacoli, non riesce a ristrutturarsi, a rimotivare i ragazzi secondo il loro bisogno, tira dritto per la sua strada, rischiando così la depressione e comunque perdendo i ragazzi per strada
- Con la seconda tenta di aggirare l’ostacolo trovando “oggetti sostitutivi d’amore” che banalmente significa trovare altre strategie, perseguendo degli obiettivi “minori” per riavvicinarsi a ciò che si voleva fare. Questo comporta fatica ma anche intelligenza e soprattutto capacità creativa.

Tutto questo per dire che qualunque formazione voi metterete in piedi come CTI deve avere un’attenzione forte al benessere degli insegnanti. Deve continuamente progettare e riprogettarsi.

In questo ci si gioca molto.

Detto questo occorre ricordare al formatore che il “cuore” della nostra organizzazione scolastica è sempre la didattica: è il cuore del nostro lavoro. Anche nelle aziende c’è attenzione al “cuore” dell’azienda (es. FIAT/auto). Nel caso della scuola il “cuore” sarà sempre la didattica non dimentichiamocelo mai. Nei vostri percorsi formativi non lasciatevi ingannare dalle mode passeggere. Il vero aiuto da dare agli insegnanti è sulla didattica; per i vostri CTI dovete voi cercare la vostra fisionomia formativa, ma attenzione!

Inventerete, progetterete molti moduli formativi ma .se non riuscirete ad essere significativi per la didattica, ho timore, che avrete delle difficoltà, perché il nostro “cuore” è la didattica, cioè il servizio. Il vostro servizio, quello che voi date alle scuole è quello di aiutarle nella didattica e nel curriculum.

Mi fermo cinque minuti sulla parola “servizio” perché genera equivoci. Voi dovete spiegarmi perché tutte le aziende, oggi, vogliono diventare “aziende a servizio” e invece nella scuola questo termine dà fastidio. Seguitemi nel mio tortuoso ragionamento.

Non ci piace essere un’organizzazione di servizio; noi pensiamo di far derivare il termine “servizio” dal latino “servus”: essere servi di qualcuno. Oggi nessuno vuole essere servo di qualcun altro ed è giusto che sia così. Ma il concetto di servizio non deriva da servus, c’è una distinzione linguistica sottile ma importante tra “servire qualcuno” e “servire a qualcuno”. Nel secondo caso si stabilisce una relazione tra soggetti: l’erogatore e il fruitore di servizio e la relazione si enuclea nella capacità del fornitore di essere motivato a offrire un servizio e alla sua capacità di diagnosi delle esigenze del cliente, attraverso l’ascolto e l’empatia. Bene, con la didattica è la stessa cosa. Quando siete insegnanti, in classe, siete professionisti che offrono un servizio, “servono a qualcuno”; il genitore non vi dice come fare e cosa fare, siete voi che decidete che cosa mettere in mostra, come educate “il palato” dell’avventore, che arriva al vostro negozio restando, se mi permettete, nella metafora. Voi dovete far sì che la vostra “vetrina” diventi invitante che la gente abbia voglia di venir dentro, sia motivata e contenta e abbia un risultato quando torna a casa. La scuola deve

svolgere questa funzione di servizio nella didattica e nel curriculum. Voi siete i professionisti anche come formatori fornirete un servizio. Domani voi, come CTI, dovete essere in grado di mettere in mostra la vostra vetrina e addobbarla bene, saperla negoziare con i reali bisogni e desideri della scuola, altrimenti la vostra formazione è pensata solo per voi e non per l'utenza.

Fornire formazione significa lavorare sulle persone, cioè su come le persone realizzano insieme un'organizzazione didattica, su come le persone stanno insieme in un Istituto (quindi dovete essere esperti di "climi relazionali"). Se riuscite a far formazione su quei consigli di classe delle scuole superiori perché diventino un po' più umani, avete fatto un lavoro incredibile; se riuscite, alla scuola media, a far sì che ci sia più collegialità fra i docenti, fate una cosa grande, se riuscite a far diventare più professionali gli insegnanti della scuola primaria siete dei fenomeni, ma ricordate che tutto va riportato al miglioramento reali della didattica fatta nelle classi.

Vorrei poi mettere in crisi il concetto o meglio l'attribuzione per eccellenza data agli insegnanti: sono i professionisti della ricerca. Voi trovate una bibliografia infinita che racconta che un buon insegnante deve fare ricerca. Sapete quando si fa ricerca? Quando si ha un bambino con handicap. È l'unico momento che si fa ricerca nelle nostre scuole. C'è stata vera ricerca solo quando è partito il tempo pieno e in determinati e ben limitati periodi di cambiamento organizzativo o culturale legato all'evoluzione dei programmi o degli indirizzi scolastici. Nella quotidianità gli insegnanti non fanno ricerca. Per quanto si sfornino manuali su manuali, l'handicap è sempre uno e irripetibile, e l'insegnante si deve dar da fare per capire come il bambino possa imparare qualcosa. Quello è il grande momento in cui si sperimenta. Se un insegnante vuol essere un bravo insegnante anche alle superiori dovrebbe prima provare di essere in grado di veicolare la sua disciplina con un portatore di handicap. Infine c'è anche un problema di organizzazione. Un CTI deve aiutare le scuole soprattutto in una precisa dimensione: l'organizzazione, non è il diversamente abile che si adatta all'organizzazione ma viceversa.

Su questo avrete grandi problemi perché l'insegnante, giustamente, dà importanza alla disciplina che insegna e alla didattica, molto meno ai climi organizzativi e alla cultura organizzativa. Nelle superiori per esempio ci sono molte spinte a lavorare in gruppo, ma la scuola media è un settore in cui la collegialità non è così diffusa, non parlo delle medie di Ancona perché sicuramente ci saranno consigli di classe stupendi. Gli insegnanti non danno molta importanza all'organizzazione: danno importanza all'insegnamento della propria disciplina e, se va bene, alla didattica.

1B

Vorrei essere Cassandra. Nel mio cuore vorrei essere, dai fatti e dal futuro, smentito: ho il timore che i nostri dirigenti tra 5 o 6 anni saranno solo dei procacciatori di risorse economiche.

Ho paura che l'evoluzione sarà questa perché l'organizzazione, soprattutto con l'autonomia, tende a impoverirsi in termini di "vision" e di "mission". Valori come la "sussidiarietà", io spero siano rimessi in gioco; senza dimenticare che, in futuro, l'organizzazione diventerà sempre più importante.

Per spiegare questa "organizzazione" faccio un esempio banale di cui mi scuso.

Per noi è fondamentale mettere qualcosa sotto i denti e mangiare però c'è un mangiare bene e un mangiare male: nella nostra cultura italiana mangio bene se sono seduto con la tavola apparecchiata, mangio male se sono in piedi (in America per esempio non si mette l'acqua in tavola, quando uno ha sete si alza e va a prendersela al rubinetto); analogamente c'è una didattica buona e una cattiva, una delle variabili che influenzano la buona didattica l'organizzazione. Un'organizzazione mi deve permettere di svolgere serenamente il mio lavoro. L'idea o la convinzione che l'organizzazione compete al dirigente scolastico, alle funzioni strumentali, ai collaboratori del preside, ma non a me insegnante, non funziona:

significa mangiar male. Gli ultimi studi ci dicono che l'organizzazione è, essenzialmente, uno stato d'animo: la dimensione climatica dell'organizzazione. Pensiamo alla nostra famiglia che è un'organizzazione con la sua cultura organizzativa e il suo clima. Nella famiglia ci sono ruoli: padre, madre, figli. Alla fine, tutti questi ruoli che interagiscono, danno un risultato: il clima di quella famiglia dove i vari membri stanno bene o stanno male

La stessa cosa succede anche nell'organizzazione scolastica. Di fatto, dopo che ognuno, nella propria organizzazione, ha agito il suo ruolo può farsi una semplice domanda : in questa scuola ci sto bene o male? I formatori dovranno farsi carico di far emergere sempre la cultura e il clima organizzativo di un istituto poiché solo così si andrà a modificare la didattica. Per ottenere risultato occorre esaminare tre dimensioni (in parte già viste):

Ø Il servizio (la didattica, il curriculum)

Ø Il clima (come stanno le persone)

Ø La cultura organizzativa (organizzazione; le regole vigenti nell'istituto)

Accenno solo alla cultura organizzativa.

Shein afferma che la cultura organizzativa è un insieme di regole che un'organizzazione si è data e queste regole difendono l'organizzazione dall'esterno e dai problemi interni.

Una scuola deve sapersi dare un insieme di regole; non approfondisco, ma cito la famosa ricerca americana delle "7S" che evidenzia, la necessità di condividere , all'interno dell'organizzazione, un nucleo forte di valori fondanti l'organizzazione stessa. In semplici parole: ogni scuola deve darsi delle regole condivise da tutti.

Delors nel libro Nell'educazione un tesoro, edizione Armando, indicava le tensioni che avrà la scuola nel XX secolo. La scuola, secondo l'autore citato, dovrà affrontare conflitti enormi, gli insegnanti dovranno capire cosa fare rispetto al passato senza dimenticare di coniugare il passato con le necessità del futuro. Vediamo di descrivere in sintesi tali conflitti:

· "la scuola deve saper far convivere il globale con il locale".

· "dovrà far convivere l'esigenza dell'universalità con il rispetto dell'individuo", il rispetto della tradizione locale. Effettivamente queste tensioni sono dentro la nostra scuola. Delors dice: gli insegnanti non scelgono l'uno o l'altro polo, ma sanno tenerli insieme; noi, nelle nostre scuole, abbiamo bisogno anche di tenere fortemente presidiati i bisogni dei singoli e quelli della comunità locale, coniugandoli con gli interessi nazionali ed europei.

· La scuola deve saper "tenere insieme la modernità con la tradizione". Anche questa è una bella sfida. Dobbiamo apprezzare e valorizzare le tradizioni ma nello stesso tempo essere aperti a ciò che cambia e a ciò che avverrà. Per noi formatori c'è imperativo di tener presente la modernità ma anche la tradizione. La tradizione sono le nostre radici fonte della nostra identità.

· siamo chiamati a "decidere a breve periodo" però non dobbiamo dimenticare che le nostre decisioni hanno una "valenza a lungo termine". Quando voi fate formazione per il CTI dovete pensare e affrontare i problemi a lungo tempo con decisioni e con azioni prese a breve tempo.

· C'è la necessità di competizione e la necessità di garantire a tutti blocchi uguali di partenza. Nella vita il problema non è la competizione; la competizione c'è, fa parte del nostro DNA, non fosse altro per il fatto che noi nasciamo solo perché "uno" ce la fa. Il problema è dare una lettura completamente diversa della competitività da come siamo abituati nello stereotipo. Nello stereotipo la competizione è "ammazzare l'altro". Oggi competitività significa confronto tra scelte diverse, significa la libertà di costruirsi i percorsi di formazione e alla fine confrontare i risultati ottenuti con altri percorsi e valutare per far propri i percorsi migliori. (La metafora che mi viene in mente per spiegare meglio il concetto di competizione è quella famosa tappa sui Pirenei dove Coppi e Bartali si scambiano la borraccia: due atleti sicuramente antagonisti

fra di loro , con metodologia di preparazione atletica diversa, con valori diversi, ma che nel momento di difficoltà si aiutano, nessuno deve abbandonare il campo del confronto , nessuno può togliere la possibilità di verificare le scelte operate). Questo è il significato profondo della competitività, cioè della possibilità di ogni scuola, di ogni insegnante, di ogni CTI della vostra regione, di trovare la sua strada; poi alla fine si confrontano i risultati; l'importante è avere le stesse opportunità di base. In una Regione non ci possono essere CTI senza soldi e altri che sprecano soldi perché dati in abbondanza; allora la competizione è drogata; bisogna garantire a tutti le stesse possibilità, poi ognuno fa la sua strada; ma non è un invito all'individualismo; è un invito ad essere protagonisti e poi, alla fine, a ritrovarci, confrontarci e scambiarsi i nostri percorsi . Se la "chiave" trovata dall'altro per aprire "le porte chiuse", per risolvere i problemi incontrati è migliore della nostra, adottiamola! La competizione tra scuole, che tanto fa paura, ci deve essere perché è sinonimo di possibilità, da parte degli insegnanti, di essere protagonisti. Con l' autonomia ogni insegnante sia protagonista nella sua scuola; per essere protagonista deve avere il diritto di percorrere la strada da lui scelta e da lui costruita. Alla fine c'è il confronto e con molta umiltà bisogna scegliere il percorso che ha dato più frutti. Se qualcuno è in difficoltà: scambiarsi la borraccia. Il problema, diceva Delors, è di garantire la giusta competitività, non la competitività aggressiva , deve essere una competizione ricca che sperimenta strade diverse. Se tutti puntiamo ad un obiettivo, ma tutti per diverse strade, allora forse troviamo una ricchezza che ci permetterà di perdere meno ragazzi nelle scuole.

· L'ultimo conflitto che citava Delors è quello delle conoscenze da dare ai nostri ragazzi. Siamo di fronte a conoscenze vastissime però la nostra testa è come il disco rigido del computer; più di tanto gli apprendimenti non entrano; l'insegnante allora deve gerarchizzare gli apprendimenti ed è un lavoro difficilissimo ma inevitabile perché, mentre l'estensione delle conoscenze è infinita, la capacità della nostra mente è limitata. Questi conflitti, nel suo libro pubblicato in Francia 15 anni fa, Delors li preannunciava e sono presenti in tutte le nostre scuole. Di questi conflitti la formazione deve farsene carico.

Il formatore è abile nella negoziazione e garantisce il protagonismo dei singoli facendolo diventare coprotagonismo : decidere insieme, diventare gruppo. Nella nostra democrazia abbiamo una grande freccia a nostra disposizione per arrivare all'obiettivo: "l'influenzamento" . Non è un termine negativo, la mia posizione la metto a confronto con la tua e probabilmente troveremo una via di mezzo parlandone insieme, discutendo tutti gli aspetti razionali- cognitivi uniti agli aspetti emotivi. La democrazia posta con sé il bisogno di negoziazione : per stare insieme bisogna perdere tutti qualcosa.

Anche nella famiglia, per poter stare insieme, bisogna perdere qualcosa, una parte, altrimenti si perde tutto.

Essere coprotagonisti significa farsi influenzare e perdere qualcosa e nello stesso tempo influenzare.

Velocemente accenniamo ora alle indicazioni europee in merito alla formazione.

Tali indicazioni puntano su due cose essenzialmente: sulla centralità della progettazione e sulla formazione come interazione.

Dovremo studiare un po' il significato di queste indicazioni. Per farlo andiamo a leggere nel documento dell'OCSE di Parigi del 2001. Nel 2001 la Comunità Europea annuncia che tutti i formatori sono prima di tutto "i formatori generali".

Si dice ,nel documento, che la "formazione è formazione per tutta la vita". Che cosa significa questo?

Significa che voi CTI non vi interessate solo di scuola; vi dovete interessare dei genitori dei ragazzi con handicap, vi dovrete far carico della loro formazione , l'obiettivo è semplice:a loro volta devono diventare formatori. A Vicenza c'è un gruppo di genitori di bambini con handicap che si sono inventati, con grande successo, corsi formativi denominati "pedagogia dei genitori" (

<http://www.pedagogiadeigenitori.org/index.php>).Questi genitori, insieme alla scuola e agli insegnanti di sostegno realizzano degli incontri in cui raccontano le loro avventure di genitori di alunni portatori di

handicap. Ho visto degli insegnanti andare in crisi di fronte al racconto delle esperienze di questi genitori. Quindi il CTI fa formazione ai genitori affinché loro diventino, a loro volta, formatori.

L'EUROPA "dice": il mondo, oggi, ha bisogno di competenze precise e significative, non di fumo. Nelle scuole, nelle aziende, c'è uno sperpero di denaro perché si fa formazione generica; bisogna invece precisare di quali competenze si acquisiranno alla fine di un corso di formazione. Se volete aver successo come CTI chiaritevi sempre quali competenze, alla fine del corso, andrete a formare, devono essere ben chiare e ben precise. L'ultimo obiettivo è che gli insegnanti e gli apprendimenti devono avere organizzazione, devono avere una logica organizzativa interna che sarebbe il curriculum. Un'altra indicazione che ci viene dall'Europa è che oggi la formazione è sistemica, non è più settoriale.

2A

La formazione oggi deve avere un approccio sistemico; infatti l'Europa insiste, e ha dato come decalogo a tutti i formatori, sulla centralità dell'utente e non su quella del formatore. La persona più importante è quella che vi sta di fronte; l'attore principale è l'utente della formazione.

Infine occorre avere capacità progettuale che oggi è fondamentale. Voi vincerete la sfida di essere formatori se curate nei minimi dettagli la progettazione.

Progettazione significa macroprogettazione: definizione dell'iter generale dell'intervento formativo, obiettivi e competenze finali; significa anche microprogettazione: cioè il riuscire a progettare quasi minuti per minuto.

La progettazione è centrale oggi. Per la centralità della progettazione bisogna tener presente questo triangolo e i vertici di questo triangolo sono:

individuo; istituzione; gruppo

Abbiamo tre progettualità diverse che poi bisogna negoziare, bisogna rendere coprotagoniste. E questa è la difficoltà del formatore. Quando riuscite a progettare per l'individuo, progettare per il gruppo, a progettare per l'organizzazione e poi riuscite a negoziare e mettere insieme tutto confezionando un prodotto che sia rispettoso di tutti i vertici del triangolo, sarete dei formatori "vincenti".

Cosa vuol dire progettare?

Significa che voi formatori del CTI vi mettete a tavolino e non da soli, ma sempre in gruppo (l'unica energia inesauribile è l'intelligenza umana e quindi bisogna metterla insieme).

Insieme (formatori, committenza, eventuali esperti esterni, consulenti ecc.) bisogna capire quale formazione fare in quel preciso contesto, per chi la fate, come la fate e quando.

Fare attenzione ai passaggi che sono:

- Lavorare prima sui problemi
- Indicare delle soluzioni
- Offrire dei modelli ma.

I modelli vanno dati ma mai difesi come verità assolute o come strumento risolutivo del problema da affrontare. Al formatore interessa realizzare un unico grande obiettivo: innescare reali situazioni di cambiamento

Un'altra indicazione che ci viene dall'Europa è "curare le motivazioni dell'apprendimento".

Noi dobbiamo conquistare i ragazzi, gli insegnanti e quindi curare la motivazione all'apprendimento. Bisogna curare anche il setting cioè l'ambiente, anche i piccoli dettagli.

La formazione come interazione; anche questa è una indicazione importantissima a livello internazionale.

Oggi si dice ai formatori, non solo scolastici, che la formazione è correlata e coordinata con ciò che esiste nel territorio. Quindi è fondamentale essere coordinati con il territorio. Voi come CTI potete crearvi dei modelli formativi ma non amateli perché i bisogni formativi cambiano continuamente e saranno sempre definiti dagli altri, non da voi. Voi dovete negoziarli, farli emergere quando sono latenti, confusi, generici. Oggi la formazione (e anche voi formatori) deve mettersi in discussione continuamente e cambiare.

Vi porto alcuni esempi di cambiamento in altri settori: Industria.

- Importante azienda internazionale ha mandato i suoi top manager a costruire un ospedale in Africa per sei mesi anziché proporre una formazione ad altissimo livello

- Azienda ha proposto il trapianto del suo top management in aziende completamente diverse da quelle in cui lavoravano

- In Francia si fa il triplo di formazione che da noi, sia nello stato che nelle aziende. C'è anche un contratto etico-dontologico fra formatore ed ente.

- Sempre in Francia una grossa catena alimentare ha fatto partecipare 250 dei suoi quadri ad azioni di tipo sociale. Queste sono le avanguardie nella formazione. Questo per dirvi che la formazione cambia e si ricercano sempre modelli diversi per fare formazione).

- In Giappone agli inizi degli anni '90 costrinsero per un periodo tutti i dirigenti d'azienda ad arrivare prima degli operai, a mettersi davanti ai cancelli e a salutare tutti gli operai.

Il senso di tutto questo è: se create modelli di formazione, sappiateli mettere in crisi perché il mondo del lavoro cambia e quello che va bene oggi non va bene domani.

Queste indicazioni dell'Unione Europea dell'OCSE di Parigi 2001 che sopra ho riportato a grandi linee, sono riprese nel Protocollo di Lisbona 2002.

Sarebbe opportuno che voi leggeste gli obiettivi che si è data l'Europa, per i prossimi 10 anni, in campo educativo.

Adesso parliamo di noi: i formatori. Il tempo è tiranno, andrò per grandi linee senza i necessari approfondimenti.

I formatori sono servi o protagonisti? Per uscire da questo dilemma è necessario chiarirsi che cos'è la coerenza. Essere coerenti è un valore; la coerenza è una cosa desiderata da tutti (dato emerso in una ricerca nella quale si chiedeva agli Italiani per che cosa volevano essere ricordati).

Però la coerenza è un lusso, ce l'hanno pochi. Allora, come posso essere io coerente con un mondo che cambia continuamente?

In una ricerca della Piccardo (Università di Torino), si dice che bisogna, prima di tutto, conoscere se stessi.

Se io conosco la mia condizione, conosco le mie idee, poi le posso negoziare con le idee degli altri.

Se non conosco me stesso non posso permettermi la coerenza. Tutti noi sappiamo che "sapere che cosa sono e che cosa voglio" è molto difficile. Se il vostro CTI non si ferma a riflettere sulla sua "natura", se non sa quale sia la propria identità, se non si ferma per mettere a fuoco quello che vuole fare e dove vuole andare, qual'è il suo campo d'azione, è una struttura che è a forte rischio di fallimento e non può permettersi la coerenza.

Un formatore è coerente nel momento in cui non è travolto da un ritmo formativo ma si ferma a far chiarezza. Si chiede, dove sono io? Che cosa vogliono gli altri? Quali sono gli obiettivi della formazione che sto attivando?ecc...

Quando hai chiarezza puoi permetterti ogni negoziazione possibile e perdere una parte di te per prendere una parte degli altri. Allora cambi e sei coerente proprio perché hai cambiato; ma cambi perché ti conosci e conosci l'altro. Anche nella nostra realtà scolastica questo succede; la coerenza è un lusso, ce l'hanno pochi e ce l'hanno solo coloro che si formano e riflettono su "dove sono, cosa voglio". In tal modo usciamo dal dilemma : non saremo servi ma protagonisti

- Un formatore è un protagonista, è un leader. Fuori da ogni falso pudore diciamo che : leader è bello. Però

chiariamoci: che cos'è leader? Essere leader significa "prendersi cura dell'altro".

Fare il leader, fare il formatore significa prendersi cura di qualcuno. I dirigenti sono tali non perché comandano (questa parola a tutti i livelli deve essere abolita) ma perché si prendono cura di qualcosa. Il senso della leadership è avere cura di qualcosa. Voi come CTI avrete cura della scuola, avrete cura di genitori e degli alunni con handicap.

Per poter prendersi cura ed essere efficaci, dovete avere un quadro di riferimento generale. Allora non si diventa formatori se non si ha dietro le spalle una buona cultura generale di base.

· Il formatore è un professionista che continua a studiare. Le nostre azioni come formatori in aula si dividono in due categorie che io chiamo: quelle dei linguaggi del giorno e quelle dei linguaggi della notte. Il linguaggio del giorno sono quelli più conosciuti: preoccuparsi del contratto formativo, della macroprogettazione, della microprogettazione, il settimo, i contenuti cognitivi ecc. Poi ci sono i linguaggi della notte, che sono dei processi, dei meccanismi psicologici che io instauro e faccio scattare all'interno dell'aula che impediscono o favoriscono l'apprendimento. I linguaggi della notte sono importantissimi e scattano sempre ne cito uno per tutti: quando voi andate in aula a fare il formatore, lo scontro sul potere è forte perché la gente ci "misura" sempre e ricordiamoci che siamo garantiti dal risultato ottenuto alla fine dell'intervento formativo e non per il curriculum che abbiamo. Ricordiamoci poi che anche la lezione più bella e più dotta, se non ha rilevanza emotiva, dopo dieci minuti viene dimenticata.

Quelli che curano i linguaggi della notte curano la motivazione. Un adulto impara qualcosa se è motivato, ed è motivato se lo fate star bene.

È importante l'atteggiamento del formatore verso che lo sta a sentire ed occorre avere presenti alcune competenze essenziali:

- Avere Buone capacità comunicative;
- Avere Alta attenzione ai processi: motivazione, scontri di potere. (Chiedere a chi dissente o contrasta di aiutarci a capire per non andare in conflitto).
- Saper Curare le motivazioni e fare attenzione alle relazioni di apprendimento
- Curare il setting e il materiale
- Curare i rapporti con la committenza (dialogo e rispetto)
- Sapere di essere un leader.

Quando voi fate formazione la gente vi dà un potere che è enorme; ma su questo si deve essere onesti e retti moralmente; se qualcosa non sapete affrontarla o non ne siete in grado, bisogna ammetterlo onestamente e senza tanti giri di parole.

Quali sono gli atteggiamenti del "formatore servo"?

È un formatore che non si confronta (il CTI fatelo vivere da subito come sinergia di intelligenze, insegnanti – genitori; nel direttivo del CTI ci deve essere pluralità).

È un istruttore impacciato, non si fa carico dei livelli di partenza e dei bisogni dell'aula, non ha una sua idea, ha paura del conflitto, non accetta interruzioni, non accetta domande.

Volete la misura del bravo formatore? È quello che fa la lezione solo sulle domande che gli vengono poste.. Il formatore servo viene definito così perché è a disposizione di obiettivi che non sono suoi, perché lui non ci crede; lo fa per soldi, per prestigio, ecc.

Finisco enunciando i sette diritti che hanno coloro che sono in formazione:

1. diritto alla comunicazione,
2. diritto a diventare gruppo e a far nascere idee,
3. diritto al movimento nel gruppo; ogni gruppo quando nasce, è chiuso ma poi deve aprirsi, altrimenti diventa autoreferenziale, quindi ci vuole mobilità all'interno dei gruppi in formazione.
4. diritto all'autonomia
5. diritto all'esplorazione , alla ricerca

6. diritto alla fantasia

7. diritto a confutare le idee proposte

Ormai è tempo che io riponga le mie “scarpe di formatore”, in questi anni ho fatto tantissima formazione, credo sia giunto il momento, per me, di fare altre cose, lascio quindi a voi il testimone e vi auguro di imparare tantissimo da questo lavoro e di divertirvi altrettanto come è successo a me in 15 anni di intensa vita formativa.

dstognon@libero.it