

## Quale sistema formativo?

Nel settembre dello scorso anno è stato pubblicato un rapporto sullo stato dei sistemi scolastici nel Mondo [1]. Questo rapporto incrocia i dati delle indagini *PISA* (**P**rogramme for **I**nternational **S**tudent **A**ssessment) dell'*OCSE* sul livello di istruzione degli studenti con una analisi di venticinque sistemi scolastici di varie parti del Mondo. Il Sommario del rapporto recita:

La riforma dei sistemi formativi occupa i primi posti nei programmi governativi in quasi tutti i paesi. Tuttavia, nonostante i massicci aumenti degli investimenti (nell'ultimo anno nel Mondo sono stati spesi duemila miliardi di dollari per la formazione) e ambiziosi progetti di riforma, il rendimento di molti sistemi scolastici non è migliorato negli ultimi decenni. Ciò è particolarmente sorprendente perché ci sono grandi differenze nella qualità dell'istruzione. Per esempio, studi internazionali mostrano che meno dell'uno per cento dei ragazzi africani o del Medio Oriente raggiungono livelli di apprendimento paragonabili o superiori alla media dei ragazzi di Singapore. Né questo risultato dipende soltanto dai livelli di investimento. Singapore, uno dei paesi *top performers*<sup>1</sup>, spende di meno [pro capite] per la formazione primaria di 27 dei 30 paesi dell'*OCSE*.

Cambiare quello che accade nei cuori e nelle menti di milioni di studenti – il principale scopo di ogni sistema scolastico – non è un compito semplice. Che alcuni sistemi lo facciano bene ed altri no, è fuori discussione. Pertanto, perché alcuni sistemi scolastici funzionano meglio e migliorano più rapidamente di altri?

Ci sono molti modi per migliorare un sistema scolastico: la complessità di questo compito e l'incertezza riguardo ai risultati sono chiaramente riflesse nel dibattito internazionale intorno al modo migliore per farlo. Per scoprire come mai alcune scuole riescono dove altre falliscono, abbiamo studiato venticinque sistemi scolastici, tra i quali dieci dei *top performers*. Abbiamo cercato ciò che questi sistemi *top performers* hanno in comune e quali strumenti usano per migliorare l'istruzione degli studenti.

---

<sup>1</sup>Abbiamo mantenuto questa dizione inglese (ed altre analoghe) per la mancanza di una locuzione italiana che renda adeguatamente e sinteticamente questo significato.

L'esperienza di questi sistemi *top performers* suggerisce che tre sono le cose che hanno maggiore importanza: 1) scegliere le persone adatte a diventare insegnanti; 2) trasformarle in validi educatori e 3) fare in modo che il sistema sia in grado di assicurare la migliore istruzione possibile ad ogni studente <sup>2</sup>.

Questi sistemi mostrano che le procedure per realizzare queste tre obiettivi funzionano indipendentemente dalla cultura nella quale esse sono adottate. Essi dimostrano che miglioramenti sostanziali nel rendimento sono possibili in un breve periodo di tempo e che l'applicazione di queste procedure su vasta scala potrebbe avere un impatto rilevante nel migliorare sistemi scolastici fallimentari, ovunque essi siano collocati.

A quanto ci risulta, questo rapporto non ha avuto alcuna eco nel nostro paese <sup>3</sup>. Eppure, l'Italia, come è ben noto dalle indagini *PISA*, non appartiene certamente alla lista dei paesi *top performers* e la sua classe dirigente (governo, parlamento, organizzazioni politiche, sindacali e culturali, sistema dell'informazione, operatori della formazione), dovrebbe, di conseguenza, essere sensibile e aperta alle sollecitazioni provenienti da studi come quello che stiamo discutendo.

## 1 Selezione e formazione degli insegnanti

*“La qualità di un sistema formativo non può superare quella dei suoi insegnanti”*. Nei sistemi formativi *top performers* gli aspiranti insegnanti sono selezionati nella fascia più alta dei laureati: questa fascia riguarda il 5% dei migliori laureati nella Corea del Sud, il 10% in Finlandia, il 30% a Singapore e Hong Kong. *I responsabili di questi sistemi formativi sono ben consapevoli del fatto che una pessima selezione dei candidati può condurre anche a quarant'anni di insegnamento scadente*. La selezione avviene con procedure che permettono una valutazione accurata delle attitudini e delle motivazioni dei candidati. Nei sistemi *top performers* i candidati selezionati (in numero

---

<sup>2</sup>In grassetto nell'originale.

<sup>3</sup>A parte un breve cenno in un articolo del dossier recentemente dedicato alla scuola dal *Sole 24 Ore*. Come si può verificare in rete, questo rapporto ha invece suscitato grande interesse in molti paesi.

commisurato alle esigenze del sistema formativo) seguono un corso di formazione con esami finali. Alcuni sistemi *top performers* prevedono inoltre che le singole scuole possano scegliere gli insegnanti tra coloro che hanno superato il corso di formazione mediante *ulteriori selezioni*. Si noti come questa selezione svolta dalle singole scuole avvenga tra candidati che hanno già superato rigorosi livelli di selezione, a partire da quello, cruciale, basato sull'esito universitario. Gli insegnanti sono assunti inizialmente a tempo determinato con uno stipendio paragonabile a quello di professioni che richiedono una formazione simile: si valuta che i nuovi insegnanti affinino le loro capacità didattiche in un periodo di tre - cinque anni. Durante questo periodo iniziale essi sono seguiti in classe da insegnanti di maggiore esperienza e il loro compito è facilitato dal fatto che gli insegnanti della medesima disciplina sono tenuti a coordinare la loro attività didattica, ad assistere alle lezioni dei colleghi, ad aiutarsi reciprocamente. La maggior parte dei sistemi *top performers*, consapevoli del fatto che anche le selezioni più rigorose non sono perfette, prevedono anche procedure per allontanare quegli insegnanti che, durante il periodo iniziale, non si rivelino all'altezza dei loro compiti.

Diversamente dai sistemi virtuosi, i sistemi *low performing* selezionano gli aspiranti insegnanti nella fascia più bassa dei laureati; lo stipendio di ingresso è sovente minore di quello di professioni richiedenti un livello formativo equivalente; non è previsto alcun periodo di prova serio dopo l'assunzione... in sostanza, i sistemi *low performing* si possono caratterizzare in negativo rispetto a quelli virtuosi: fanno esattamente l'opposto di quello che fanno i sistemi *high performing*.

I sistemi virtuosi riconoscono che assicurarsi buoni insegnanti è una condizione necessaria ma non sufficiente per il rendimento del sistema formativo. È necessario assicurarsi che le cose cambino effettivamente all'interno delle singole classi. Per quanto riguarda gli insegnanti, ciò implica che si verifichino tre condizioni:

- Gli insegnanti debbono essere in grado di individuare le carenze del loro modo di insegnare.
- Gli insegnanti debbono essere in grado di acquisire modalità di insegnamento alternative; in generale, questo passaggio è possibile solo mediante "dimostrazioni" che si svolgono nelle classi.
- Gli insegnanti devono essere motivati a migliorare il loro rendimento. Questa motivazione non è, in generale, suscitata da incentivi materiali

ma solo da alte aspirazioni, da un senso condiviso del progetto educativo, e, soprattutto, da una convinzione collettiva di poter fare insieme la differenza.

A questo scopo, alcuni accorgimenti svolgono una funzione essenziale:

- Costruire abilità di insegnamento durante il periodo di formazione trasferendo *gran parte* delle attività degli aspiranti insegnanti nelle classi delle scuole dove andranno ad insegnare.
- Affiancare il giovane insegnante appena assunto con ‘istruttori’ (insegnanti di provata capacità cui viene ridotto il carico didattico diretto).
- Selezionare e formare ‘istruttori’ degli insegnanti neo - assunti di grande qualità.
- Fare in modo che gli insegnanti si aiutino a vicenda. Nelle scuole dei sistemi *top performers* è diffusa la cultura del progetto educativo collettivo, della riflessione critica sul lavoro svolto e dell’aiuto reciproco.

## **2 Assicurare la migliore istruzione possibile ad ogni studente**

I sistemi *high performing* si propongono di assicurare ad ogni studente l’istruzione di cui ha bisogno per compensare le carenze dovute al retroterra familiare. Il punto di partenza consiste nello stabilire in modo chiaro e verificabile gli obiettivi: ciò che ogni studente deve conoscere, essere in grado di comprendere e saper fare. Le risorse e i finanziamenti sono quindi diretti verso gli studenti che ne hanno maggior bisogno e non verso quelli che ne hanno meno. Pertanto, il rendimento delle singole scuole è controllato e, in caso di necessità, si pongono in opera i meccanismi ritenuti necessari per ovviare alle carenze individuate.

Il primo livello di controllo è quello della scuola: nei sistemi virtuosi il “dirigente” ha come prima preoccupazione questo obiettivo. Pertanto egli dedica la maggior parte del suo tempo di lavoro al rendimento didattico della scuola. Le sue preoccupazioni maggiori sono quindi la qualità degli insegnanti (che deve essere sempre alimentata dai processi virtuosi richiamati in precedenza) e il rendimento degli studenti. Su quest’ultimo versante, si

tratta quindi di: a) individuare tempestivamente gli studenti in difficoltà; b) porre in atto strategie individuali di recupero ricorrendo anche ad insegnanti specializzati nel gestire queste situazioni.

Quindi: una scuola *top performing* deve avere non solo insegnanti di qualità, ma anche dirigenti che siano all'altezza del loro difficile compito. Nei sistemi *top performing* la formazione e la scelta dei dirigenti costituisce quindi un obiettivo prioritario; tali sistemi sono inoltre assai solleciti nel rimuovere i dirigenti le cui scuole abbiano sistematicamente mostrato di essere *low performing*.

### 3 Cosa non serve (o incide poco)

Il rapporto mostra che le riforme dei sistemi scolastici che non siano state finalizzate a migliorare la qualità degli insegnanti (attraverso selezione, formazione iniziale e in servizio) e dei dirigenti non hanno avuto alcun significativo impatto sul sistema formativo. Nel caso della Gran Bretagna, per esempio “. . . hanno cambiato il sistema di finanziamento delle scuole, la loro amministrazione, i curricula, i metodi di valutazione, il controllo della qualità, il ruolo degli enti locali, il ruolo del governo, gli ambiti di intervento e la natura delle agenzie nazionali, il rapporto tra le scuole e la comunità, i criteri di ammissione alle scuole . . . [2]”. Ciononostante, un rapporto pubblicato dalla *National Foundations for Education Research* nel 1996 ha dimostrato che tra il 1948 e il 1996, nonostante cinquant'anni di riforme, non c'è stato alcun misurabile miglioramento nell'abilità di leggere e scrivere e nell'aritmetica di base tra gli scolari delle scuole primarie. Conclusioni analoghe si possono trarre per gli Stati Uniti, la Nuova Zelanda e, localmente, per Chicago, Milwaukee e Seattle. La conclusione: “L'evidenza è incontestabile: non è possibile migliorare l'apprendimento degli studenti senza migliorare l'insegnamento.”

Il rapporto mostra infine che la riduzione del numero di alunni per classe non ha alcuna incidenza sul rendimento degli studenti (ad eccezione, forse, dell'istruzione primaria). In realtà, la riduzione del numero di alunni per classe diminuisce l'efficienza complessiva del sistema nella misura in cui, aumentando il numero degli insegnanti, produce un abbassamento della loro retribuzione.

La tabella 1, posta alla fine del rapporto, ne riassume i risultati principali.

Domande	Il meglio nel Mondo
<p><b>Scegliere le persone giuste per l'insegnamento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Qual'è il voto di laurea medio delle persone che diventano insegnanti?</li> <li>◇ Come è considerato l'insegnamento dagli studenti universitari o dai neo - laureati?</li> <li>◇ Quanto è rigorosa la selezione per i corsi di formazione degli insegnanti?</li> <li>◇ Qual'è il rapporto tra posti e domande nei corsi di formazione?</li> <li>◇ Qual'è lo stipendio iniziale degli insegnanti?</li> </ul> <p><b>Preparare validi istruttori (per gli insegnanti in servizio)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Per quanto tempo i neo - insegnanti sono seguiti da un istruttore?</li> <li>◇ Quanto tempo gli insegnanti dedicano allo sviluppo professionale?</li> <li>◇ Gli insegnanti diventano consapevoli delle carenze del loro insegnamento?</li> <li>◇ Gli insegnanti hanno la possibilità di osservare e comprendere tecniche migliori di insegnamento?</li> <li>◇ Gli insegnanti riflettono e discutono sul loro insegnamento?</li> <li>◇ Quale ruolo svolgono i dirigenti nel preparare istruttori validi?</li> <li>◇ Quanta ricerca sistematica è mirata al miglioramento dell'insegnamento con <i>feedback</i> nelle scelte politiche e nelle scuole?</li> </ul> <p><b>Assicurarsi che ogni studente raggiunga livelli di istruzione adeguati</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Che cosa gli studenti debbono conoscere comprendere e saper fare?</li> <li>◇ Quali sono i controlli sulla qualità delle singole scuole?</li> <li>◇ Quali processi si pongono in opera per eliminare i rendimenti scadenti?</li> <li>◇ Come è organizzato il supporto e il finanziamento?</li> </ul>	<p>Tra il 10% dei migliori laureati in ogni settore Una delle tre migliori carriere</p> <p>Controlli rigorosi per verificare le attitudini all'insegnamento 1:10</p> <p>In linea con quello dei laureati in altri settori</p> <p>&gt; 20 settimane</p> <p>10% del tempo di lavoro</p> <p>Sì, come conseguenza di attività svolte quotidianamente nella scuola Sì, gli insegnanti si invitano a vicenda nelle rispettive classi per osservare e svolgere attività di tutoraggio Sì, attraverso procedure formali e informali all'interno delle scuole I migliori istruttori e tutori sono scelti come dirigenti Circa 50\$ per studente ogni anno</p> <p>Sono stabiliti obiettivi chiari</p> <p>Ogni scuola è in grado di valutare i propri punti di forza e di debolezza Meccanismi efficaci per aiutare gli studenti in difficoltà e rendere minime le variazioni di rendimento tra le scuole Sono focalizzati dove maggiore sarà il loro impatto</p>

Tabella 1: Parametri cruciali nello sviluppo dei sistemi scolastici. Tabella riassuntiva finale del rapporto di Barber e Mourshed.

## 4 Alcuni esempi di selezione

Il caso della Corea del Sud è emblematico. In questo paese, la selezione degli insegnanti è effettuata con criteri assai diversi per le scuola primaria e secondaria. Per quanto riguarda la scuola primaria, gli aspiranti insegnanti debbono innanzitutto completare un corso (di primo livello) specifico di quattro anni presso un'università: i posti disponibili sono limitati in funzione delle esigenze del sistema scolastico. Come per tutti i corsi universitari di primo livello, l'accesso è condizionato dal punteggio acquisito agli esami di ammissione all'università (che tiene conto anche del punteggio di uscita dalla scuola secondaria): tuttavia, gli aspiranti insegnanti sono scelti nella fascia più alta (5%). I corsi sono quindi molto selettivi e coloro che superano l'esame finale hanno molte probabilità di essere assunti. Questo meccanismo selettivo fa sì che l'insegnamento nella scuola primaria costituisca una professione di qualità e allettante.

A livello di scuola secondaria il meccanismo è completamente diverso. Non c'è alcuna limitazione del numero di ingresso in ciascuno dei 350 corsi disponibili sul territorio nazionale. Il risultato è che - a prescindere dalla qualità della formazione acquisita in uno di questi 350 corsi - il numero di domande di impiego come insegnante supera di circa un fattore dieci quello dei posti disponibili. Come conseguenza, l'insegnamento nella scuola secondaria non attrae gli studenti migliori.

La Corea del Sud appartiene ai sistemi virtuosi per quanto riguarda la scuola primaria, come attestato dalle indagini *PISA*. Per quanto riguarda la scuola secondaria, il sistema di selezione degli insegnanti è invece tipico dei sistemi scolastici *low performing*.

In Finlandia e Singapore sono considerati dal rapporto i due paesi che utilizzano il migliore processo di selezione degli aspiranti insegnanti. Per esempio, il sistema di selezione finlandese prevede:

- Che gli aspiranti insegnanti appartengano alla fascia superiore dei laureati (20%). 300 domande a risposta multipla per verificare le conoscenze aritmetiche di base, la padronanza della lingua, e *problem solving* (per l'accesso ai corsi di formazione).
- Tests per valutare le capacità di gestione delle informazioni, di pensiero critico e di sintesi dei dati.
- Verifica delle attitudini all'insegnamento. Colloqui mirati a valutare

le motivazioni all'insegnamento, all'apprendimento, le capacità di comunicazione e l'intelligenza emozionale (abilità a percepire, valutare e gestire le proprie emozioni e quelle di un gruppo).

- Verifica delle attitudini all'insegnamento. Esercizi di gruppo e prove di insegnamento; tests di comunicazione e rapporti interpersonali.
- Dopo aver superato il corso di formazione, i candidati sono scelti dalle singole scuole.

## 5 La figura sociale dell'insegnante

La capacità di un sistema scolastico di attrarre persone di valore verso l'insegnamento è strettamente connessa allo stato della professione docente. In Singapore e nella Corea del Sud è diffusa l'opinione secondo cui gli insegnanti contribuiscono allo sviluppo della società più di qualunque altra professione. I nuovi insegnanti dei sistemi virtuosi affermano che lo stato della professione docente è uno dei più importanti fattori che conducono alla decisione di diventare docenti. In tutti i sistemi scolastici operano fattori di feedback sullo stato della professione docente. In quelli virtuosi, un alto stato della professione richiama persone di talento che, a loro volta, innalzano lo stato della professione. Nei sistemi *low performing* avviene il contrario: uno stato scadente della professione attrae persone meno capaci che, a loro volta, contribuiscono ad abbassare ulteriormente il livello della professione. Il problema, per i sistemi *low performing* è, naturalmente, quello di *voler e saper* innescare un circolo virtuoso.

## 6 Come si avviano processi virtuosi

Il rapporto analizza anche alcuni sistemi *rapidly improving*, sistemi in cui si cerca di innescare un circolo virtuoso. La prima parte della sfida implica capire in che cosa consista una buona istruzione. Questo primo obiettivo - sviluppare i curricula e le tecniche educative connesse - è difficile e controverso da un punto di vista pedagogico; molto meno da un punto di vista manageriale: si tratta, in sostanza, di individuare i migliori educatori e dare loro la possibilità di discutere e formulare curricula e tecniche educative migliori. La seconda parte della sfida, è invece, da un punto di vista manageriale, molto

più complessa: assicurare a centinaia di migliaia di insegnanti la capacità di dare una valida istruzione, ogni giorno, in ogni scuola, in contesti molto variabili da una classe all'altra; e tutto questo senza eccessivi sistemi di controllo. Tutti i sistemi scolastici in via di rapido sviluppo riconoscono la complessità e l'importanza di questa seconda sfida. Questa consapevolezza è ben testimoniata dalle convinzioni dei dirigenti: "Tu puoi avere i migliori curricula, le migliori infrastrutture e le migliori gestioni; ma se non hai buoni insegnanti, tutto è perduto... se non hai insegnanti motivati, come puoi avere studenti motivati?"; "I tre pilastri della [nostra] riforma sono stati: sviluppo professionale, sviluppo professionale e sviluppo professionale... noi abbiamo indirizzato tutto - risorse, organizzazione e persone - allo sviluppo professionale. Il 5% del budget è stato dedicato allo sviluppo professionale e l'80% di questo agli insegnanti... il solo modo per migliorare l'apprendimento è migliorare l'insegnamento".

L'avvio di un processo virtuoso produce, secondo il rapporto, risultati positivi nel volgere di qualche anno: a Boston, in sei anni, il numero di studenti che hanno raggiunto livelli di istruzione prefissati è passato dal 25% al 74% in matematica e dal 43% al 77% in Inglese; in Gran Bretagna, dopo circa mezzo secolo senza alcun significativo progresso nei livelli di istruzione riguardante la padronanza della lingua e l'aritmetica elementare, l'adozione di nuove procedure per la formazione degli insegnanti ha portato il numero degli studenti che raggiungono i livelli prefissati di padronanza della lingua dal 63 al 75%.

## 7 E l'Italia?

Le conclusioni del rapporto di Barber e Mourshed, se non fossero il risultato di uno studio approfondito, potrebbero apparire come semplicemente dettate dal buon senso. La novità del rapporto consiste proprio in questo: avere *dimostrato* la correttezza di alcune convinzioni basate sul senso comune. Purtroppo, il fatto che le conclusioni del rapporto siano fondate al di là di ogni ragionevole dubbio non implica che i governi dei vari paesi si facciano ispirare da esse per le loro politiche future.

Temiamo che questo si verificherà anche nel nostro paese.

La crisi del nostro sistema formativo, segnalata anche dai risultati del rapporto *PISA*, è caratterizzata, tra l'altro, dal fatto che l'attuale corpo docente è stato, in larga misura, preparato e selezionato con criteri tipici

dei sistemi *low performing*. D'altra parte, il rapporto di Barber e Mourshed dimostra come la selezione - formazione - assunzione degli insegnanti rappresenti una condizione necessaria ma non sufficiente per assicurare una istruzione adeguata agli studenti.

*Si tratta infatti di costruire un sistema in grado di autoregolarsi, tenendo sotto controllo tutti i parametri significativi e intervenendo tempestivamente (nelle scuole quotidianamente) per assicurare a tutti gli studenti un livello di istruzione adeguato.*

Se da un lato non sono più rinviabili decisioni drastiche, coraggiose e lungimiranti, dall'altro non si può non tener conto del fatto che l'Italia ha una esperienza di soli dieci anni nella formazione specifica degli insegnanti della scuola secondaria. Questo comporta la necessità di procedere con cautela verso riforme e cambiamenti, attraverso un'analisi accurata della nostra recente esperienza, inserendola almeno nel contesto europeo.

## **7.1 Il problema della formazione iniziale degli insegnanti in Italia**

Nel nostro paese la soluzione del problema dell'assunzione di nuovi insegnanti (in Italia chiamato problema del reclutamento) è condizionato dalle scelte di fondo (orizzonti di sviluppo, rapporto pubblico-privato, ruolo della formazione, politiche salariali) e tende a prescindere, purtroppo, dai risultati di analisi e studi come quello sopra discusso.

Si dovrebbe comunque riconoscere che la soluzione del problema della formazione degli insegnanti dovrebbe tener conto dei numerosi studi disponibili riguardanti, in particolare, i diversi modelli già sperimentati e il rapporto, cruciale, tra insegnamento e apprendimento.

In molti paesi europei, Commissioni di Studio o Gruppi di Lavoro incaricati di proporre modifiche o riforme sostanziali dei sistemi di formazione degli insegnanti, sono chiamati a valutare l'esperienza passata alla luce del progresso delle conoscenze nell'ambito della comunicazione, dei processi di apprendimento e più in generale dei nuovi risultati acquisiti da quella che viene chiamata "innovazione didattica".

La storia delle riforme scolastiche in Italia mostra invece che raramente una riforma è stata costruita partendo da una analisi critica di sperimentazioni precedenti (basti pensare a progetti quali il *PNI* (**P**iano **N**azionale

per l'Informatica od il *Progetto Brocca* i cui risultati e la cui incidenza sul sistema scolastico non sono stati mai seriamente valutati).

Oggi, dopo quasi dieci anni di sperimentazione di un sistema di formazione iniziale degli insegnanti per la scuola secondaria, è necessaria una riforma preceduta da una approfondita analisi e valutazione dell'esperienza precedente. Infatti la formazione iniziale degli insegnanti basata sulle *SSIS* (**S**cuola di **S**pecializzazione per l'**I**nsegnamento **S**ecundario, biennale) è stata programmata nell'ambito del vecchio ordinamento delle lauree. Nel contesto della nuova organizzazione delle lauree (laurea triennale + laurea magistrale) essa porta il periodo di formazione iniziale degli insegnanti a sette anni (il più alto in Europa, dove la formazione avviene in cinque-sei anni).

Il percorso di formazione sperimentato nelle *SSIS* è stato strutturato sulla base di un profilo formativo e professionale del docente che si realizza attraverso l'acquisizione delle competenze disciplinari, pedagogiche, didattiche, organizzative, relazionali e comunicative, nonché la riflessione critica sulle pratiche didattiche. Questa visione unitaria del docente appare particolarmente importante nel momento presente, in cui il sistema scolastico deve svolgere non solo una funzione di istruzione ma deve anche riacquisire la capacità di avviare i giovani ad un inserimento criticamente consapevole nella società. Diventa pertanto decisiva la capacità dell'insegnante di creare motivazioni, di confrontarsi con allievi e mondo esterno, partecipando consapevolmente ad un progetto educativo condiviso.

In un biennio di specializzazione, gli aspiranti insegnanti completano la loro formazione disciplinare, collegata in particolare alla dimensione didattica della materia. La professionalità docente viene acquisita passando gradualmente dalla formazione in aula/laboratorio a quella sul campo, mediante tirocini nelle scuole sotto la guida di insegnanti esperti. Venti anni di ricerche hanno messo in evidenza da un canto come la formazione dell'insegnante di scuola secondaria di una data disciplina sia essenzialmente multidisciplinare e dall'altro come per essa sia necessaria una collaborazione tra Scuola ed Università. Sono state inoltre individuate una serie di competenze che costituiscono quella che viene chiamata la "base di conoscenze per l'insegnamento". Elemento essenziale e fondante di tale base è la didattica disciplinare che, attraverso corsi e laboratori, guida i futuri docenti a selezionare e analizzare argomenti specifici nella prospettiva del loro insegnamento nelle scuole, approfondendo la conoscenza disciplinare nella dimensione storico-epistemologica, indispensabile per una diffusione critica delle conoscenze.

Se il nostro paese deve da un lato organizzare un efficiente sistema di

selezione–formazione–reclutamento che rivaluti la professione docente, dall'altro deve costruire un struttura formativa efficace che ben si integri nel contesto europeo. Valutare accuratamente l'esperienza delle *SSIS* (con le sue ombre ma anche con molte luci) è una condizione necessaria per procedere razionalmente nel processo di riforma. (g.g., r.m.s.)

## Riferimenti bibliografici

- [1] Barber M., Mourshed M. 'How the world's best - performing school systems come out on top', in rete alla pagina: <http://www.mckinsey.com/client-service/social-sector/our-practices/philanthropy.asp>
- [2] Barber M. 'Journeys of Discovery' (2005).