

# La formació permanent del professorat a Itàlia

Silvia Rosato\*

## Resum

L'article s'estructura en tres parts: en primer lloc, s'analitza amb detall el context educatiu a Itàlia, fent incidència en la particularitat del contracte d'aprenentatge; en segon lloc, es dona una visió històrica del que ha estat la formació inicial i permanent del professorat italià, per endinsar-se posteriorment amb la complexa organització del sistema de formació permanent; i, en tercer lloc, se'n fa una anàlisi crítica del sistema, posant en evidència la multiplicitat de reptes pendents. Es fa especial èmfasi en la situació del procés de canvi educatiu del país, i el pes que les pràctiques d'altres països europeus tenen sobre Itàlia. En relació a la formació del professorat, s'explica com s'està intentant passar d'una formació basada en la titulació i el desenvolupament i la promoció individual a un sistema de formació permanent orientat al desenvolupament de competències docents. Es qüestionen les modalitats de formació actuals, però també el sistema d'orientació i el d'organització de la formació, tot apostant per un model lligat al municipi i als centres escolars.

## Paraules clau

desenvolupament professional docent, formació inicial, formació permanent, model de formació italià, formació individual, formació de centre

Recepció de l'original: 23 de setembre de 2009

Acceptació de l'article: 10 de juliol de 2010

## El sistema educatiu i de formació a Itàlia

A final del segle xx, l'estructura del sistema educatiu i de formació ha sofert transformacions profundes en la seva naturalesa i funcions. En particular, d'acord amb la política de descentralització prevista a la Constitució, en la Llei constitucional 3 del 2001, l'Estat ja no és l'únic actor del sistema, la qual cosa confereix un grau més elevat d'autonomia a les autoritats locals (ajuntaments, províncies, àrees metropolitanes, regions) i escoles. En la nova configuració institucional, a l'Estat li pertoquen tres funcions:

1. El govern global del sistema educatiu nacional
2. El control de la qualitat del sistema educatiu i de formació
3. La intervenció amb mesures que garanteixin un tractament equitatiu (econòmic i/o tècnic).

Es posa un èmfasi especial en el paper de les autoritats locals en la coordinació de la programació i la gestió. D'acord amb la legislació, segons el que estipula l'art. 117 de la Constitució reformada, l'Estat i les autoritats regionals, d'una banda, i les autoritats regionals, les autoritats locals i les escoles, de l'altra, han de col·laborar per desenvolupar una política de formació coherent amb els requisits locals específics. Aquesta política de formació ha de ser alhora unitària i coordinada amb les polítiques de formació nacionals. Les directrius nacionals concedeixen autonomia a les

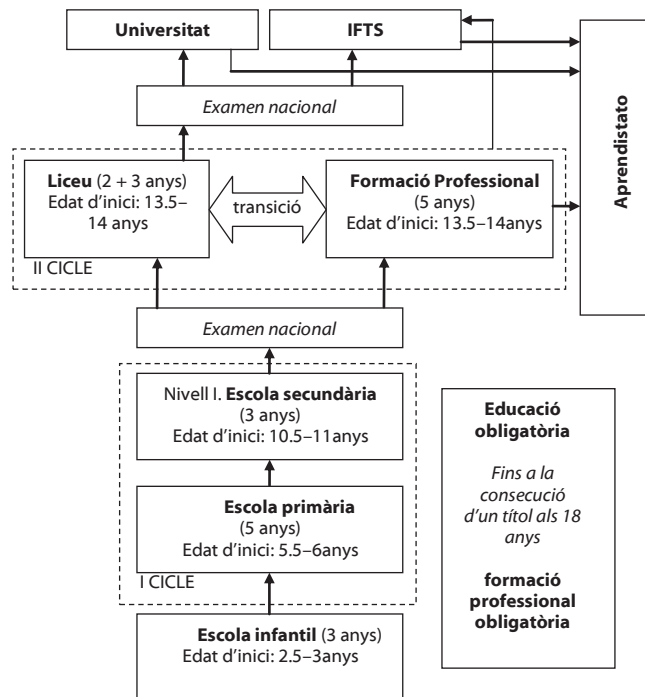
(\*) Directora general de projectes internacionals de SINFORM (Institució acreditada pel *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca* d'Itàlia com a proveïdor de formació permanent del professorat). Coordinadora de diversos projectes europeus sobre formació del professorat en àrees de tecnologia educativa. Adreça electrònica: srosato@sinform.dsnet.it

escoles perquè puguin esmerçar la seva creativitat en el disseny d'unes formes d'aprenentatge cada cop més específiques i fetes a mida de les diferents necessitats de cada estudiant.

A més, les reformes legislatives més recents, en coherència amb els principis i directrius comunitaris en matèria d'educació i formació, aspiren a promoure i a garantir un aprenentatge perdurable, la igualtat d'oportunitats, el desenvolupament del coneixement i el ple desenvolupament de l'individu.

El sistema educatiu i de formació italià, reformat per la Llei 53 del 2003, garanteix a tots els individus el dret a l'educació i a la formació durant dotze anys, o almenys fins que els estudiants obtinguin un títol acadèmic a l'edat de 18 anys. Amb aquests presupòsits, el sistema educatiu i de formació té la següent estructura:

**Figura 1. El sistema educatiu i de formació italià**



### L'escola infantil

La *scuola dell'infanzia* ha estat reformada completament pel Decret legislatiu 59 del 19 de febrer del 2004 (implementació de la Llei delegada 53 del 28 de març del 2003 per la reforma del sistema educatiu i de formació). És l'únic tipus d'educació preescolar en els sectors públic i privat.

La *scuola dell'infanzia*, de tres anys de durada, contribueix al desenvolupament afectiu, psicomotor, cognitiu, moral, religiós i social dels infants i promou la seva potencialitat d'establir relacions, d'autonomia, creativitat i aprenentatge. També

contribueix a garantir la igualtat d'oportunitats educatives: sense eliminar la responsabilitat educativa dels pares, i a garantir una educació integral dels infants. Gràcies a la seva autonomia i a la globalització didàctica i pedagògica, l'escola infantil posa en acció el perfil educatiu i la continuïtat educativa juntament amb tots els serveis per a la infància a l'escola.

### L'escola primària

Juntament amb la *scuola secondaria di I grado*, l'escola primària forma part del *primo ciclo di istruzione*, que dura vuit anys. L'escola primària és el primer segment educatiu on operen el dret i el deure de l'educació i la formació. Tot i que formen part d'un mateix cicle escolar, l'escola primària i la *scuola secondaria di primo grado* són dos nivells educatius diferents, cada un dels quals amb les seves pròpies especificitats.

L'escola primària dura cinc anys i es subdivideix en un primer any connectat a la *scuola dell'infanzia* i en dos períodes de dos anys. És possible crear col·legis integrats que incloguin escola primària, escola secundària de primer grau i escola infantil, gestionats per un únic director d'escola.

L'escola primària promou el desenvolupament de la personalitat tot respectant la diversitat individual, i té l'objectiu de garantir l'adquisició i el desenvolupament de coneixement i capacitats bàsiques, l'aprenentatge de mitjans d'expressió i la capacitat de llegir i escriure en almenys una llengua estrangera de la Unió Europea que no sigui l'italià. L'escola primària organitza i augmenta, entre altres coses mitjançant l'ús de les tecnologies, el coneixement i les capacitats corresponents a les disposicions i vocacions dels estudiants. A la fi de l'escola primària no hi ha cap examen final, com sí que hi era en el sistema anterior.

### L'escola secundària

Fins al curs escolar del 2003-2004, l'educació secundària incloïa l'educació inferior (o *scuola media*, que durava tres anys) i l'educació secundària superior; aquesta darrera estava subdividida en quatre modalitats educatives: escoles que oferien una educació clàssica i científica, escoles que oferien una educació artística, i instituts de formació tècnica i professional. La Llei 53 del 28 de març del 2003 establia la subdivisió del sistema educatiu i de formació en *scuola dell'infanzia*, un *primo ciclo* que incloïa escola primària i escola secundària de primer grau, un *secondo ciclo* que incloïa el sistema dels liceus (artístic, clàssic, econòmic, lingüístic, musical, científic, tecnològic, ciències humanes) i el sistema de la instrucció i de la formació professional. Així, doncs, segons el nou sistema escolar, la *scuola secondaria di I grado* esdevé part del *primo ciclo dell'istruzione* juntament amb l'escola primària.

L'escola secundària de nivell 1 té una durada de tres anys dividida en un període de dos anys i un tercer any que completa l'itinerari d'estudis i garanteix la connexió amb el segon cicle. Des del primer any s'estudia una segona llengua estrangera europea, i s'avança en l'estudi de l'ús de les tecnologies. El primer cicle d'estudis és totalment obligatori i acaba a l'edat de 13 o 14 (segons l'edat en què es va començar) amb la finalització de l'itinerari de l'escola secundària de nivell 1. A la fi d'aquest cicle, hi ha un examen nacional, que, un cop aprovat, dóna dret a accedir al sistema dels *licei* (liceus o instituts) o al sistema d'educació i formació professional.

El sistema de l'«escola secundària superior» té les següents branques, cada una de les quals amb una durada de cinc anys: artística, clàssica, econòmica, lingüística, musical, científica, tecnològica, humanitats.

Cada branca de *licei* té dos períodes de dos anys i un cinquè any dedicat a realitzar estudis en profunditat; a la fi d'aquest darrer any s'ha de passar un examen estatal, que atorga el Certificat de l'Escola Secundària Superior, necessari per poder accedir a la universitat, a la formació avançada en els àmbits de les arts, la música i la dansa, i a l'Educació i Formació Tècnica Superior (EFTS). El sistema d'educació i formació professional, alternatiu al sistema dels *licei*, té una durada de com a mínim quatre anys. Els certificats i les qualificacions obtinguts a la fi dels quatre anys permeten els estudiants fer l'examen estatal, el qual també és vàlid per accedir a les universitats i a la formació avançada en els àmbits de les arts, la música i la dansa després de realitzar un curs anual especial. A la fi del tercer any, els estudiants obtenen la primera qualificació útil en el món laboral i reconeguda a nivell europeu. La llei permet als estudiants canviar de branca dintre del sistema dels *licei* i passar des del sistema dels *licei* al sistema d'educació i formació professional i viceversa, a través de cursos específics orientats a l'adquisició d'una preparació adequada a la nova elecció. L'assistència amb resultats positius en qualsevol segment del segon cicle comporta l'adquisició de crèdits certificats que es poden convalidar en passar a un altre itinerari.

En el segon cicle, la feina pràctica, l'experiència de formació i els períodes d'estudi a Itàlia o a l'estranger són reconeguts amb un certificat específic atorgat per les escoles i les organitzacions de formació.

### **Alternança escola-treball**

Els estudiants que han arribat a l'edat de 15 anys i han completat l'educació i formació obligatòria durant almenys 12 anys poden escollir l'opció de formar-se dels 15 als 18 anys a través de l'alternança escola-treball. D'aquesta manera, realitzen la formació de segon cicle tant en el sistema dels *licei* com en el sistema d'Educació i Formació Tècnica Superior (EFTS), que garanteix que els joves, a més dels coneixements bàsics, adquireixin també destreses útils en el mercat laboral. Els itineraris alternatius estan dissenyats, implementats i avaluats sota la responsabilitat de l'escola o l'organització de formació, sobre la base d'acords especials amb empreses, les respectives associacions comercials, les cambres de comerç, indústria, oficis i agricultura, i amb organismes públics i privats.

L'estructura de l'alternança es basa i assumeix l'oportunitat d'alternar períodes d'escola i de treball. L'aprenentatge alternant té com a finalitats implementar mètodes d'aprenentatge flexibles i equivalents des d'un punt de vista cultural i educatiu, connectar d'una manera sistemàtica la formació de classe amb l'experiència pràctica i fomentar l'orientació dels joves per tal de millorar els interessos i vocacions personals així com els estils d'aprenentatge individuals. A més, s'intenta correlacionar la provisió de formació amb el desenvolupament cultural, social i econòmic de l'àrea.

La primera condició indispensable per implementar les iniciatives es troba en l'organització basada en mòduls de les activitats que impliquen l'alternança entre la formació teòrica i la tecnicopràctica. D'acord amb aquest sistema, l'avaluació conti-

nua que acompanya la implementació de totes les activitats permet a les escoles, universitats o contractadors valorar les capacitats i destreses reals apreses pels estudiants, de tal manera que durant un mòdul subsegüent aquelles destreses no adquirides o que necessiten reforçar-se puguin inserir-se en el currículum juntament amb aspectes més específicament tècnics i professionals derivats del contacte amb el món empresarial. A més, els estudiants poden realitzar un treball pràctic a Itàlia o a l'estranger. Després, aquestes activitats són reconegudes amb un certificat de destreses específiques atorgat per les escoles i les organitzacions de formació. Aquestes organitzacions, a demanda dels estudiants, poden garantir la presència de cursos integrats a les escoles d'educació i formació professional amb el programa d'estudis dissenyat d'acord amb els dos sistemes.

### 'Apprendistato'

L'*apprendistato* és un contracte mixt. A banda del lloc de treball, l'empresa ha de donar als joves la formació necessària perquè es converteixin en treballadors aptes. És l'instrument més vàlid per als joves que no tenen la intenció de seguir les vies tradicionals de l'educació superior i fomenta la trobada entre la formació i la feina.

El nostre sistema va reconèixer dos sistemes de contractes que impliquen formació: el contracte d'*apprendistato* i el contracte treball/formació. El contracte d'*apprendistato* es regeix pels articles 2130-2134 del Codi civil i, igualment, per les lleis 196 del 24 de juny del 1997 i 263 del 2 d'agost del 1999. La «*Llei Biagi*» (Llei 30, de 14 de febrer del 2003) i el Decret legislatiu 267 del 10 de setembre del 2003 reclamen un canvi en el contracte d'*apprendistato*, el qual, d'un contracte únic que era, passa a constituir tres categories possibles:

- Contracte d'*apprendistato* per exercir el dret i el deure de l'educació i la formació: tots els joves i adolescents que han arribat a l'edat de 15 anys poden ser contractats en tots els sectors d'activitat. Té una durada que no excedeix els tres anys i està orientat a l'obtenció d'una qualificació professional. La durada del contracte està determinada en funció de la qualificació que s'hagi d'obtenir, els crèdits professionals i de formació obtinguts així com el balanç de destreses estipulat pel Departament de Treball o per organitzacions privades acreditades mitjançant l'avaluació dels crèdits de formació publicats en la Llei 53 del 28 de març del 2003. La qualificació obtinguda queda registrada mitjançant un certificat en la llibreta de formació.
- El contracte d'*apprendistato* basat en l'ocupació: les persones d'edat compresa entre els 18 i els 29 anys poden ser contractades en tots els sectors d'activitat. Aquest contracte està orientat a l'obtenció d'una qualificació professional a través d'una formació «en-la-feina» i a l'adquisició de destreses bàsiques, transversals i tecnicoprofessionals. El reconeixement dels resultats obtinguts queda certificat en la llibreta de formació.
- El contracte d'*apprendistato* per adquirir un diploma conduent a un títol de secundària o universitari: amb aquest contracte, les persones de 18 a 29 anys poden ser contractades en tots els sectors d'activitat per adquirir el títol de secundària, universitari, de formació avançada o d'especialització tècnica avançada.

## Educació i Formació Tècnica Superior

Tal com estipula la regulació de la implementació de l'article 69 de la Llei 144/1999, el sistema d'Educació i Formació Tècnica Superior (EFTS) es divideix en itineraris amb l'objectiu de garantir que els joves i adults, contractats o no contractats, obtinguin una educació d'un alt nivell cultural i una formació tècnica i professional en profunditat. La demanda de perfils de professionals amb elevades aptituds procedeix del món del treball, tant públic com privat, cada cop més afectat per les innovacions tecnològiques i la internacionalització dels mercats. El sistema de l'EFTS també respon a la necessitat de complir els nivells europeus, que des de 1998 impliquen molta més participació en formació superior que la que hi havia a Itàlia. Almenys quatre actors s'encarreguen de dissenyar i gestionar els itineraris següents: escoles, organitzacions d'FP, universitats i empreses.

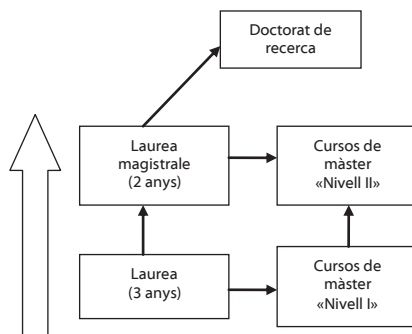
Aquests actors s'organitzen d'acord amb els estàndards nacionals establerts per cada autoritat regional, sobre la base de les necessitats locals. L'accés a l'EFTS requereix l'obtenció d'un certificat d'educació secundària superior. Si manca aquest certificat, cal acreditar les destreses adquirides en itineraris previs d'educació, formació i treball des de la fi de l'educació obligatòria. La durada mínima dels itineraris és de dos semestres i un màxim de quatre, la qual cosa equival a almenys 1.200 hores i un màxim de 2.400. Per als treballadors contractats, aquest nombre total d'hores pot distribuir-se en un període de temps més llarg.

Cada semestre es divideix en hores d'activitat teòrica, pràctica i centrada en tallers. La feina pràctica i l'experiència de formació en l'empresa són obligatòries almenys per al 30% de la durada total dels cursos i també es poden realitzar a l'estranger. Un mínim del 50% dels docents dels cursos de l'EFTS provenen del món del treball, i tenen una experiència professional específica en el sector de com a mínim cinc anys.

Cada experiència de formació és certificada en crèdits que poden utilitzar-se en el context de la formació ulterior en qualsevol lloc del país. Les autoritats regionals i les autoritats autònomes provincials atorguen el certificat d'especialització tècnica superior, segons l'avaluació final duta a terme pels consells d'examinació formats per representants d'escoles, universitats, organitzacions de FP i experts del món del treball.

La base de dades sobre el sistema d'EFTS es troba a l'Institut Nacional de Documentació per la Innovació i la Recerca en Educació (INDIRE).

Figura 2. El sistema universitari a Itàlia



Les universitats italianes ofereixen els següents cursos de nivell I i nivell II:

- *Laurea*. Dura tres anys i té l'objectiu de garantir que els estudiants adquireixin un domini adequat dels continguts i els mètodes científics generals, així com coneixements tècnics professionals específics. Per tal d'obtenir el títol de *laurea*, l'estudiant ha d'aconseguir almenys 180 crèdits. Per començar el primer cicle, el certificat d'educació secundària superior és un requisit indispensable. De vegades l'admissió està subordinada a l'avaluació d'altres condicions. Per a la consecució d'un títol de qualsevol tipus, és obligatori estudiar com a mínim una llengua estrangera europea.
- *Laurea magistrale*. S'hi accedeix amb el certificat d'una *laurea* ordinària o amb un títol acadèmic estranger comparable; la durada és de dos anys i es concedeix a aquells estudiants que han arribat com a mínim als 300 crèdits, inclosos els de la *laurea* ordinària (màx. 180), i que han escrit una dissertació original. L'objectiu del programa de la llicenciatura especialista és dotar els estudiants d'una formació avançada que els permeti realitzar una feina molt qualificada en sectors específics.
- Cursos de màster de nivell I (CMU1). Són cursos o bé de formació científica avançada o de formació contínua i permanent. Per accedir-hi es requereix un certificat de *laurea* o un títol acadèmic estranger comparable; de vegades l'admissió està subordinada a requisits addicionals. La durada és almenys d'un any. Per obtenir el diploma de màster nivell I, es requereixen com a mínim 60 crèdits.
- Cursos de màster de nivell II (CMU2). Per accedir-hi cal una *laurea magistrale* o un títol acadèmic estranger comparable, i en algunes vegades l'admissió pot estar subordinada a requisits addicionals. La durada mínima és d'un any. Per obtenir el diploma de màster nivell I, es requereixen com a mínim 60 crèdits.
- Doctorat de recerca. Per accedir a aquests cursos cal una *laurea magistrale* o un títol acadèmic estranger comparable, i també és necessari superar un examen. La durada d'un curs de doctorat de recerca és de 3 anys, a la fi dels quals s'atorga el Doctorat de Recerca a l'estudiant, prèvia presentació d'una disserta-

ció original. L'objectiu del curs de Doctorat de Recerca és l'adquisició d'una metodologia correcta de recerca científica o un nivell molt alt de coneixement.

Amb el certificat adquirit a la fi del liceu, els estudiants poden matricular-se a qualsevol *laurea*, i la plantilla de la universitat comprovarà el currículum. Si es detecten algunes llacunes de formació, durant el primer any de carrera l'estudiant haurà de realitzar activitats específiques d'integració organitzades per la universitat.

## **L'organització de la formació permanent del professorat a l'escola infantil, primària i secundària**

### **Repàs històric**

A les darreres dècades, l'Administració ha intentat donar suport a iniciatives que tenien l'objectiu de millorar les relacions pedagògiques i l'organització. En els últims anys, en particular des de 1997, amb la Llei 59 del 5 de març, article 21 (autonomia escolar) i la Llei 440 del 18 de desembre (provisió per incrementar l'oferta educativa), els serveis i les oportunitats de formació han estat atorgats per fomentar la participació, l'autonomia i la responsabilitat de cada docent individual, d'acord amb les reformes del sistema escolar.

El paper de la formació ha sofert un canvi profund de resultes del Contracte laboral del 26 de maig i el 31 d'agost del 1999, un canvi que confirmava el Contracte laboral del 24 de juliol del 2003. Mentre que en el passat el reciclatge o actualització es considerava un dret dels docents, però també un deure, avui s'atorga preeminència al dret del personal a ser format, i per tant, al deure de l'Administració escolar de constituir un sistema comprensiu d'oportunitats educatives d'alta qualitat.

Es preveuen tres nivells d'activitats:

- Al nivell de les escoles individuals o de les escoles associades en una xarxa, o també en col·laboració amb els Instituts Regionals per a la Recerca en Educació (IRRE), amb universitats, associacions de professionals qualificats o instituts de recerca, es planifiquen iniciatives relacionades no només amb els continguts de les assignatures sinó també amb les prioritats establertes per una directiva ministerial publicada cada any (article 61 del Contracte laboral nacional col·lectiu del 2003). L'autoactualització esdevé particularment interessant en aquest context; de fet, la Directiva 70 del 17 de juny del 2002 subratlla diversos tipus de cursos d'especialització universitària, estades en empreses així com la compra de llibres i programari didàctics o subscripcions a revistes i llocs web especialitzats.
- Al nivell de l'Administració escolar perifèrica, per a serveis de suport als projectes d'activitats d'escoles i a la uniformització de les intervencions connectades a característiques territorials o a diversos tipus de professions; a nivell regional, a través d'un contracte integrat sobre la formació del docent per al curs econòmic del 2003, estipulat el 18 de març del 2003; aquest nivell és particularment important perquè decideix la planificació i la gestió de les activitats de formació dintre els objectius prioritaris definits per les directives ministerials anuals; a més, la negociació descentralitzada també té lloc a aquest nivell.



- A nivell central, pel que fa a tasques de direcció, promoció, recerca i diferenciació de la formació innovadora i els models d'actualització del professorat o reciclatge.

### **Organismes decisoris per a la formació en servei**

El Ministeri d'Educació defineix els objectius principals a nivell nacional, els criteris per a la distribució dels recursos econòmics, marca les directrius sobre el control de la millora de les activitats educatives i els seus resultats. Quant a la formació i l'actualització de la plantilla de l'escola, el Ministeri, amb la directiva general per a l'acció administrativa al 2004 (ref. 287 del 16 de gener del 2004), confirmava que les intervencions formatives havien de donar suport al procés de reforma; aquest havia de produir-se a través de la utilització permanent de l'autonomia a nivell docent i d'organització de les escoles i de la utilització del reciclatge, que havia de ser coherent amb el procés d'innovació del sistema educatiu.

Pel que fa als criteris de subdivisió dels recursos econòmics destinats a la formació en servei, aquests s'indiquen en el contracte laboral col·lectiu de la següent manera:

- el 60% per a les escoles, d'acord amb el nombre total de la plantilla, inclosa la plantilla no docent;
- el 20% per a l'Administració de l'escola a nivell perifèric (regió);
- el 20% per a l'Administració de l'escola a nivell central (Ministeri).

Les darreres lleis pressupostàries estatals han assignat la responsabilitat de les despeses a les *Uffici Scolastici Regionali*, i per tant, el percentatge de fons assignat a aquestes oficines correspon al 90% de la quantitat total reservada. Val la pena fer notar, com una conseqüència de la llei sobre la igualtat, que les iniciatives de formació per a la plantilla de l'escola pública també estan obertes a la plantilla de les *scuole paritarie*, ja que aquestes últimes s'han integrat dins el sistema educatiu nacional.

### **Institucions i centres de formació permanent**

Segons el Ministeri, la formació permanent dels docents té l'objectiu d'actualitzar el seu coneixement en les assignatures individuals i en les relacions entre les assignatures, de proveir als docents un coneixement més detallat de les pràctiques docents i permetre'ls participar en la recerca i la innovació en les pràctiques docents i les ciències educatives. És considerada un dret del docent.

La formació en servei no és menys important que la formació inicial; els docents tenen el dret de rebre-la i l'Administració escolar el deure de donar-la. No és un requisit per obtenir una promoció, ja que l'estatus jurídic dels docents no preveu promocions; tanmateix, permet una evolució econòmica en relació amb els anys de servei.

La formació en servei l'ofereixen l'Administració escolar a nivell central i perifèric, les escoles, les universitats, els IRRE, els instituts públics de recerca, així com els organismes i associacions professionals reconegudes pel Ministeri com a subjectes qualificats d'acord amb les regles en vigor. Les iniciatives de formació en servei general-

ment es duen a terme fora de l'horari escolar; amb tot, es considera que la plantilla docent que participa en cursos de formació organitzats per l'Administració escolar a nivell central i perifèric o d'àmbit escolar estan en servei.

Amb la Directiva 47 del 13 de maig del 2004, el Ministeri d'educació va establir els objectius prioritaris de formació i actualització, la destinació dels recursos disponibles i els papers dels diversos actors i organismes institucionals (*escoles, uffici scolastici regionali*, Administració central). La directiva esmentada s'adequa al context regulatiu europeu pel que fa a la iniciació i a la formació en servei. Preveu accions amb la finalitat de donar suport al procés de reforma, la utilització permanent de l'autonomia de cada escola individual quant a docència, recerca i organització així com la utilització del reciclatge, d'acord amb el procés d'innovació del sistema educatiu.

La Llei 53/2003 per a la reforma del sistema educatiu es fixa en la provisió de formació en servei cara a la institució d'estructures universitàries o interuniversitàries específiques, encarregades de les següents tasques:

- Proveir formació als docents que s'encarreguen de les relacions amb les escoles en virtut d'acords específics.
- Promoure i dirigir centres d'excel·lència per a la formació permanent del professorat. Els centres d'excel·lència hauran de complir la important tasca de contribuir a la formació en servei dels docents, a través d'iniciatives d'actualització i adaptació a nous processos culturals i científics que poden interactuar amb el sistema educatiu, a noves tecnologies de docència, i a qualsevol element relatiu a la qualificació professional dels docents que pugui afectar directament l'educació i la formació dels alumnes.
- Encarregar-se de la formació dels docents que estiguin interessats a rebre suport així com de la coordinació de les activitats de la gestió educativa, de docència i de les escoles.

La formació en servei és regulada d'acord amb la indicació que segueix i que es refereix a l'escola infantil, primària, secundària de primer grau i al segon cicle educatiu. La formació en servei dels docents universitaris es deixa a càrrec de cada institució individual i no hi ha cap programa de formació en servei d'àmbit nacional.

El Contracte col·lectiu integrador de la plantilla escolar de 31 d'agost de 1999, confirmat pel Contracte de 24 de juliol de 2003, considerant obsoleta l'exigència d'autorització per als cursos d'actualització, va introduir el principi d'acreditació d'entitats o agències per a la formació de personal d'escola i el reconeixement d'activitats de formació per part de l'Administració. El contracte distingeix les entitats que ofereixen formació de professorat: entre les que tenen una qualificació intrínseca (universitats, consorcis d'universitats, IRRE i instituts públics per a la recerca), aquelles que han estat qualificades després d'haver obtingut el reconeixement del Ministeri (com les associacions professionals relacionades amb comunitats científiques) i aquelles acreditades sobre la base de criteris fixos i requisits establerts per la Directiva 90/03. Les escoles, individuals o associades, amb destreses específiques i una infraestructura adequada, que són dirigides i supervisades, són reconegudes com a subjectes qualificats.

## Modalitats i itineraris de formació

Com que no existeixen institucions específiques per a la formació en servei, no hi ha condicions particulars per a l'admissió als cursos de formació en servei o d'actualització. El procediment de realització i participació de totes les activitats ha de ser presentat al *Collegio dei docenti* amb tots els documents i materials produïts.

El ministre defineix cada any els objectius principals de l'actualització, però els docents individuals són lliures d'escollir el curs al qual assistir. No es preveuen cursos obligatoris i tampoc no s'ha establert un nombre mínim d'hores a assignar a la formació en servei, però els docents són conscients que la professionalitat exigeix un manteniment continu, per tal com:

- els estudiants canvien i cal millorar els instruments per observar-los, per conèixer-los, entendre'ls, i així poder partir dels seus estils d'aprenentatge i de les seves motivacions;
- el coneixement a proposar als estudiants també canvia, perquè hi ha una evolució contínua de la recerca i de les expectatives en relació amb el progrés escolar;
- les tècniques de la comunicació i de la mediació didàctica canvien. No n'hi ha prou d'explicar i preguntar, també cal fer activitats personalitzades, de suport, de tutoria i d'orientació, no només per als estudiants amb dificultats, sinó per transformar l'escola en una atmosfera de producció cultural i per alimentar el gust per aprendre (en els adults i els estudiants).

Se sol creure que la formació és necessària només per adaptar-se a les noves demandes, però el que cal és comprometre's en una concepció evolutiva de la professió. Els cursos de formació adopten una gran varietat de mètodes de docència i aprenentatge: des de les lliçons tradicionals al treball en grup, des dels seminaris als exercicis de laboratori, etc. El model clàssic basat en cursos de reciclatge i d'especialització s'està abandonant, en benefici de la figura d'un guia: un tutor que acompanya un procés d'autoformació i que pot ser el docent expert o un grup de col·legues amb els quals es construeix una comunitat de (bones) pràctiques.

De ser una obligació del servei, la formació en servei passa a ser un dret que s'exerceix amb una comprensió plena i noves motivacions, i en conseqüència, els models de formació es transformen i tendeixen a privilegiar les demandes personalitzades dels docents més que no pas l'oferta genèrica dels cursos d'actualització organitzats per l'Administració o agències i associacions professionals.

Avui la gent es fixa molt en Europa i en les experiències dels altres països en els darrers anys. L'establiment d'una estructura adequada de coordinació nacional al Ministeri d'Educació (la CFI, Coordinació de la Formació dels Docents) ha donat un fort impuls que ha reorientat les polítiques de la formació en servei cap a models més interactius, centrats en el subjecte (cada cop es parla més del desenvolupament professional), en l'escola (i la idea de l'escola autònoma com a laboratori de recerca i formació), en l'establiment de comunitats de pràctica (amb el desenvolupament de sistemes de tecnologies de la informació i de la formació en línia o a distància) (Dutto, 2002).

El catàleg de les modalitats de formació inclou:

- Cursos curts: són cursos caracteritzats per modalitats tradicionals pel que fa a l'organització i l'exposició. Si responen a una qüestió específica i si són de bona qualitat, els cicles de reunions o les simples lliçons presencials encara poden representar oportunitats per al docent.
- Laboratoris didàctics. El laboratori és una de les modalitats més efectives de recerca didàctica. És el millor dispositiu per tal de fer que l'experiència de classe sigui un dels instruments més importants de l'aprenentatge professional. Pot prendre diverses formes en termes de dinamització, modalitats d'organització, usuari i elements de suport.
- Xarxes de docents. La creació de xarxes locals millora l'intercanvi de materials, l'accés a la informació, la discussió, la construcció compartida de plans i mètodes didàctics; representa una ajuda important per al desenvolupament de la comunitat de pràctica i per al suport de l'autoaprenentatge. En aquest camp poden jugar un paper important les associacions (professionals i disciplinàries) dels docents.
- Col·laboració amb la universitat. Les modalitats d'interacció entre escola i universitat són diverses: des de l'assistència a cursos especialitzats, a la interacció col·laborativa a través de la xarxa, a la participació individual o de grups de docents en els projectes comuns de recerca per a la formació dels nous.
- La beca de recerca i la beca d'estudis. El domini dels instruments de recerca educativa s'estimulen concedint beques de recerca als docents que realitzin més innovacions a classe i que desitgin incrementar la qualitat de la seva pràctica didàctica i de l'aprenentatge dels estudiants, tot beneficiant-se de les relacions amb la universitat i els instituts de recerca.
- Màster. La realització de cursos de màster i/o cursos d'especialització organitzats per la universitat o agències de formació d'alt nivell representa l'oportunitat d'aprofundir en les temàtiques d'interès cultural i professional.
- Estadades de formació. Responen a la demanda de formació intensiva en contextos extraescolars estimulants. Poden connectar el món de l'escola amb el món laboral.
- Ús de programes temàtics en TV per satèl·lit. Les experiències realitzades els darrers anys (com els programes sobre els exàmens estatals, temes interculturals, autonomia, etc.) demostren el potencial de desenvolupament dels mitjans de comunicació. Les modalitats per a l'ús directe de programes hauria d'anar acompanyada per formes interactives de comunicació a través de «llocs dedicats» i del suport del tutor.
- Formació en línia. La modalitat de formació respon a la necessitat de superar les contingències i els límits dels contextos territorials individuals, i de trobar respostes adequades a la varietat i diversitat de les necessitats d'aprenentatge dels docents.
- Assistència d'assessorament. L'organització a les escoles de la planificació d'un assessorament qualificat és coherent amb les perspectives d'autonomia. Ex-

perts, agències registrades, institucions, organismes i associacions poden oferir serveis d'assessorament i les escoles hi poden formalitzar acords específics.

Malgrat tots aquests esforços, la impressió és que encara hi ha una gran distància entre les expectatives dels docents i la realitat de les conductes operatives i administratives. Els retards són comuns, els recursos encara són insuficients, les activitats de formació no sempre donen resposta a les demandes. La inversió en formació apareix encara com a marginal en les polítiques pressupostàries de l'Educació Pública (tan sols el 0.3% de la quantitat total de les despeses del sector, en comparació amb l'1% que molts països europeus assignen a la formació de la plantilla escolar).

Encara som lluny dels nivells òptims: massa lliçons magistrals, que tenen una repercussió insuficient en la millora de les pràctiques docents, sovint metodologies antiquades i avorrides, no sempre els formadors adequats. Hi ha una forta demanda d'informació i de coneixement relatiu a les tecnologies (el tema que més demanda té a les escoles), sovint demandes excessives en referència a l'autonomia i al coneixement específic.

Aquestes diverses tipologies no sempre es poden realitzar dintre de les escoles individuals o a nivells territorials limitats. Per això la dimensió regional constitueix un context adequat per avaluar la contribució de diverses tipologies en la implementació d'un sistema integrat d'oportunitats de formació per a tots els operadors.

## Punts forts i reptes de futur

L'escola de l'autonomia és un context cultural i operatiu que demanda noves competències als docents, però que alhora ofereix noves oportunitats per a la formació i l'autoaprenentatge. Assumir noves tasques de gestió, participar en programes/accions de recerca, realitzar recerca didàctica innovadora, modernitzar (gradualment) el currículum escolar, constitueixen moments significatius en el creixement professional. Les escoles poden esdevenir cada cop més protagonistes i responsables de la qualitat professional dels operadors escolars (escoles com a laboratoris per al desenvolupament professional).

Renovar la formació en servei és, doncs, una operació cultural complexa des del punt de vista de l'organització. Sembla que cal una ferma aposta per l'elaboració d'estratègies relatives a la formació en servei i plantejada als òrgans decisoris.

Encara que la gestió de la formació en servei es desplaci cap al nivell local (en les escoles individuals, el territori provincial, la dimensió regional), a nivell central s'haurien de seguir subratllant l'estudi, l'anàlisi, la pauta i el control dels processos, també pel que fa a la formació de les plantilles. Les grans agències nacionals (o Instituts) haurien de respondre a aquestes exigències: aquesta és, de fet, la missió de l'Agencia Nazionale per lo Sviluppo dell'Autonomia Scolastica (ex Indire), pel que fa a la documentació sobre innovació i recerca, i de l'Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema Educativo di Istruzione e di Formazione (Invalsi), pel que fa a l'avaluació, mentre faltin estructures similars en l'àmbit de la recerca educativa (a França existeix una institució semblant) i la formació. En aquest cas les estructures de referència podrien ser els IRRE, però els Instituts encara no constitueixen un centre nacional de coordinació i assessorament per a les polítiques de formació i a més el seu acrònim ha perdut el terme «reciclatge».

Reconstruir el sistema de l'actualització professional dels docents requereix no només una renovació de centres i estructures, sinó també repensar de dalt a baix el concepte de l'aprenentatge continu o permanent. Ha passat el temps del reciclatge, i ara es parla més aviat de formació en servei o, encara millor, de desenvolupament professional dels docents. El significat de la formació contínua dels docents ha canviat: ja no és un deure que cal complir per tal d'aconseguir un ascens, sinó el dret a un pla personal de creixement professional, un dret que un ha d'exigir al seu contractador. Les modalitats i efectes de la participació en cursos també haurien de canviar: ja no s'hauria de lliurar un simple paper (el certificat final) sinó la certificació que realment s'han adquirit les competències.

Avui en dia no tenim un sistema de certificació basat en crèdits de formació per als docents que pugui comparar-se a allò que passa en el sistema sanitari o a allò que s'aplica en relació amb els estudiants universitaris (Antonelli, 2004). Existeix un intent generós, a un nivell experimental, però el camí per on s'ha d'avançar és ple de dificultats.

Des d'aquest punt de vista, citem el pas que representa el contracte regional per a la formació de la plantilla escolar i ATA signat el 5 de juny del 2008 entre l'Oficina Escolar Regional de la Regió Emília-Romanya i les organitzacions sindicals del sector, on es defineixen algunes coordenades per a la certificació de l'activitat (*USR-DGOSR dell'Emilia-Romagna*, 2008):

Art. 9 (Certificació de les activitats i els crèdits de formació) – Les iniciatives de formació que es caracteritzen per determinades normes de qualitat i durabilitat (amb mòduls de 25 hores de classe —presencial, en línia o de laboratori— que correspon a l'estàndard d'un crèdit universitari), duta a terme en conveni amb universitats de la regió, i que acabin amb una avaluació de les competències adquirides pels participants, seran certificats, de manera experimental, com «crèdits» per l'Administració educativa per a la seva possible convalidació en el sistema escolar, possiblement com un mèrit per l'assignació de llocs dins de l'organització de les escoles. De la mateixa manera, la Universitat signatària del conveni amb l'Oficina de l'Escola regional reconeixerà la mateixa formació que el valor de «crèdit capacitació» a càrrec en el marc del sistema universitari (màster, millores, graduacions, etc).

Els cursos no haurien de ser conferències generals pronunciades per oradors més o menys qualificats, sinó programes de formació amb un garantia de qualitat. L'establiment d'una sèrie d'estàndards de qualitat hauria de ser el primer pas preparatori per subratllar el valor de les activitats de formació específiques.

Una política regional sobre la formació hauria comptar amb sistemes de garantia de la qualitat, la qual cosa significa complir diverses condicions per assegurar el dret dels docents i altres operadors a rebre una formació de qualitat.

Les situacions activades a Emília-Romanya per tal de concretar aquesta perspectiva són les següents:

- Sistema informatiu sobre la formació (SISIFO<sup>1</sup>). Aquest és un portal administrat per l'Oficina Regional amb l'objectiu d'oferir als operadors escolars la possibilitat d'accedir en temps real a informació sobre oportunitats de formació (cursos, agències, formadors) i d'oferir als proveïdors de la formació (Administracions, escoles, associacions, agències) la possibilitat de fer accessible la seva oferta.

(1) <http://www.sisifo.org>

L'Administració, per tant, assumeix la funció de supervisar la interacció entre oferta i demanda.

- Observatori regional de directrius i control. Òrgan bilateral format per representants de l'Administració i de sindicats que han signat el darrer conveni, que té la finalitat de donar suport al sistema professional dels docents, a nivell regional i territorial, detectant necessitats de formació i estratègies d'acció, així com avaluant la implementació de contractes en l'àmbit de la formació. Entre els objectes prioritaris de l'Observatori es troben les accions de control permanent sobre les activitats de formació, els serveis professionals territorials, la qualitat i funcionalitat dels projectes de formació, la relació oferta-demanda, tot plegat amb l'objectiu de donar suport al sistema de formació i de reorientar les eleccions. Un primer exemple ha estat la qüestió de focalitzar i equipar les funcions, per la qual cosa s'ha creat un servei específic de control en línia.
- Relació amb el sistema universitari, associacions, agències registrades. La tendència consisteix a reduir la gestió directa de les activitats de formació, per tal d'involucrar —més enllà de les unitats escolars— els diversos subjectes públics i privats que operen en aquest àmbit. L'Administració hauria de regular el sistema, estimular conductes, adaptar els estàndards, guiar els processos, a través d'un sistema d'acords i contractes amb socis diversos. Els acords de l'Oficina Escolar Regional amb associacions professionals (28-2-2002), la Universitat de Bolonya (setembre del 2003) i altres centres universitaris a Emília-Romanya, l'IRRE Emília-Romanya i amb molts altres subjectes institucionals estan inclosos dins d'aquest marc<sup>2</sup>.
- Nivells contractuals i estàndards d'organització. Amb les directives nacionals més recents sobre l'actualització del professorat, el punt de mira s'ha desplaçat encara més cap a les regions i cap a les opcions de formació, dintre del marc de les negociacions amb socis socials. Aquest espai discrecional hauria de caracteritzar-se per evitar el doble risc d'una simple distribució general automàtica de (els pocs) recursos disponibles, o d'un únic destinatari de grans plans nacionals de formació (sobre reformes, aprenentatge *e-learning*, etc.), per tal de subratllar el valor afegit de la realització de projectes regionals capaços de recollir tradicions de qualitat pròpies de la regió.

Un nou impuls en l'afirmació del paper central de la formació dels docents per a la qualitat de l'educació no pot limitar-se a una implementació burocràtica de la Llei 53/2003, relativa a la qualitat universitària de les accions d'actualització i formació en servei, sinó que hauria de desenvolupar alguns conceptes clau que en els darrers anys només s'han insinuat en els documents més avançats:

- L'escola és caracteritzada com un laboratori permanent per als docents.
- L'Administració i les escoles han de donar suport als plans personals de formació i a la varietat d'itineraris de creixement professional.

(2) Una presentació dels acords interinstitucionals subscrits per l'Oficina Escolar Regional de l'Emília-Romanya està continguda en el volum: USR-ER (2004) *Una scuola...in attesa. Rapporto regionale sul sistema scolastico e formativo in Emilia-Romagna*. Bologna, USR ER.

- Les normes administratives haurien de ser substituïdes per estàndards i certificacions de competències predefinits.
- S'hauria de garantir la igualtat d'oportunitats d'accés a totes les demandes de formació.
- Les associacions professionals representen una oportunitat per a l'increment de competències i per a la motivació de la docència.
- Cal dedicar a la formació uns temps garantits.
- Els docents experts són un recurs important, ja que posseeixen un coneixement i una competència que es poden invertir en la formació.

En conclusió, la formació permanent serà una condició per enfortir una professió docent cada cop més qualificada només si és capaç de respondre a algunes condicions precises. Aquests són els conceptes que s'han tractat en el debat sobre la funció del docent, uns conceptes que necessiten un nou enfocament cultural:

- La capacitat de fer servir la pròpia biografia professional com un indicador per mesurar el nivell de discrecionalitat professional de cada docent.
- La consciència que el desenvolupament de la professionalització es produeix en cicles d'aprenentatge (en fases més o menys intensives) més que no pas a través d'itineraris lineals, genèrics i uniformes.
- L'anàlisi de la pràctica com una de les dimensions essencials de cada acció de formació en l'àrea de les professions docents. Per tant, el redescobriments del saber fer professional, com un corpus de coneixement pràctic, de les teories de referència, les competències operatives, l'aptitud i actituds que donen a la professió la seva unicitat professional i tècnica.
- El concepte de la recerca dels docents vinculat al concepte de la recerca autònoma de les escoles.
- El benestar dels docents com la condició del desenvolupament professional.
- La relació entre qualitat de la formació i qualitat de l'experiència de la formació per part dels estudiants.
- La comunitat professional com un instrument d'elecció per als docents i de garantia de formació per als estudiants.



## Referències

- Antonelli, G. (2004) «Crediti formativi», a Cerini, G. i Spinosi, M. *Voci della scuola 2005*. Nàpols, Tecnodid, 2005.
- Dutto, M. G. (2002) «Sviluppo professionale», a Cerini, G. i Spinosi, M. *Voci della scuola 2004*. Nàpols, Tecnodid, 2004.
- IRRE, E.R. (2004) *Innovazione Educativa. Mensile di discussione e progettazione di nuovi itinerari formativi*. Nàpols, Tecnodid, 3-4, juny 2004.
- Ministero Istruzione i IRRE (2001) «Moniform. Dall'aggiornamento allo sviluppo professionale». Le Monnier, Florència, 3-4, juny 2004.
- Spinosi, M. (2001) «Formazione in servizio», a Cerini, G. i Spinosi, M. *Voci della scuola 2002*. Nàpols, Tecnodid, 2002.
- Ufficio Scolastico Regionale - Direzione Generale e Organizzazioni Sindacali Regionali dell'Emilia-Romagna (2008) *Contratto regionale sui temi della formazione in servizio del personale docente e A.T.A. per il 2008-2009*. Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca. Disponibile a: <http://www.sisifo.org/public/news/allegati/2008contrattodef.doc> [accés: 2.12.2010].
- Unità Italiana di Eurydice i MIUR (2005) *The Education System in Italy 2005*. Florència, INDIRE, 2005. Diponible a: [http://www.indire.it/lucabas/lkmw\\_file/eurydice/dossier\\_inglese\\_2005.pdf](http://www.indire.it/lucabas/lkmw_file/eurydice/dossier_inglese_2005.pdf) [accés: 28.04.2010].

## *La formación permanente del profesorado en Italia*

**Resumen:** El artículo se estructura en tres partes: en primer lugar, se analiza con detalle el contexto educativo en Italia, incidiendo en la particularidad del contrato de aprendizaje; en segundo lugar, se da una visión histórica de lo que ha sido la formación inicial y permanente del profesorado italiano, para adentrarse posteriormente en la compleja organización del sistema de formación permanente, y, en tercer lugar, se hace un análisis crítico del sistema, poniendo en evidencia la multiplicidad de retos pendientes. Se enfatiza la situación de cambio educativo del país, y el peso que las prácticas de otros países europeos tienen sobre Italia. En relación a la formación del profesorado, se explica cómo se está intentando pasar de una formación basada en la titulación y el desarrollo y la promoción individual a un sistema de formación permanente orientado al desarrollo de competencias docentes. Se cuestionan las modalidades de formación actuales, pero también el sistema de orientación y el de organización de la formación, apostando por un modelo ligado al municipio y a los centros escolares.

**Palabras clave:** desarrollo profesional docente, formación inicial, formación permanente, modelo de formación italiano, formación individual, formación de centro

## *La formation permanente du professorat en Italie*

**Résumé :** L'article est structuré en trois parties : en premier lieu, il analyse en détail le contexte éducatif en Italie, en faisant une incursion dans la particularité du contrat d'apprentissage ; en deuxième lieu, il donne une vision historique de ce qu'a été la formation initiale et permanente du professorat italien, pour s'enfoncer ensuite dans la complexe organisation du système de formation permanente; et, en troisième lieu, il fait une analyse critique du système, en mettant en évidence la multiplicité des défis qui doivent être relevés. Une emphase spéciale est faite quant à la situation du processus de changement éducatif que vit le pays, et au poids que les pratiques d'autres pays européens peuvent avoir en Italie. En ce qui concerne la formation du professorat, il explique comment l'on tente de passer d'une formation basée sur les titres et les diplômes et sur le développement et la promotion individuels à un système de formation permanente orienté vers le développement des compétences d'enseignement. Les modalités de formation actuelles sont mises en question, de même que le système d'orientation et celui d'organisation de la formation, tout en pariant pour un modèle lié aux municipalités et aux centres scolaires.

**Mots-clés :** développement professionnel dans l'enseignement, formation initiale, formation permanente, modèle de formation italien, formation individuelle, formation de centre

## *Continuing training for teachers in Italy*

**Abstract:** This article is structured in three parts. The first is a detailed analysis of the educational context in Italy, underlining the distinctive feature of the training contract. Second, a historical view is given of how initial and continuing training for Italian teachers have developed, then going into the complex organisation of the continuing training system. The third part contains a critical analysis of the system, highlighting the multitude of ongoing issues. Special emphasis is placed on the position of the process of educational change in the country and the weight carried by practices from other European countries in Italy. With regard to teacher training, it explains the efforts being made to move from a training based on individual qualification, practice and development to a system of continuing training oriented towards developing teaching skills. Current forms of training are questioned, as well as the system of orientation and organisation of the training, while advocating a model linked to the municipality and individual schools.

**Keywords:** professional teacher development, initial training, continuing training, Italian training model, individual training, in-school training