



Associazione Scuole Autonome dell'Emilia Romagna

OSSERVAZIONI SUL DOCUMENTO “LA BUONA SCUOLA”

Premessa

L'Associazione delle Scuole Autonome dell'Emilia Romagna esprime **il proprio interesse per il documento del Governo “La Buona Scuola”** condividendo le premesse nelle quali si evidenzia come l'investimento nell'Istruzione sia il principale motore per lo sviluppo e la crescita civile, sociale ed economica di una nazione. E' necessario rilanciare la scuola italiana assegnandole un ruolo e un valore riconosciuti e condivisi nel paese, attivando con coraggio i processi di innovazione e di cambiamento necessari per renderla sempre più adeguata ai tempi che mutano e alle sfide del mondo contemporaneo, partendo proprio dal contesto europeo.

Non si può pertanto restare indifferenti a quanto esposto nel documento La Buona Scuola, accogliendo gli stimoli e le proposte in esso presenti e allo stesso tempo fornendo criticamente osservazioni, contro-proposte, evidenziandone i punti di forza e di debolezza. Le Istituzioni Scolastiche Autonome non possono non cogliere questa sfida e questa occasione di dibattito nazionale sulla scuola.

Si sottolinea tuttavia che questa consultazione ha privilegiato soprattutto soggetti singoli e non soggetti collettivi. La piattaforma offre spazi per interventi e dibattiti, ma la consultazione è limitata soprattutto ad interventi individuali. D'altro canto la consultazione in presenza di soggetti collettivi, come le reti e le associazioni di scuole, non ha trovato grande spazio. Dispiace sottolineare questo limite, in un contesto che si ritiene complessivamente positivo di consultazione nazionale.

Inoltre, se da un lato non ci si astiene dal dibattito e dalla consultazione nazionali e, come sempre fatto in passato e come sempre si farà, si vuole contribuire con forza ed entusiasmo al miglioramento della scuola italiana, dall'altro **ci si augura che questo nuovo tentativo di innovazione non si risolva ancora una volta con una elencazione di “proclami”**, senza un effettivo riscontro delle “voci” di chi vive nella scuola e senza un seguito concreto, operativo, di provvedimenti e azioni che vadano davvero nella direzione di un miglioramento della scuola italiana già a partire dalla valorizzazione e dalla “messa a sistema” di quelle buone pratiche che già esistono nel sistema scolastico italiano.

Al riguardo, con preoccupazione le Associazioni di Scuole Autonome dell'Emilia Romagna vedono **la contraddizione tra quanto enunciato nel documento La Buona Scuola e quanto proprio in questi giorni si viene a disporre**. Ci si riferisce a provvedimenti inseriti nella Legge di Stabilità, uno fra tutti l'abolizione dell'esonero per i collaboratori del Dirigente Scolastico, poi ancora il divieto di nominare supplenti per un giorno (docenti) e sette giorni (ATA), con gravi problemi gestionali per le scuole in genere e per quelle dell'infanzia e primaria in particolare; o ancora a provvedimenti (DdL 1557) che vedono il non riconoscimento economico e giuridico dei Dirigenti Scolastici quali dirigenti a pieno titolo nella pubblica amministrazione a fronte di un aumento

considerevole delle responsabilità (decurtazioni stipendiali, esclusione dalla dirigenza pubblica). Se questi ultimi preoccupanti provvedimenti sono stati disposti nella previsione di attuazione di quanto previsto nel documento La Buona Scuola e collocati in quel contesto, a nostro parere allora si è proceduto con eccesso di zelo e conveniva attendere che l'organico funzionale fosse davvero attuato e poi eventualmente ridurre supplenze ed esoneri, perché compensati da docenti su cattedre "funzionali". Resta inoltre inspiegabile il "trattamento" riservato ai Dirigenti Scolastici, ma se nella scuola si deve investire, e siamo d'accordo, allora occorre valorizzare le risorse umane presenti, a cominciare da chi si assume le prime responsabilità di condurre la scuola verso il miglioramento e la qualità.

Indubbiamente alcune proposte avanzate nel documento risultano condivisibili (si vedrà più avanti, si citi per es. il superamento del precariato, l'organico funzionale, la valorizzazione del ruolo docente e della formazione, la valutazione, il rapporto con il mondo del lavoro e l'alternanza, la semplificazione normativa, ecc.) tuttavia non appare ancora chiaro il disegno complessivo, da un lato, e le azioni concrete che verranno poste in atto a sostegno di quanto dichiarato, dall'altro. Appare sottovalutato, per esempio, l'aspetto gestionale e organizzativo del sistema scuola. Certamente gli esiti sono importanti e la didattica è il cuore pulsante della scuola, ma i processi e le relazioni, che consentono esiti di qualità, non lo sono da meno. Una buona scuola è una scuola organizzata bene.

Ci auguriamo vivamente che la consultazione in atto sia davvero funzionale affinché poi il governo modifichi e migliori il documento alla luce delle osservazioni ricevute, affinché davvero ci sia un ascolto reale e non solo formale del mondo della scuola e della nazione.

In conclusione di questa premessa, **riteniamo positivo l'aver ripreso con forza, come azione di governo, la centralità dell'istruzione, della scuola, degli apprendimenti e della crescita dei nostri giovani, come punto fondamentale per lo sviluppo di un paese. Su questo principio le associazioni delle Istituzioni Scolastiche Autonome si sono sempre impegnate e non possono che condividere e fornire la più ampia collaborazione e il più fattivo sostegno.**

Preme sottolineare che nel successivo documento definitivo sulla Buona Scuola e negli atti conseguenti, si dovrebbero mettere in premessa le motivazioni culturali che stanno alla base di questo processo di cambiamento, ovvero i valori e un'idea di scuola che sia costituzionale, equa e di qualità. Una scuola dell'eccellenza e dell'inclusione che riesca a dare pari attenzione alla promozione delle eccellenze e all'azzeramento di quelle condizioni che nel sistema scolastico non risolvono, ma amplificano, i rischi di dispersione delle non eccellenze

Dagli enunciati però occorre passare agli atti concreti, tra i quali si auspica **il pieno riconoscimento dell'autonomia scolastica, ora ancora non pienamente attuata, cominciando dalla piena applicazione delle norme già presenti (DPR 275/1999 e art. 50 D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 convertito in L. 35/2012)**. Dal documento questo aspetto purtroppo non emerge con chiarezza. Invece è sempre più necessaria, proprio per realizzare quanto dichiarato ne "La Buona Scuola", **una nuova stagione di rilancio dell'autonomia scolastica, costituzionalmente sancita, laddove le Istituzioni Scolastiche possano trovare anche il pieno riconoscimento delle loro forme associate (reti e/o associazioni), nella chiara identificazione delle forme di costituzione oltre che dei compiti e delle funzioni ad esse assegnate, non per ultima quella di rappresentanza con funzioni consultive, al pari di altre autonomie pubbliche locali, nel contesto della governance territoriale.**

Nelle pagine che seguono si presenta una tabella a doppia colonna, dove nella colonna di sinistra si riportano stralci dal documento la Buona Scuola, nella colonna di destra si riportano le osservazioni in termini di positività e criticità per ciascun tema evidenziato.

1. Assumere tutti i docenti di cui la buona scuola ha bisogno

<i>Testo di riferimento</i>	<i>Osservazioni</i>
<ul style="list-style-type: none">- <i>Piano straordinario di assunzioni nella scuola. Un piano straordinario per assumere a settembre 2015 quasi 150 mila docenti: un nuovo concorso per permettere ad altri 40 mila abilitati all'insegnamento di entrare in ruolo;</i>- <i>Si tratta di realizzare concretamente quanto già previsto in via sperimentale dal 1999 e in via generale dal 2012: l'organico dell'autonomia, ovvero un team di docenti che aiuti la scuola a gestire da sola, o in rete con altre, le molte attività complementari all'ordinaria attività didattica:</i>- <i>Ampliare l'offerta formativa e svolgere le tante attività didattiche complementari alle lezioni in classe;</i>- <i>Abolire le supplenze annuali;</i>- <i>Contingente stabile di docenti per coprire, tra le altre esigenze, la maggior parte delle supplenze brevi;</i>- <i>Chiudere una volta per tutte la questione del precariato storico della scuola italiana, ripristinando il sano principio costituzionale dell'accesso all'insegnamento esclusivamente attraverso concorso pubblico. Più in generale, questo Piano doterà la scuola italiana di un corpo docente concentrato esclusivamente su come insegnare bene, perché inquadrato in un percorso professionale stabile e sereno, invece che "costretto" a dedicare tempo ed energie a capire come mettere fine alla propria condizione di precario;</i>- <i>Ci sarà sempre una parte di supplenze brevi che potrebbe risultare scoperta nonostante i nuovi docenti in più assunti come organico dell'autonomia. Le graduatorie di Istituto verranno mantenute ma con una sola fascia riservata ai soli abilitati.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Positiva la valutazione sul piano straordinario di assunzioni e sull'abolizione del precariato, con la conseguente adozione della procedura ordinaria di assunzione tramite concorso pubblico.- Positiva anche la valutazione sull'istituzione dell'organico dell'autonomia, altresì detto organico funzionale. Questa proposta va nel senso da noi auspicato di piena attuazione dell'autonomia scolastica con particolare riferimento all'art. 50 del D.L.5/2012 convertito nella L.35/2012 (anche se mai citato nel testo). L'organico dell'autonomia consente una maggiore aderenza tra offerta formativa, esigenze della scuola e del territorio e risorse umane a disposizione.- Positiva la valutazione sul superamento del precariato e della instabilità dei docenti sulla singola scuola. La stabilità consente programmazione, investimento culturale ed educativo nel tempo. Inoltre, l'abolizione (parziale) del sistema di reclutamento su graduatoria del personale a tempo determinato (con il mantenimento residuale di una graduatoria di istituto a fascia unica per supplenze brevi) consente uno snellimento amministrativo di rilievo e una maggiore efficacia negli interventi. CRITICITA'- Mentre si valuta positivamente la possibilità di condividere in rete docenti per attività di interesse comune, tuttavia non si comprende che tipologia e forma avranno queste reti: sono reti ex art. 7 del DPR 275? Sono le reti territoriali previste dall'art. 50 del D.L. 5/2012 convertito nella L.35/2012? Oppure si prevede una nuova tipologia di rete di scuole, dove tutte le scuole sono presenti (e non solo chi lo desidera) con una revisione oltre che della forma associativa, anche dei compiti e delle funzioni?

- Un unico organico di diritto
 - a) *circa 50 mila saranno assunti per coprire le cattedre attualmente scoperte;*
 - b) *18.800 per rafforzare l'offerta formativa in musica, storia dell'arte e sport;*
 - c) *80 mila iscritti nella GAE per infanzia e primaria, di cui 20.000 per coprire le cattedre scoperte e 60.000 utilizzati come organico funzionale di questi cicli;*
 - d) *Per la scuola secondaria, circa 20.000 docenti saranno assunti in posizione funzionale.*

- Come detto, positiva la valutazione del piano di assunzione con il superamento della suddivisione tra organico di diritto e di fatto in un unico organico di diritto; positiva la valutazione dell'organico dell'autonomia nel quale vi sono docenti in posizione funzionale per l'attuazione di progetti e attività di supporto agli apprendimenti, di ampliamento dell'offerta formativa (anche per il tempo pieno alla primaria), di sostegno all'autonomia scolastica e per coprire supplenze brevi; positiva la valutazione sul rafforzamento delle discipline di musica, storia dell'arte e sport.

CRITICITA'

- Una criticità appare nella **non chiara definizione della suddivisione tra organico di cattedra e organico su funzioni**. Sono due tipologie di cattedre diverse? Il docente opta per l'una o per l'altra? La destinazione sulla funzione anziché sulla cattedra è opzionale oppure è residuale in quanto i posti su cattedra sono esauriti? Un docente attualmente a tempo indeterminato può passare su cattedra funzionale e come? Non si corre il rischio che il docente su cattedra funzionale anziché su progetto venga solo utilizzato per supplenze e quindi diventi un docente di serie B? Occorre trovare un equilibrio tra queste due tipologie di cattedra.
- Inoltre, **come saranno quantificate le unità di organico da destinare alla singola scuola e, se reti, alle reti di scuole?** Quali parametri di assegnazione? Infatti, se da un lato si valuta positivamente l'avvio dell'organico funzionale di Istituto, dall'altro perché tale organico sia veramente tale deve avere una consistenza sufficiente da garantire tutte le attività previste dal documento La Buona Scuola. Rilevante pertanto la definizione dei parametri di assegnazione dell'organico

- Modifiche all'attuale sistema di reclutamento dei docenti nella scuola
- *Rendere necessario che le assunzioni di tutti gli iscritti nelle GAE (più i vincitori e gli idonei dell'ultimo concorso 2012 n.d.r.) avvengano tutte insieme, nel corso di un anno solo (l'a.s. 2015-2016);*
- *Per far sì che possano davvero essere assunti tutti, fino all'ultimo, e che possano essere assunti in modo da potenziare davvero ed efficacemente la scuola italiana, dovremo fare un lavoro molto puntuale e dettagliato, che non ragioni in termini di aggregati ma col quale verificare il profilo di ognuno di questi 148 mila aspiranti docenti di ruolo;*
- *Per gli anni a venire le assunzioni torneranno finalmente ad avvenire al 100% solo da concorso;*
- *Indizione di un nuovo concorso bandito nel 2015 per il triennio 2016-2019 per gli "abilitati" degli ultimi anni.*

- Positiva la valutazione sul pieno reclutamento dalla GAE, dai vincitori del concorso 2012 non ancora nominati e dagli idonei dello stesso concorso; **positivo che le assunzioni avvengano a regime ordinario solo per concorso per aspiranti docenti già abilitati** e che venga bandito in tempi brevi un nuovo concorso per tutti gli abilitati di questi ultimi anni.
- CRITICITA'**
- Restano però **criticità nella corrispondenza tra i profili dei docenti immessi in ruolo e le esigenze delle scuole**. Come rilevato nel documento, non è detto che le classi di concorso in possesso dei docenti immessi in ruolo corrispondano poi alle esigenze delle scuole. Perciò si impone non solo una ricognizione esatta del contingente dei docenti ma una contestuale flessibilità e disponibilità da parte di essi a coprire cattedre "affini", probabilmente non pienamente corrispondenti alla propria classe di concorso oppure in aree geografiche distanti dalla propria residenza oppure su posizione funzionale; insomma, **il piano di assunzioni sarà efficace solo se sarà anche funzionale e coerente con le offerte formative delle scuole**.
 - Per poter consentire una certa flessibilità ai docenti neo immessi per coprire le cattedre disponibili, occorre pertanto rivedere la correlazione fra classi di concorso e insegnamenti. Il D.P.R. attuativo dell'art. 64 della Legge 133/2008 sulla revisione e il riordino delle classi di concorso non è ancora stato approvato e nelle more della sua approvazione il MIUR ha costituito i cosiddetti insegnamenti atipici. **La piena attuazione del piano di assunzione e l'istituzione dell'organico dell'autonomia non può fare a meno della revisione delle attuali classi di concorso e degli insegnamenti con la pubblicazione del D.P.R. tanto atteso.**
 - Allo stesso tempo, all'insegna di un principio di "sana meritocrazia" si rende necessario garantire che chi sarà assunto in servizio sia effettivamente una risorsa dal punto di vista professionale e non un "ulteriore" problema da gestire con rischi conseguenti sulla qualità dei processi di

	<p>apprendimento/insegnamento. Ciò potrà essere fatto con l'adozione di relative misure di "accompagnamento e formazione" nonché di verifica delle competenze professionali possedute (dopo tanti anni di precariato o di mancanza da scuola può bastare un solo anno di prova?) ed anche con la possibilità di non essere assunti a tempo indeterminato qualora non si riscontrino i necessari livelli di efficienza e di efficacia educativo/didattica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con l'organico dell'autonomia vi saranno ancora docenti soprannumerari? In caso di contrazione di classi, il docente su organico cattedra che riduce l'orario settimanale, passa su attività funzionali e non diventa soprannumerario su quella sede? Come saranno gestiti eventuali esuberanti?
<ul style="list-style-type: none"> - <u>Il più grande investimento nella scuola degli ultimi 20 anni</u> - <i>Dopo dieci anni, il costo complessivo sarà arrivato a circa 4 miliardi di euro; il risparmio delle supplenze brevi potrebbe essere superiore a 300- 350 milioni l'anno;</i> - <i>A partire dal 2016-2017, e quindi dall'anno successivo a quello in cui verrà attuato il piano straordinario per l'assunzione dei 148 mila, il reclutamento avverrà senza ulteriori costi per le casse dello Stato oltre quelli sopra previsti. Si tratterà infatti di assumere su turnover e di sostituire, quindi, i docenti che andranno via via in pensione;</i> - <i>Il Governo ha molto chiaro in mente che le risorse necessarie per realizzare tutto ciò non sono un costo. Quanto, piuttosto, un investimento.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Non può che essere positiva la valutazione sull'ingente investimento nel mondo della scuola in termini di assunzioni e stabilizzazione dell'organico dei docenti, e non si può non concordare sull'affermazione, già fatta propria da sempre dalle associazioni delle scuole autonome e da tutti coloro che si impegnano per il miglioramento della scuola, che i costi sull'istruzione non sono costi ma investimenti sui nostri giovani e sul futuro. <p>CRITICITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se è vero che con l'indizione a regime dei concorsi ordinari su base triennale si crea una "partita di giro" fra chi va in pensione e chi viene assunto, stabilizzando i costi per lo Stato, tuttavia è anche vero che il risparmio dovuto alla riduzione delle supplenze brevi compensa solo in piccola parte l'investimento nel piano di assunzioni straordinario che a regime arriva a 4 mld. l'anno; se da un lato questo ingente investimento non può che soddisfare dall'altro restano le incognite sulla provenienza dei risparmi che consentirebbero questo investimento e sulla sua tenuta e durata nel tempo. - Non si tratta di diffidenza, ma di realismo dovuto anche alla recente storia passata nella quale governi precedenti avevano garantito che i risparmi nella razionalizzazione della spesa pubblica dovuta alla riduzione del personale sarebbero stati investiti nuovamente sull'istruzione, fatto che poi, come tutti sanno, non si è verificato.

<ul style="list-style-type: none"> - <u>La nuova procedura di abilitazione, in futuro i concorsi saranno riservati ai soli abilitati;</u> - Solo gli abilitati potranno iscriversi alla nuove graduatorie di Istituto per le supplenze brevi residuali; - Serve un'unica procedura di abilitazione, unica per tutti, basata sulla combinazione di due "momenti": <ul style="list-style-type: none"> a) Il primo momento riguarderà la formazione vera e propria, e quindi il periodo universitario. Gli ordinamenti universitari dovranno realmente far sì che chi aspira a diventare docente possa iscriversi, nel proprio ramo di specializzazione – ad esempio lettere, matematica e scienze, ecc. – ad un biennio specialistico improntato alla didattica, a numero chiuso; b) Il secondo momento consisterà – per coloro che, avendo con successo frequentato il biennio, avranno conseguito una laurea "quasi-abilitante" – in un semestre di tirocinio a scuola. Durante il tirocinio il quasi-abilitato assisterà l'insegnante mentor e contribuirà a svolgere alcune attività nella scuola. E otterrà l'abilitazione, al termine del periodo di tirocinio, solo se riceverà una valutazione positiva da parte della scuola. 	<ul style="list-style-type: none"> - Positiva la valutazione sulla nuova procedura abilitante nel rapporto fra formazione universitaria (biennio di specializzazione), formazione "sul campo" a scuola (semestre di tirocinio con il mentor) e assunzione tramite concorso ordinario, in quanto si incrociano tre momenti valutativi (università, scuola e Stato) necessari per garantire la qualità della preparazione di chi si appresta a diventare docente e delle importante competenze richieste. <p>CRITICITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> - Come avviene sempre costruendo un nuovo sistema, tutto dipenderà dai contenuti e dai metodi che si inseriranno dentro questo nuovo "contenitore". Quale piano di studi per il biennio di specializzazione e con quali contenuti? Come condurre l'attività di tirocinio nelle scuole e quale rapporto con il mentor? Che metodologia e che valutazione? La valutazione delle scuole non dovrebbe essere una pura formalità, ma incidere in modo significativo sul percorso dell'aspirante docente, questo significa dotare le scuole e i mentor di strumenti, risorse e formazione per condurre una attività di tirocinio che sia di spessore e adeguata alle competenze richieste per la docenza.
--	---

2. Le nuove opportunità per tutti i docenti: formazione e carriera nella buona scuola	
<i>Testo di riferimento</i>	<i>Osservazioni</i>
<ul style="list-style-type: none"> - <u>I docenti devono insegnare ai ragazzi a mettersi in gioco, ma per farlo credibilmente devono poter credere, loro per primi, che mettersi in gioco paga;</u> - <i>Formazione in servizio, che non deve essere più vista come un obbligo burocratico nei confronti dell'Amministrazione ma come una reale occasione di crescita personale e professionale;</i> - <i>Nuove parole d'ordine come "merito"(...) Quel merito che serve per ridare dignità e fiducia alle decine di migliaia di insegnanti che ogni giorno si impegnano con competenza e passione a restare al passo coi tempi.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Si esprime una parere positivo su questi enunciati di principio. Il ruolo del docente oggi comporta una funzione continua di formazione, di riflessione sul proprio lavoro, di innovazione, in un ciclo continuo di ri-valutazione e ri-costruzione del proprio insegnamento. Formazione e merito sono i termini inscindibili di questa ricerca continua al miglioramento e alla didattica più adeguata ai ragazzi che ci si trova di fronte. Si vede con favore l'inserimento del termine "merito" nella scuola, stavolta rivolto però non solo agli studenti, ma anche al dirigente, ai docenti, agli ATA. La sfida sarà come declinare operativamente questo riconoscimento del merito.

<ul style="list-style-type: none"> - <u>Il rafforzamento del profilo professionale dei docenti inizia dalla codificazione delle competenze dei docenti, chiaramente definite per ogni stadio della carriera d'insegnamento;</u> - <i>Formulare il quadro italiano di competenze dei docenti nei diversi stadi della loro carriera, in modo che essi siano pienamente efficaci nella didattica e capaci di adattarsi alle mutevoli necessità degli studenti in un mondo di rapidi cambiamenti (non insegnare solo un sapere codificato, ma modi di pensare.... Metodi di lavoro Abilità per la vita e lo sviluppo professionale).</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Parere favorevole alla definizione di un quadro delle competenze del docente ad ampio respiro, nel quadro di una ridefinizione dello status giuridico della funzione docente. CRITICITA' - Si afferma nel documento che il quadro di competenze viene definito per ogni stadio della carriera d'insegnamento. Questa affermazione non risulta chiara. Quali sono questi "stadi" della carriera? Se la progressione della carriera avviene per acquisizione di crediti triennali (vedi dopo), questi non corrispondono a stadi ma ad un continuum non ben suddivisibile in porzioni. Inoltre, le competenze cambiano a seconda degli scatti ottenuti? Noi riteniamo che sia corretto stabilire un quadro di competenze ma che sia unico per tutti i docenti, indipendentemente dalla progressione di carriera e dall'organico ricoperto (se di cattedra o funzionale). - Resta forse escluso il docente mentor, per il quale si richiedono competenze particolari (vedi dopo), ma anche in questo caso le competenze di un docente non si differenziano da quelle del mentor, se non nella progressione di carriera.
<ul style="list-style-type: none"> - <u>I docenti devono essere i primi a potersi giovare di una formazione costante</u> - <i>Al docente va offerta l'opportunità di: continuare a riflettere in maniera sistematica sulle pratiche didattiche; di intraprendere ricerche; di valutare l'efficacia delle pratiche educative e se necessario modificarle; di valutare le proprie esigenze in materia di formazione; di lavorare in stretta collaborazione con i colleghi, i genitori, il territorio (...) prioritario il miglioramento della qualità dell'insegnamento/ apprendimento attraverso il lavoro in aula;</i> - <i>Bisogna rendere realmente obbligatoria la formazione, e disegnare un sistema di Crediti Formativi (CF) da raggiungere ogni anno per l'aggiornamento e da legare</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Decisamente favorevoli alla costruzione di un sistema di formazione della professione docente permanente e obbligatorio in quanto la formazione è parte inscindibile della stessa professione docente. Un docente è tale in quanto si forma, studia e cerca di migliorare o perlomeno rendere il più adeguato possibile il proprio lavoro e il proprio insegnamento. - Favorevoli ad una formazione non come obbligo amministrativo ma come crescita didattico.-pedagogica in una comunità professionale che assegna un ruolo centrale ai docenti. - Positivo il coinvolgimento degli stessi docenti come formatori e innovatori, delle associazioni professionali e delle reti di scuole.

alle possibilità di carriera e alla possibilità di conferimento di incarichi aggiuntivi;

- *Un modello incentrato sulla formazione esperienziale tra colleghi, attraverso la creazione di una rete di formazione permanente dei docenti;*
- *Nuova formazione basata su quattro elementi:*
 - a) *ruolo centrale dei docenti*
 - b) *valorizzazione delle associazioni professionali*
 - c) *reti di scuole e poli regionali*
 - d) *“innovatori naturali” presenti in ogni scuola*
- *Le reti di scuole, poi, in parte già esistenti, devono essere organizzate in modo che siano inclusive (tutte le scuole appartengono ad una rete) e trasversali (al suo interno la rete comprende scuole di ogni ciclo)... le reti individueranno un docente di riferimento*

- **Le reti di scuole possono giocare un ruolo molto importante nella formazione, nella costruzione di un sistema di relazioni che ottimizza le risorse in campo e le rende disponibili a più soggetti.**

- Positiva il fatto che i percorsi formativi siano accreditati, documentati, valutati e certificati e che possano costituire un **portfolio del docente** con l'acquisizione di crediti validi per il miglioramento delle proprie competenze e per la progressione professionale.

CRITICITA'

- In questo contesto, **la formazione deve essere di qualità**, gestita e coordinata dalle scuole, singole o in rete, con il supporto e il coordinamento eventuale di enti e associazioni esterne. Troppe volte in questi anni abbiamo visto percorsi formativi di scarsa qualità o troppo distanti dalle esigenze delle singole scuole e dei singoli docenti. Se la formazione è parte integrante della professione docente, quindi obbligatoria, allora deve partire dalle esigenze formative dei docenti e delle scuole e realizzarsi in attività di qualità, legate ai bisogni reali e alle pratiche didattiche quotidiane. **Occorre anche un “controllo qualità” della formazione, una sorta di validazione e accreditamento.** Chi accredita e valuta i percorsi formativi? Le scuole stesse? Gli uffici periferici del MIUR? Altre enti esterni? Certo è che **tale validazione è necessaria in quanto la demotivazione alla formazione a volte è sorta per la scarsa qualità o interesse della formazione stessa.**

- Importante aver identificato le reti di scuole come contenitori ideali per la formazione. Quali reti? Sono reti territoriali o a libera adesione? Si pensa ad un nuovo soggetto associativo delle scuole italiane? **Vi è un passaggio nel quale il documento lascia pensare che si possano istituire reti con tutte le scuole. A nostro avviso sarebbe non solo auspicabile ma necessario; nel documento manca una chiara identificazione sulle forme di costituzione e le funzioni di queste reti di scuole.**

- Premiare l'impegno, come cambia la carriera dei docenti
- *Non accontentarsi delle prospettive di carriere fondate sul mero dato dell'anzianità;*
- *Un nuovo status giuridico dei docenti, che consenta incentivi economici basati sulla qualità della didattica, la formazione in servizio, il lavoro svolto per sviluppare e migliorare il progetto formativo della propria scuola.*
- *Funzione docente: banca ore (ore guadagnate dalle giornate di sospensione delle lezioni determinate dal Consiglio di Istituto e restituite alla scuola);*
- *Riconoscimento di crediti didattici, formativi e professionali;*
- *I crediti didattici si riferiscono alla qualità dell'insegnamento in classe e alla capacità di migliorare il livello di apprendimento degli studenti; i crediti formativi fanno riferimento alla formazione in servizio a cui tutti sono tenuti, alle attività di ricerca (...) si potranno acquisire tramite percorsi accreditati, documentati, valutati e certificati; i crediti professionali sono quelli assunti all'interno della scuola per promuovere e sostenerne l'organizzazione e il miglioramento, sia nella sua attività ordinaria (coordinatori di classe) sia nella sua attività progettuale, che sarà in formato elettronico, certificato e pubblico;*
- *La progressione di carriera si articolerà in un riconoscimento e una valorizzazione delle competenze acquisite, e dell'attività svolta per il miglioramento della scuola;*
- *Il portfolio del docente è vagliato dal Nucleo di valutazione interno di ogni scuola, a cui partecipa anche un membro esterno;*
- *Tutti i crediti didattici, formativi e professionali faranno parte del portfolio del docente;*
- *non sarà un sistema fatto di sole procedure formali e certificati. Perché ci sarà spazio per una valutazione anche qualitativa interna alla singola scuola.*

- La questione qui affrontata, come tutti sanno, è alquanto delicata. **La proposta del documento è davvero innovativa e cambia non solo un sistema ma una mentalità consolidata da anni.** Con tutte le attenzioni e le cautele dovute, tuttavia non si può oggi restare indifferenti alla proposta e quindi ne sosteniamo i principi ispiratori. E' giunto il tempo di uscire da una logica di carriera piatta e uguale per tutti, rilanciata al ribasso, con una progressione unicamente quantitativa dovuta all'anzianità e passare ad una differenziazione della professione docente in relazione all'impegno, la formazione, i risultati e la qualità del proprio lavoro.
 - **Parere favorevole quindi alla costruzione di una progressione di carriera non solo fondata sull'anzianità ma su crediti acquisiti nello svolgimento della professione docente;** quindi sulle competenze acquisite e sul lavoro svolto per il miglioramento del proprio insegnamento e del progetto formativo della scuola.
 - **Parere positivo alla costruzione di un portfolio del docente** come contenitore in continua evoluzione che raccolga le tappe della professione e della carriera in termini di progetti, di percorsi formativi, di esiti di apprendimento.
- CRITICITA'**
- Un tema così delicato e complesso non può non avere criticità.
 - Innanzitutto nel documento **non appare del tutto chiaro se la nuova progressione di carriera avvenga esclusivamente per il riconoscimento dei crediti didattici, formativi e professionali oppure con un sistema misto nel quale l'anzianità, anche se residuale, viene ancora contemplata.** L'anzianità parrebbe esclusa in modo completo, ma in alcuni passaggi si dice che la progressione di carriera " non si fonderà più soltanto sull'anzianità, ma soprattutto sull'impegno, ecc... "(vedi quadro successivo), dove "non più soltanto" non escluderebbe il criterio dell'anzianità, lo renderebbe

complementare a quello del “merito”. Insomma, questo è un aspetto da chiarire nel modo più preciso possibile, vista la portata innovatrice della proposta e la radicale trasformazione dell’attuale sistema.

- La suddivisione tra crediti didattici, formativi e professionali è chiara e anche condivisibile, ma **non è chiaro come vengano valutati questi crediti**. Per esempio i crediti didattici, cioè quelli legati direttamente all’esito del proprio insegnamento in termini di apprendimento degli studenti, come si acquisiscono? Come si valutano e chi li valuta? La logica dei crediti significa punteggi, come assegnarli? Quali parametri per assegnare un valore di merito all’insegnamento di un docente in termini di risultati di apprendimento dei propri allievi? E’ solo il nucleo di valutazione che esprime queste valutazioni? Premettiamo che siamo d’accordo con un sistema di valutazione delle scuole e del personale e che occorre avanzare decisamente in questa direzione, ma allo stesso modo **si deve costruire un sistema di valutazione sperimentandone gli effetti, valutandone nel tempo la sua efficacia, appare impensabile in un solo anno o anche due che si costruisca già un sistema di progressione della carriera docente basato sul merito senza nemmeno un periodo di sperimentazione**, che possa aggiustare e migliorare alcune azioni che probabilmente, alla prova dei fatti, possono risultare non adeguate.
- Ancora una osservazione. I crediti didattici a nostro avviso non possono essere acquisiti semplicemente basandosi per esempio sugli esiti delle prove Invalsi o sugli esiti di apprendimento considerando le valutazioni intermedie e finali. Le prove invalsi sono importanti per la standardizzazione dei livelli di apprendimento e la comparabilità, per la riflessione che possono stimolare all’interno delle scuole, ma sono solo uno degli indicatori che mi consentono di affrontare una valutazione sugli esiti di apprendimento nella mia scuola e sulla qualità

dell'insegnamento. Così i dati sulle valutazioni finali degli allievi o sui tassi di ammissione e non ammissione alla classe successiva sono troppo autoreferenziali e dipendono in modo forte dai criteri di valutazione di quella singola scuola. Inoltre, come ormai riconosciuto, importante nella valutazione degli esiti di apprendimento non è tanto o solo il risultato finale, ma la progressione ottenuta da un livello di partenza. Il buon insegnante è quello che fa progredire l'allievo, lo accoglie con un livello di partenza e lo fa crescere e migliorare nel tempo, anche se poi il risultato finale in termini assoluti non risulta troppo soddisfacente. In pratica, la questione del riconoscimento di crediti didattici legati ai risultati di apprendimento degli allievi è assai complessa e delicata. **A nostro avviso va comunque perseguito l'obiettivo, ma attraverso un periodo di sperimentazione nel quale vengano provati sul campo più modelli di valutazione e di assegnazione dei crediti. Va valutato infatti in questo campo la raccolta di più valutazioni possibili, non solo del nucleo di valutazione o desunte dai dati grezzi, ma anche, per esempio, coinvolgendo gli stessi studenti e le famiglie.**

- Sui crediti formativi forse la questione è più semplice, anche se vale quanto dicevano in precedenza, che **va costruito un sistema serio di accreditamento, validazione e certificazione dei percorsi formativi, con parametri e criteri equi e trasparenti, con l'identificazione chiara e trasparente dei soggetti che accreditano e validano.**
- Per i crediti professionali, che sono quelli "assunti all'interno della scuola per promuovere e sostenerne l'organizzazione e il miglioramento, sia nella sua attività ordinaria (coordinatori di classe) sia nella sua attività progettuale" vale al pena rilevare che, concorrendo questi crediti alla progressione di carriera, **va costruita una modalità trasparente di identificazione dei docenti che ricoprono questi ruoli, garantendo pari opportunità nel rispetto delle competenze e del curriculum acquisito.** Fermo

restando la prerogativa dirigenziale nell'identificare queste figure di sistema, tuttavia d'altra parte occorre una procedura chiara, trasparente e motivata per nominare gli aventi titolo. Inoltre, **va chiarito se ricoprire il ruolo in organico di cattedra anziché in organico funzionale, possa costituire una discriminazione nell'accesso ai crediti professionali, per l'uno, o ai crediti didattici, per l'altro.**

- Inoltre, **non indifferente sarà l'assegnazione dei "pesi" alle varie attività.** Quanti crediti per una determinata attività o progetto? Quanti crediti per quel determinato corso di formazione? E' sempre e solo il nucleo di valutazione che determina questo?
- Proprio per questo, pur condividendo l'impostazione complessiva, a nostro avviso **si rende necessario un periodo di sperimentazione del nuovo sistema di progressione di carriera, prima di procedere in via definitiva.**
- Inoltre, sulla "banca ore", determinata dal credito di ore dei docenti nei confronti della scuola, in conseguenza della sospensione dell'attività didattica da parte del Consiglio di Istituto, ci preme rilevare come già oggi questo dovrebbe avvenire, nelle modalità che ciascun Istituto si dà, anche se vige il collegamento tra ore di una disciplina non svolte e stessa ore nella stessa disciplina "recuperate". Si dovrebbe chiarire che il "recupero" può avvenire in un più ampio ventaglio di attività, comprese quelle di supporto e integrative all'attività curricolare.
- Andrebbe **rivalutato, a nostro avviso, l'orario di lavoro onnicomprensivo delle attività del docente, di cattedra e funzionali, funzionali all'insegnamento, di 30 ore settimanali, dove non si chiede lavoro in più, ma si comprende e si rende evidente il lavoro sommerso del docente, da svolgere a scuola con locali e attrezzature adeguate e dove svolgere tutte le attività previste (insegnamento, programmazione e preparazione lezioni, riunioni, ricevimento genitori, ecc.)**
- Infine, non si può prescindere dalla revisione dello status giuridico ed economico del docente senza **la riapertura del tavolo contrattuale con le OO.SS., almeno per determinate materie, per es. quella economica su tutte.**

- Trattamento economico e progressione di carriera
- Non si fonderà più soltanto sull'anzianità, ma soprattutto sull'impegno e sul contributo dei docenti al miglioramento della scuola in cui lavorano;
- Ad ogni docente sarà riconosciuto, come già avviene oggi, uno stipendio base. Questo stipendio base potrà essere integrato nel corso degli anni in due modi, complementari e cumulabili:
 - a) *Modo strutturale e stabile, scatti di competenza ogni 3 anni (circa 60 euro) (...) riguardano i due terzi (66%) di tutti i docenti di una scuola (o di una rete di scuole) che avranno maturato più crediti nel triennio precedente; ogni tre anni in coerenza con i tempi del Sistema Nazionale di Valutazione; necessità di creare un incentivo reale ... e cercare di migliorarsi; primo scatto alla fine del 2018*
 - b) *Modo accessorio e variabile, retribuzione per attività aggiuntive su progetto o su azioni di miglioramento (a carico fondo MOF), possono costituire anche crediti professionali;*
- Dal primo settembre 2015 si procederà all'eliminazione degli scatti stipendiali automatici attraverso un sistema transitorio di progressivo passaggio al nuovo meccanismo basato sulla maturazione dei crediti, sugli scatti di competenze, e sulla valutazione delle scuole;
- La necessità di attendere tre anni, dalla partenza del nuovo sistema, per il primo incremento stipendiale permetterà di recuperare risorse – quelle che nel frattempo sarebbero state altrimenti destinate alla progressione di carriera secondo il modello attuale – utilizzabili anche per una stabilizzazione del fondo di Miglioramento dell'Offerta Formativa (MOF);
- Anche per il personale ATA sarà rivisitato il meccanismo della valorizzazione della carriera.

- **Si condivide la scansione triennale della progressione di carriera in funzione dei crediti acquisiti.**
- **CRITICITA'**
- **Forti perplessità sul tetto dei due terzi (66%) per ogni scuola o rete di scuole.** Ad un livello qualitativo del lavoro del docente, tradotto in crediti, si concede la progressione solo se si rientra nei due terzi di quella scuola, cioè applicando un puro criterio quantitativo. A nostro avviso c'è contraddizione. Si può verificare il caso del docente che lavora in una scuola dove vi è un'ampia e intensa attività di formazione, di progettazione, con ottimi esiti di apprendimento anche in termini di progresso dai livelli di partenza e, pur impegnandosi, non riesce a rientrare nei due terzi, quindi niente scatto di competenza. Mentre in un'altra scuola, magari vicina, lo stesso docente avrebbe raggiunto lo scatto. Non ci pare equo.
- Pur comprendendo che pre-determinare una quantità di docenti aventi titolo allo scatto sia per lo Stato utile per pre-determinare le risorse da assegnare, tuttavia a nostro avviso tale sistema non va nella direzione della qualità del lavoro del singolo insegnante o di quella singola scuola.
- Occorre a nostro avviso **rivalutare il sistema di riconoscimento crediti inserendo elementi oggettivi e omogenei per tutte le scuole, eventualmente con un sistema complementare di riconoscimento di crediti a livello di scuola e di crediti in termini generali.**
- Il sistema accessorio e variabile di retribuzione su progetti o su azioni di miglioramento è quello tuttora in corso, a carico del fondo MOF. Niente di nuovo in questo, se non che nel nuovo sistema, oltre al compenso da MOF, tali attività possono costituire anche credito professionale. Al riguardo tuttavia si manifesta fortemente l'esigenza delle scuole di ricevere risorse certe in tempi certi e il fondo MOF ha avuto troppe decurtazioni negli ultimi anni per essere una modalità credibile, stabile e duratura nel tempo, di riconoscimento del lavoro aggiuntivo di docenti e personale ATA. **La**

stabilizzazione del fondo MOF, citata nel testo de La Buona Scuola, è fondamentale, purchè sia una stabilizzazione significativa in coerenza con le nuove figure funzionali che l'attuazione dell'organico dell'autonomia dovrebbe portare. Si tratterebbe insomma, se abbiamo compreso bene, di un sistema integrato fra docenti funzionali, compensati dallo stipendio, e docenti in attività aggiuntiva, compensati dal MOF, che svolgerebbero attività simili se non le medesime. Ne risulta la necessità di trovare un equilibrio tra queste funzioni, oltre che nella distribuzione delle risorse.

- **Infine, il personale ATA appare il grande assente nel documento..** A nostro avviso, non solo va rivisto il meccanismo della valorizzazione di tale personale, ma vanno rivisti i profili, il ruolo, i compiti. Occorre chiarire il rapporto tra compiti dei collaboratori scolastici e gestione esterna dei servizi di pulizia (sarebbe opportuno decidere una linea comune, gestione esterna o mansioni del personale interno?), va rivisto il loro profilo funzionale in modo radicale contestualizzando alle esigenze della scuola; va inserito un sistema di valutazione del servizio anche degli ATA; va valorizzato il ruolo del DSGA nella gestione e organizzazione della scuola e rivisto il suo profilo funzionale; gli assistenti tecnici, sempre più preziosi nella scuola dell'autonomia 2.0, dovranno essere distribuiti in modo più omogeneo su tutte le Istituzioni Scolastiche, comprese quelle del primo ciclo dove c'è necessità di queste figure per implementare i servizi digitali; il personale amministrativo va formato con maggior forza verso le tecnologie digitali; tutto il personale ATA deve seguire percorsi di formazione obbligatoria in servizio generale e specifica.

<ul style="list-style-type: none"> - <u>Il docente mentor</u> - Segue la valutazione, coordina la formazione, accompagna i tirocinanti, aiuta il preside e la scuola nella valorizzazione delle risorse umane nell'ambito della didattica; - È scelto dal Nucleo di valutazione tra i docenti che per tre trienni consecutivi hanno avuto uno scatto di competenza; numero fino ad un max del 10% per ogni scuola; in carica per tre anni; - Retribuito con gli scatti di competenza e con una indennità di posizione; - Nel frattempo il mentor sarà scelto nei primi tre anni dal Nucleo di valutazione in relazione ad una prima documentazione; dopo sei anni tra i docenti che hanno avuto due scatti di competenza. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si valuta positivamente l'identificazione di docenti come figure di sistema. Sempre più necessaria per una buona organizzazione scolastica è la presenza di figure intermedie, che supportino il dirigente scolastico da un lato e il personale docente dall'altro, nei compiti ad essi assegnati. CRITICITA' - Tali figure, tuttavia, non dovrebbero avere solo compiti legati alla didattica e ai progetti di Istituto, ma anche funzioni legati alla gestione e alla organizzazione della scuola. Nel documento la figura del mentor appare legata soprattutto a funzioni didattiche o di supporto alla didattica. Occorre invece identificare chiaramente figure funzionali, quindi non impegnate su organico cattedra, da destinare anche a compiti gestionali e organizzativi, fondamentali per una buona scuola. Il solo Dirigente, alla luce delle gravose responsabilità a lui assegnate e vista la complessità della scuola di oggi, non è in grado, senza queste figure intermedie, di condurre un ottimale gestione e organizzazione dell'Istituto. - Le criticità legate alle progressioni di carriera con scatti di competenza, prima esposte, si legano anche alla figura del mentor. Inoltre, da chiarire i criteri di scelta e i compiti assegnati al Nucleo di valutazione.
<ul style="list-style-type: none"> - <u>La mobilità dei docenti</u> - L'unità di riferimento per il calcolo del 66% è la singola scuola (o la singola rete di scuole)...questo permetterà di migliorare le scuole di tutta Italia, dal momento che favorirà una mobilità "orizzontale" positiva. I docenti mediamente bravi, infatti, per avere più possibilità di maturare lo scatto, potrebbero volersi spostare in scuole dove la media dei crediti maturati dai docenti è relativamente bassa; - Rispetto della continuità didattica, ... le scuole potranno contare sui loro docenti per almeno 3 anni consecutivi; la 	<ul style="list-style-type: none"> - Si valuta positivamente la possibilità di vincolo per almeno un triennio del docente su una scuola, per la continuità didattica; CRITICITA' - Non ci appare credibile che la mancata possibilità di avvalersi degli scatti di competenza per la progressione di carriera in una scuola, sia motore per muoversi verso una scuola diversa con una "media" docenti con un minor numero di crediti. Ci sembra una previsione "ingenua", se non proprio sbagliata, che non tiene conto delle diverse e varie motivazioni che legano un docente alla scuola o a

mobilità geografica andrà di pari passo con la mobilità professionale; da cattedra a organico funzionale e viceversa, affinché progressivamente tutti i docenti abbiano, nel corso della loro carriera, la possibilità di svolgere tanti lavori diversi ma complementari;

- *Garanzia contro il rischio di creare due compartimenti stagni (cattedra vs funzionale). Permetterà inoltre di venire incontro alle esigenze personali e professionali dei diversi docenti, consentendo loro di fare tante esperienze diverse.*

quella scuola in particolare. **Non è detto che la previsione di mobilità alla ricerca di una maggiore possibilità di progressione di carriera sia attendibile**

- Di conseguenza non attendibile risulta la previsione che avvenga “naturalmente” o “automaticamente” un riequilibrio dei docenti tra le varie scuole in base ai crediti acquisti, come una sorta di osmosi tra le scuole tendenti all’equilibrio. **Non riteniamo sia uno strumento sufficientemente validato, tale da affermare che le scuole migliorino la loro qualità in funzione della mobilità di docenti in cerca di possibilità di progressione di carriera.** Questa ipotesi ci sembra troppo semplicistica e meccanica.
- Allo stesso modo, restano le nostre perplessità, prima evidenziate, sul rapporto tra organico di cattedra e organico funzionale. Non è detto che avvenga una mobilità “naturale” e spontanea tra i due organici, tale da mantenere un equilibrio e tale da rispondere alle esigenze di una scuola. Il rischio di costruire due compartimenti stagni esiste, non solo, esiste anche il rischio di creare cattedre di serie A e di serie B.
- Per risolvere queste possibili diseguaglianze occorre, a nostro avviso, intervenire a livello centrale e non lasciare alla “naturale” propensione del sistema e dei docenti a trovare un equilibrio delle cattedre tra le scuole e all’interno delle scuole. **Questo equilibrio va ricercato, guidato e governato da criteri e parametri definiti a livello centrale, sui quali poi si innestano le scelte dei docenti e, soprattutto, il sistema di valutazione delle scuole e le loro esigenze formative.**

3. La vera autonomia: valutazione, trasparenza, apertura, burocrazia zero

Testo di riferimento

- Dobbiamo realizzare pienamente l'autonomia scolastica.
- *Per attuarla disponiamo formalmente già di (quasi) tutte le norme necessarie. Ma non siamo stati capaci, negli anni, di attuarle, dotando le scuole (e il sistema scolastico nella sua interezza) di strumenti appropriati di gestione, valutazione, governance e circolazione delle informazioni necessarie per dare alle scuole gambe proprie su cui camminare. Anzi, abbiamo fatto spesso l'esatto contrario;*
- *Autonomia significa innanzitutto risorse (...) Non c'è vera autonomia senza responsabilità. E non c'è responsabilità senza valutazione;*
- *Ogni scuola deve poter schierare la miglior squadra possibile. Per farlo, i curricula dei docenti saranno resi fruibili in maniera trasparente, e le informazioni in esse contenute serviranno alle scuole per la selezione degli organici funzionali e per la mobilità di tutti i docenti;*
- *Autonomia significa buona governance della scuola. I dirigenti scolastici, valutati e selezionati per la loro professionalità in maniera nuova, saranno messi in condizione di determinare più efficacemente le dinamiche interne alla scuola, incluse le scelte educative. Potranno scegliere tra i docenti coloro che coordinano le attività di innovazione didattica, la valutazione o l'orientamento e premiarne, anche economicamente, l'impegno;*
- *Tutti i membri della comunità territoriale devono poter trovare, nella scuola, un punto di incontro anche oltre l'orario curricolare, un centro di attrazione per iniziative di educazione informale, volontariato, lotta alla dispersione, integrazione.*

OSSERVAZIONI

- **Si condivide l'analisi autocritica del non essere riusciti a realizzare in pieno l'autonomia scolastica nonostante le norme presenti.** Da anni le Istituzioni Scolastiche autonome rilevano questa mancanza. Ben venga che in un documento governativo si riconosca l'incapacità e, a volte, la non volontà, di attuare le norme vigenti per la piena realizzazione dell'autonomia scolastica
- **D'accordo che autonomia, responsabilità e valutazione sono i termini di uno stesso processo di miglioramento e di qualità del sistema di istruzione e formazione. Le Istituzioni Scolastiche non si tirano indietro** assumendosi tutte le responsabilità che la norma, già vigente, assegna loro, nella valutazione e rendicontazione delle loro scelte.
- **D'accordo ancora che i dirigenti scolastici possano incidere con più efficacia e con più strumenti a disposizione sulle dinamiche interne e sulle scelte educative, compresa la possibilità di scegliere il personale, seppur con precise modalità e con criteri di trasparenza pubblica, su determinate attività e progetti. CRITICITA'**
- **Ci auguriamo che l'autocritica sulla mancata attuazione dell'autonomia sia il punto di partenza per una nuova stagione dell'autonomia scolastica.** Occorre più coraggio nei provvedimenti a favore dell'autonomia a cominciare dalle risorse, assegnando risorse certe in tempi certi: economiche ed umane. Si teme ancora una volta una dichiarazione di intenti senza la conseguente adozione di provvedimenti. **Occorre veramente dare gli strumenti ai Dirigenti Scolastici per poter operare dentro e per l'autonomia**
- **La modalità della scelta dei docenti non è ben specificata.** Parrebbe solo per l'organico funzionale. Il tema è delicato per essere lasciato a semplici dichiarazioni, occorre affrontarlo con proposte più precise e tecnicamente sostenibili.

- La valutazione per migliorare la scuola
- *Occorre un modello di valutazione che renda giustizia al percorso che ciascuna scuola intraprende per migliorarsi e allo stesso tempo costituisca un buono strumento di lettura per chi è esterno alla scuola;*
- *ogni scuola avrà un “cruscotto” comune di riferimento grazie al quale individuare i propri punti di forza e di debolezza e sviluppare un piano triennale di miglioramento che avrà al centro i risultati degli studenti, il loro apprendimento e successo formativo;*
- *il finanziamento per l’offerta formativa (a partire dal MOF, vedi Capitolo 6) sarà in parte legato all’esito del piano di miglioramento scaturito dal processo di valutazione.*
- *Il livello di miglioramento raggiunto dall’istituto influenzerà in maniera premiale la retribuzione dei dirigenti.*

- **Si concorda che la valutazione delle scuole sia messa a sistema, diventi strutturale, non più una opzione ma un dovere professionale, la valutazione va vista per il miglioramento** e non per stilare graduatorie o creare competizione; valutazione come trasparenza e rendicontazione. Si vede positivamente l’applicazione del nuovo Sistema Nazionale di Valutazione.
- CRITICITA’**
- **Perplessità sul collegamento diretto fra finanziamenti dello Stato e esito del piano di miglioramento.** Questo collegamento diretto rischia di non far crescere le scuole, costringendole a definire obiettivi di miglioramento a basso profilo, non assumendosi rischi e sfide, come invece dovrebbe essere. Inoltre, occorrerebbe almeno valutare il primo triennio di applicazione del SNV, prima di procedere in questo senso.
- La premialità dei dirigenti in funzione dei miglioramenti raggiunti possono creare l’effetto “frenante” nella definizione degli obiettivi, oltre che ad essere non coerenti con gli strumenti a disposizione dei dirigenti stessi. **Noi crediamo che la valutazione e la premialità dei dirigenti possano procedere solo dopo che siano stati messi a loro disposizione, a livello normativo, tutti gli strumenti per poter agire sul processo di miglioramento;** dall’azione sul personale alla scelta dei docenti; non solo, **va anche creato uno staff intermedio di personale (docenti) che supportino il dirigente nello svolgimento delle funzioni gestionali e organizzative, staff stabile e con esonero dal servizio ovvero su organico funzionale.** Infine occorre ridare dignità al ruolo e al profilo del Dirigente Scolastico superando il problema della sperequazione interna ed esterna e **inserendo la Dirigenza Scolastica a pieno titolo nella dirigenza pubblica.** I livelli retributivi non devono essere ridotti e il Dirigente non deve essere escluso dai quadri dirigenziali della PA, come sta avvenendo ora con il taglio alla retribuzione di risultato e con il recente DdL 1557.

<ul style="list-style-type: none"> - <u>La trasparenza per capire e amministrare la scuola</u> - <i>Il pieno accesso ai dati sulla scuola deve stare alla base dell'autonomia scolastica. (...) I dati saranno pubblicati sulla piattaforma "Scuola in Chiaro 2.0", in forma aggregata e per singola scuola</i> - <i>A partire dal 2015 per ogni scuola saranno pubblicati: i flussi di dati sull'organizzazione della scuola; i rapporti di autovalutazione di ogni scuola e i relativi piani di miglioramento; i bilanci delle scuole; tutti i progetti finanziati; una mappatura delle interazioni delle scuole con il territorio.</i> - <i>A tali dati si aggiungerà come novità di grande importanza: il Registro Nazionale dei docenti della scuola. Il registro sarà attivo a partire dall'anno scolastico 2015-2016 e offrirà le informazioni sulla professionalità (un portfolio ragionato) di tutti gli amministrativi, dirigenti, insegnanti, associato alla scuola in cui sono in servizio</i> - <i>Il registro sarà infatti lo strumento che ogni scuola (o rete di scuole) utilizzerà per individuare i docenti che meglio rispondono al proprio piano di miglioramento e alle proprie esigenze.</i> - <i>In questo modo le scuole potranno utilizzare la leva più efficace per migliorare la qualità dell'insegnamento: la scelta delle persone.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - D'accordo sulla trasparenza e rendicontazione che sono azioni per una piena autonomia scolastica e condizione per un servizio realmente pubblico. - Positivo il Registro Nazionale dei docenti ai fini della semplificazione amministrativa e della possibilità di rendere agevole la conoscenza dei curricula e, come principio, rendere più adeguato l'organico docente alle azioni di miglioramento della scuola. - CRITICITA' - Trasparenza troppo spesso ha voluto dire adempimenti e scadenze burocratiche fine a sé stesse. Troppo spesso le norme sulla trasparenza degli atti pubblici non hanno considerato la specificità dell'amministrazione scolastica e delle scuole autonome, dove, a nome della trasparenza, si è semplicemente assolto a inutili procedure burocratiche. - Già ora le scuole pubblicano bilanci, dati sulla organizzazione, progetti e interazioni con il territorio. La vera novità è la pubblicazione del Rapporto di Autovalutazione. - Non è chiaro e non è definito come i Dirigenti possano esercitare la scelta dei docenti inseriti nel Registro Nazionale, come privilegiare quelli con competenze più aderenti al proprio piano di miglioramento e alla propria offerta formativa, insomma una materia interessante ma indicata in modo troppo generico nel documento.
<ul style="list-style-type: none"> - <u>La buona governance</u> - <i>il timoniere è essenziale: al dirigente scolastico va data la possibilità di organizzare meglio il lavoro all'interno della scuola, di guidare il piano di miglioramento, di concordare le sfide con il territorio e con gli altri attori sociali dell'area vasta che sostiene l'istituto.</i> - <i>I dirigenti hanno la titolarità delle relazioni sindacali, la rappresentanza legale, sono datori di lavoro e stazione appaltante. Sono responsabili di (quasi) tutto; ma non hanno nelle loro mani le leve di governo per assumere al meglio tali responsabilità.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Non si può non essere d'accordo con quanto affermato sul ruolo del Dirigente Scolastico, d'accordo anche su una nuova modalità di reclutamento che riporti prima dell'assegnazione della sede anche un periodo di formazione. - D'accordo anche sulla necessità di rivedere la governance interna e gli organi collegiali, da troppo tempo è un tema che viene costantemente riproposto ma senza poi farne nulla. Occorre riprendere i diversi DdL presentati negli ultimi anni a cominciare proprio dall'ultimo presentato sotto il governo Monti a firma dell'attuale Ministro Giannini.

- *Reclutamento dei presidi un nuovo corso-concorso della scuola nazionale dell'amministrazione, ossia dalla stessa istituzione che seleziona e forma tutti i dirigenti dello Stato, ora basta reggenze!*
- *(...) presidi selezionati con cura, che dimostrino di disporre al tempo stesso di esperienza diretta e approfondita dei processi educativi, ma anche delle competenze necessarie per gestire una organizzazione complessa*
- *Vanno ridisegnati al meglio gli organi collegiali della scuola, distinguendo tra potere di indirizzo e potere di gestione. Il Consiglio dell'Istituzione scolastica diventerà il titolare dell'indirizzo generale e strategico dell'Istituzione; il Collegio docenti avrà l'esclusiva della programmazione didattica; e il Dirigente scolastico sarà pienamente responsabile della gestione generale (coadiuvato dal Direttore Servizi Generali e Amministrativi) e alla realizzazione del progetto di miglioramento definito sulla base della valutazione.*
- *Nel concreto, i nuovi organi di governo della scuola potrebbero essere:*
 - *il consiglio dell'Istituzione scolastica;*
 - *il dirigente scolastico;*
 - *il consiglio dei docenti;*
 - *il nucleo di valutazione.*
- *Naturalmente, accanto a questi organi fondamentali, le scuole in autonomia promuoveranno altre forme di rappresentanza significativa per definire e qualificare una buona governance con attenzione alle proprie specificità.*

- **CRITICITA'**
- Purtroppo si rilevano su questo versante numerose criticità, la prima fra tutte **la evidente situazione fortemente sproporzionata fra grandi e diffuse responsabilità del dirigente scolastico (non è responsabile di "quasi" tutto, ma di tutto!) e riconoscimento giuridico (escluso dalla dirigenza pubblica) ed economico (tagli alle posizioni stipendiali attuali, sperequazione interna ed esterna, il dirigente della pubblica amministrazione meno retribuito)**. Appare inspiegabile che, a fronte di quanto affermato nel documento governativo la Buona Scuola, dallo stesso governo oggi arrivino segnali che vanno completamente nel senso opposto. Per la credibilità del documento e delle azioni, positive e condivisibili, in esso presenti, occorre modificare radicalmente l'attuale politica del governo nei confronti dei Dirigenti Scolastici, ripristinando le posizioni stipendiali tagliate, equiparando la Dirigenza Scolastica alle altre dirigenze della PA, superando la sperequazione interna alla categoria.
- Dirigenti o presidi? **Nel testo si è recuperato il "vecchio" termine di preside e lo si alterna a Dirigente**. Si riscontra un'estrema ambiguità nell'utilizzare come sinonimi queste due parole, con significati professionali, amministrativi e giuridici ben diversi. La differenza però non è solo letterale, la scuola deve essere gestita da Dirigenti che, nell'ambito delle prerogative a loro conferite, siano i "timonieri" con autonomia e responsabilità delle scelte e dei processi scolastici, nel superamento del vecchio ruolo del preside funzionario dentro al sistema gerarchico di esclusiva subordinazione nei confronti dell'amministrazione centrale. Non si capisce per quale motivo siano stati usati entrambi i termini (maggior facilità di comunicazione nei confronti dei non addetti ai lavori? Ma l'ambiguità non è chiarezza).
- In relazione ai Dirigenti Tecnici (già Ispettori scolastici) reclutati attraverso "chiamata su progetto", si resta perplessi nel riscontrare un'incoerenza rispetto ad una "Scuola

Nazionale dell'Amministrazione intesa come istituzione che seleziona e forma tutti i dirigenti dello Stato". La perplessità si rafforza nel momento in cui si pensa all'idea preannunciata degli Ispettori scolastici considerati come "terza gamba" del sistema di valutazione. Riguardo ai dirigenti tecnici, si vuole forse buttare a mare il valore aggiunto e la funzione di supporto tecnico attivo di alto livello professionale, come indicato dai "Decreti Delegati" del '74?

- **Perplessità di inserimento nella governance interna del nucleo di valutazione.** A nostro avviso il nucleo ha compiti istruttori, di raccolta dati e predisposizione dei documenti attraverso l'elaborazione di ipotesi e proposte che dovranno essere però condivise e vagliate dal Dirigente, in primis, e, per quanto di loro competenza, dal Consiglio di Istituto, in quanto organo di indirizzo, e consiglio dei docenti, in quanto organo tecnico didattico.
- **Grandi assenti nella governance sono le reti di scuole o associazioni di scuole.** A nostro avviso è una grave mancanza. **Le scuole, proprio per realizzare l'autonomia costituzionalmente conferita e le funzioni assegnate dalla normativa, hanno bisogno di operare in rete, di costituirsi in forme associate.** Queste forme associate vanno riconosciute a livello normativo e non lasciate alla libera scelta delle singole scuole. **Occorre che si riconosca con norme di diritto pubblico il ruolo e l'utilità delle forme associate della autonomie scolastiche, rivedendo anche la DPR 275, riconoscendo il ruolo di rappresentanze alle reti/associazioni in materia consultiva su temi di politica scolastica territoriale e nazionale.**

<ul style="list-style-type: none"> - <u>Sblocca scuola</u> - <i>Permettere alla scuola di lavorare meglio significa ridurre la burocrazia.</i> - <i>Il Testo Unico sulla scuola è del 1994 – esattamente venti anni fa. Ed è ora di produrne uno nuovo, per dotarci di una normativa chiara, semplice, univoca – che aiuti tutti, a partire da chi vive la scuola quotidianamente, a lavorare bene. Occorre, quindi, nel medio termine (un anno), rielaborare un nuovo Testo Unico della Legislazione scolastica, che metta ordine e faccia chiarezza tra le varie norme introdotte nei decenni.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Senza alcun dubbio positiva la valutazione della semplificazione normativa. Condividiamo ampiamente l'esigenza di un nuovo testo unico che ordini tra norme contraddittorie, elimini quelle ormai inutili e desuete, semplifichi e adegui la normativa della PA alla specificità della scuola. Risulta più che mai necessario l'avvio di un processo di riforma giuridico amministrativo che attraverso un nuovo Testo Unico per la scuola "ripulisca" la normativa scolastica dalle ambiguità e dalle contraddizioni esistenti che si sono venute a creare nel corso degli ultimi vent'anni, permettendo ai Dirigenti Scolastici di avere a disposizione strumenti giuridici e amministrativi, agevoli e chiari.
<ul style="list-style-type: none"> - <u>Connettere per aprire</u> - <i>Per liberare la scuola ci vuole più connessione, anzitutto digitale. La tecnologia non deve spaventare. Deve invece essere leggera e flessibile,</i> - <i>Interventi per l'edilizia scolastica Occorre coinvolgere le associazioni che si occupano di progetti educativi, culturali e sociali diretti a ragazzi e famiglie; Servizio civile per la Buona Scuola</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Positiva la valutazione sull'importanza dello sviluppo delle nuove tecnologie digitali, dai sistemi di connessione da diffondere in tutte le scuole fino alla de-materializzazione degli atti amministrativi. - Positiva la valutazione sulla costituzione di sinergie sul territorio con il terzo settore, il volontariato, per identificare nella scuola un luogo di produzione e trasmissione culturale oltre che di relazioni sociali positive, anche in orario extracurricolare: scuole come laboratori di idee e di cultura. CRITICITA' - La digitalizzazione richiede però risorse, risorse economiche a favore delle scuole, non solo tramite assegnazione dirette, ma agevolando la scuola attraverso specifici disposti normativi, per avere finanziamenti e contributi da privati (per es. 5 per mille). - La digitalizzazione richiede inoltre un piano di formazione massiccio e diffuso non solo per il personale docente ma anche per il personale ATA e i DSGA. - La digitalizzazione richiede ancora la disponibilità di risorse umane con competenze tecniche adeguate alla conduzione e manutenzione dei laboratori, degli uffici e della rete di Istituto. Occorre personale tecnico interno preparato per queste mansioni e distribuito in modo omogeneo su tutti gli ordini di scuola. Ora esiste una sperequazione del personale assistente tecnico fra primo e secondo ciclo, occorre riequilibrare questa distribuzione, anche consentendo l'utilizzo di personale in rete.

- Una scuola che include chi ha più bisogno
- *Piano triennale di assunzioni per il periodo 2013-2015 che porterà ad un incremento complessivo di circa 26 mila posti di sostegno sull'organico di diritto*
- *La possibilità di un organico di sostegno stabile anche tra reti di scuole potrà aiutare a rispondere alle esigenze di garanzia dei diritti degli alunni e di miglioramento dell'organizzazione territoriale dei rapporti con le famiglie.*

- **Positivo certamente l'ampliamento di docenti di sostegno specializzati, pur se si raccomanda di non cadere nella trappola degli "specialismi"** e si invita a non utilizzare una lente medicalistico-clinica bensì pedagogica, educativa e didattica, avendo come riferimento l'inclusione scolastica nella "prospettiva ICF".
- **CRITICITA'**
- **Andrebbe potenziato un maggior utilizzo del personale di sostegno tra reti di scuole.**
- **Andrebbe agevolata la possibilità di stipulare accordi e protocolli con gli Enti locali, in particolare Comuni e ASL, per la messa a disposizione delle scuole di personale formato, anche delle associazioni (vedi per es. i piani di zona).**
- **Non sempre la quantità fa qualità, una vera inclusione la si ottiene rinnovando la didattica in senso inclusivo e orientativo, formando tutti i docenti in questo campo e non solo avvalendosi del docente specializzato.** La formazione di tutti i docenti deve essere, anche nel settore dell'inclusività, obbligatoria e soggetta a riconoscimento crediti.
- **Sorgono alcune perplessità inoltre nel vedere dedicata una semplice facciata a temi (integrazione/inclusione) che hanno caratterizzato per decenni la storia della scuola italiana, connotandosi come valore aggiunto rispetto alla realtà delle scuole speciali presenti in altre nazioni e che sono all'opposto della nostra idea di scuola inclusiva. Altrettanto viene da chiedersi come mai, nonostante l'attuale vivace dibattito e i recenti atti normativi, si sia "confinata" l'inclusione alla sola disabilità e non agli alunni con Bisogni Educativi Speciali (a cui ricondurre non solo il deficit ma anche i DSA, gli svantaggi socio-economici-culturali, gli alunni stranieri...).**
- **In particolar modo non si comprende come mai non si affronti il tema dell'intercultura nonostante l'alto numero di alunni stranieri che sono presenti nelle scuole.**
- **Si dovrebbe dare la dovuta attenzione ai paradossi legati alle**

	<p>troppo lunghe e cavillose tempistiche dei docenti assegnati in deroga 1:1, secondo quanto previsto dalla sentenza 80/2010, che determinano situazioni precarie e non rispettose dei bisogni degli alunni e delle famiglie.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si dovrebbe mettere la scuola in condizioni tali da poter essere inclusiva secondo quanto previsto dall'INDEX per l'inclusione. - Per una scuola inclusiva di dovrebbe pensare a ridurre i numeri massimali degli alunni per classe; consentire momenti di contemporaneità docente e ampliare le risorse economiche per poter rispondere in maniera adeguata sia ai bisogni educativi speciali sia ai necessari interventi di alfabetizzazione degli alunni stranieri.
<ul style="list-style-type: none"> - <u>un processo chiave nell'innovazione amministrativa: la digitalizzazione</u> - <i>aprire la scuola nel suo potenziale di patrimonio informativo pubblico;</i> - <i>Insieme alle reti di scuole, deve sviluppare uno spazio neutro e aperto, e usare i docenti e il personale della scuola non come meri destinatari finali, ma come co-gestori delle piattaforme. Questo modo di lavorare sarà abilitato da fondi dedicati e da quote premiali del MOF;</i> - <i>Da subito il MIUR elaborerà delle Linee Guida perché i propri atti (decreti, direttive e regolamenti) siano elaborati in un linguaggio comprensibile e di facile attuazione;</i> - <i>A mano a mano che la digitalizzazione delle scuole diventerà più capillare, la smaterializzazione e l'efficientamento dei processi amministrativi potranno portare ad una considerevole riduzione del peso sugli assistenti amministrativi, ad un ridimensionamento progressivo del loro numero, e pertanto ad un possibile risparmio di risorse che potranno essere reinvestite nella scuola, proprio – ad esempio – per migliorarne ulteriormente i servizi.</i> 	<p>CRITICITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sulla digitalizzazione si è già detto prima. Si sottolinea la necessità di avere personale amministrativo formato, specializzato nelle procedure digitali e a conoscenza dei procedimenti amministrativi, superando la possibilità di consentire a personale per nulla qualificato e preparato, spesso proveniente da altri profili, a ricoprire un ruolo importante. - Con preoccupazione si legge della possibilità della diminuzione del personale amministrativo. Già oggi le segreterie delle scuole stanno lavorando con risorse inferiori alle esigenze. Senz'altro la digitalizzazione può aiutare nella semplificazione e nella rapidità delle procedure ma a patto che ci sia un serio programma di formazione del personale che ricopre questo profilo e un serio programma di reclutamento.

4. Ripensare ciò che si impara

Testo di riferimento	OSSERVAZIONI
<p>- <u>Ripensare ciò che si impara a scuola</u> <i>Musica, arte, sport;</i> <i>Lingue straniere, coding, economia</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Sicuramente la valorizzazione di un patrimonio storico e culturale italiano e degli aspetti artistici del sapere è un elemento positivo, così come quello di trasmettere positivi stili di vita attraverso lo pratica del movimento e dello sport; innegabile l'importanza delle lingue straniere e delle esperienze di scambio e studio all'estero, così come, nelle scuole secondarie, studiare i fenomeni economici. <p>CRITICITA'</p> <ul style="list-style-type: none">- Si ritiene fondamentale che certe discipline siano insegnate da personale adeguatamente formato, come la musica, l'educazione motoria e lo sport, le lingue, anche nel ciclo primario;- D'altra parte occorre anche tenere conto di non frantumare eccessivamente il curriculum, aggiungendo come se fossero mattoni, nuove discipline. I curriculum della scuola italiana sono noti per la loro eccessiva frantumazione e per la mancanza di dialogo tra le discipline. Occorre recuperare l'unitarietà del sapere con una maggiore correlazione tra discipline affini all'interno di aree disciplinari, senza aumentare le ore di lezione settimanali.- Aspetti di grande criticità presenta l'attuazione del CLIL, già da questo anno scolastico. La carenza di docenti formati è evidente, la platea dei docenti necessari per coprire le classi quinte delle superiori è ancora troppo scarsa. Inoltre si è consumata ancora una volta la contraddizione tra obbligatorietà dell'attuazione del CLIL nelle classi terminali, a fronte della volontarietà della partecipazione dei docenti ai corsi di formazione e a fronte della mancanza di riconoscimenti economici e giuridici ai docenti che hanno intrapreso questo impegnativo percorso.

- La vera autonomia delle scuole deve quindi ripartire dalla possibilità di riqualificare la propria offerta formativa con attività integrative e facoltative, grazie ad un organico funzionale rafforzato (cap. 1), ad una maggiore mobilità dei docenti (cap. 2), ad una nuova organizzazione e gestione collegiale della scuola (cap. 3) e a risorse certe per l'offerta formativa (cap. 6):
- *La creazione di organici funzionali, poi, offrirà alle scuole uno strumento di integrazione che va in due direzioni. Anzitutto una integrazione orizzontale, tra reti di scuole che condividono i docenti dell'organico funzionale, e attraverso di loro possono più facilmente costruire progettualità congiunte o condividere buone prassi. E poi una integrazione verticale: parte dei docenti dell'organico funzionale potranno essere impiegati per affrontare uno dei punti deboli del nostro sistema: gli snodi di passaggio, in particolare quelli tra scuola dell'infanzia e scuola elementare, e ancor più tra elementare e media e tra media e superiore*

- **Positiva e auspicabile la possibilità di una reale autonomia nella definizione di un curriculum di Istituto collegato anche alle esigenze del territorio**, avvalendosi del personale dell'organico funzionale e non sottostando a regole eccessivamente restrittive come per es. la subordinazione della possibilità di avvalersi della quota di autonomia all'organico di diritto (personale in esubero, riduzione cattedra, ecc.).
 - Positivo l'accento alle risorse certe, fondamentale per l'esercizio di una reale autonomia
- CRITICITA'**
- Non si comprende l'incidenza della mobilità dei docenti sulla possibilità di delineare un curriculum di scuola con attività integrative e facoltative, oltre la fatto di utilizzare le quote di autonomie e flessibilità previste.
 - Andrebbe inserita la possibilità, soprattutto nel secondo ciclo di istruzione, di un curriculum omogeneo obbligatorio per tutti e un curriculum opzionale, a scelta degli allievi, in particolare negli ultimi tre anni, oltre che a discipline facoltative di arricchimento. **Un curriculum articolato in obbligatorio, opzionale e facoltativo, quindi maggiormente personalizzato, soprattutto negli ultimi tre anni del secondo ciclo, consentirebbe di adeguare i percorsi di studi alle attitudini e agli interessi degli allievi, contribuendo a potenziare l'elemento orientativo dell'istruzione**
 - Non serve, anche qui, lavorare sulla quantità, non serve sempre aggiungere discipline, ma dedicare maggiore attenzione alla metodologia didattica che deve essere anche orientativa; **l'aspetto dell'orientamento, dopo le recenti linee guida ministeriali, non trova grande spazio nel documento**, ma proprio in questa parte, dedicata a cosa si impara, varrebbe la pena riaffermare il valore orientativo soprattutto delle classi terminali di ciascun ciclo, e prevedere forme di raccordo tra i due cicli, ultimo anno del primo ciclo e primi due anni del secondo ciclo. Ben vengano

	<p>i docenti in posizione funzionale, sia verticale che orizzontale, ma sembra che, da quanto riportato nel documento La Buona Scuola, i docenti dell'organico funzionale siano quelli che risolvano tutte le problematiche poste dalle attività trasversali non strettamente disciplinari. A maggior ragione va posta maggiore chiarezza su queste posizioni funzionali.</p>
--	---

5. Scuola fondata sul lavoro

Testo di riferimento	OSSERVAZIONI
-----------------------------	---------------------

<ul style="list-style-type: none"> - <u><i>Dobbiamo rendere la scuola la più efficace politica strutturale a nostra disposizione contro la disoccupazione, anzitutto giovanile, rispondendo all'urgenza e dando prospettiva allo stesso tempo; Raccordare più strettamente scopi e metodi della scuola con il mondo del lavoro e dell'impresa; dall'altra, affiancare al sapere il saper fare, partendo dai laboratori, perché permettere ai ragazzi di sperimentare e progettare con le proprie mani è il modo migliore per dimostrare che crediamo nelle loro capacità;</i></u> - <i>La possibilità di fare percorsi di didattica in realtà lavorative aziendali, così come pubbliche o del no profit, sarà resa sistemica per gli studenti di tutte le scuole secondarie di secondo grado;</i> - <i>Alternanza obbligatoria, impresa didattica, bottega scuola, apprendistato sperimentale;</i> - <i>“Formazione congiunta” tra la classe e il luogo di lavoro, tra la scuola e l'impresa. Diffusione dello strumento Erasmus+, anche e soprattutto per l'alternanza scuola–lavoro;</i> - <i>Va promossa un'interpretazione dei laboratori come palestre di innovazione, legata allo stimolo delle capacità creative e di “problem solving” degli studenti;</i> - <i>Serve la capacità di aggregare intorno ai progetti di formazione congiunta tutti gli attori rilevanti del territorio. Gli strumenti per farlo esistono già. Sono i Poli Tecnico-Professionali (...) e gli Istituti Tecnici Superiori (ITS);</i> - <i>Costruire uno strumento di mappatura della domanda di competenze del nostro sistema Paese. Uno strumento utile le scuole per predisporre piani di orientamento coerenti con la domanda di lavoro prevista dal territorio, ma anche uno strumento per la revisione dei curricula scolastici stessi.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Si valuta positivamente l'impostazione di questo paragrafo, si condivide il raccordo stretto con il mondo del lavoro e le imprese, attraverso la condivisione di attività e progetti che vedano comuni obiettivi e l'applicazione di metodologie laboratoriali; d'accordo con l'obbligatorietà dell'alternanza nei tecnici, previo comunque la costituzione di un partenariato con aziende che garantiscano nel tempo la loro disponibilità; inoltre anche nei Licei occorre diffondere la cultura dell'alternanza e una diffusione della didattica laboratoriale come approccio metodologico che parte dai dati, dai documenti, e non solo come ore di laboratorio. Del tutto condivisibile l'idea di aumentare le risorse per favorire la formazione congiunta tra la scuola e l'impresa, come pure è convincente puntare sulla mobilità internazionale per migliorare conoscenze e competenze degli studenti. Molto favorevole il giudizio sul potenziamento dei laboratori per “sperimentare creatività e imprenditorialità”; parimenti da condividere è l'obiettivo di fare rete per il lavoro con l'attuazione dei Poli Tecnico-Professionali e il rafforzamento degli ITS. - CRITICITA' . - L'obiettivo di co-progettare con le imprese trova oggi ostacoli principalmente nelle imprese stesse, non attrezzate in primo luogo a sopportare i costi e a mettere a disposizione i “luoghi di lavoro” per esperienze significative rivolte al gruppo classe. Da parte della scuola i vincoli e
--	---

le rigidità dell'organizzazione degli studi e degli orari disciplinari odierni rendono impraticabile la necessaria flessibilità per procedere nella direzione indicata.

- Il disallineamento tra domanda (delle imprese) e offerta (della scuola) è dovuto, al di là della "capacità della scuola di stare al passo col mondo", alla richiesta profondamente diversificata che proviene dalle aziende: è necessario tenere conto del contesto territoriale.
- **Nella costruzione auspicata di una via italiana al sistema duale è bene non dimenticare le peculiarità della buona formazione di base generalista che il nostro sistema di istruzione garantisce.** Perplexità si evidenziano nell'aziendalizzare la scuola con finalità di vendita. Se ciò si realizza da anni con successo in determinati settori, le sperimentazioni condotte in altri hanno sempre dimostrato più aspetti critici, che utili e positivi.
- L'orientamento permane un problema che non può essere risolto senza radicali cambiamenti nella mentalità sociale.
- In relazione ai temi scuola e lavoro, si sottolinea come sia **completamente assente nel documento una dovuta attenzione al life long learning, ovvero all'Istruzione per gli Adulti.**

6. Le risorse per la buona scuola, pubbliche e private

Testo di riferimento	OSSERVAZIONI
<ul style="list-style-type: none">- <u>Crede nell'istruzione, e investirci risorse ed energie. Oppure non crederci, e consegnarsi a un futuro declino;</u>- <i>In aggiunta ad un impegno per l'incremento di risorse dedicate al potenziamento e l'innovazione dell'offerta formativa, dobbiamo creare le condizioni perché l'impatto di queste risorse sia massimizzato, e non disperso in troppi interventi senza coerenza ed evidenza pubblica;</i>- <i>Vincolare gli investimenti all'effettivo miglioramento dei singoli istituti e al merito di chi lavora per produrlo;</i>- <i>Le risorse pubbliche dedicate all'offerta formativa devono essere stabilizzate e non dovranno più essere dirottate su altri capitoli di spesa;</i>- <i>Le risorse pubbliche debbano servire anche per fare leva e attrarre sulla scuola molte risorse private, aumentando il legame delle scuole con le comunità locali e con il mondo del lavoro;</i>- <i>Risorse pubbliche più ingenti e più certe. Ossia: dobbiamo invertire la tendenza degli ultimi anni, nel corso dei quali l'attenzione per ciò che si insegna e si impara a scuola – la cosiddetta “offerta formativa” – non è cresciuta ed è addirittura andata diminuendo drasticamente. Basta guardare a cosa è successo al Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (MOF) e ai finanziamenti erogati sulla base della Legge 440 del 1999;</i>- <i>Stabilizzare le risorse destinate al MOF su dei livelli congrui ed evitare che queste risorse siano dirottate all'interno del sistema scolastico su altre finalità, La stabilizzazione dovrà infatti servire anche per consentire alle scuole un'adeguata e tempestiva programmazione basata su un budget triennale;</i>- <i>Un reintegro parziale del MOF potrà essere destinato a quegli istituti che sviluppano pratiche di potenziamento dell'offerta formativa di particolare impatto (di formazione,</i>	<ul style="list-style-type: none">- Positiva senza dubbio l'affermazione di voler invertire la tendenza, passando a reinvestire nella scuola. Il mondo della scuola chiede da tempo una inversione di tendenza. Come anche condivisibile il fatto che le risorse assegnate debbano trovare coerenza con l'efficacia dell'offerta formativa e non solo con criteri dimensionali o quantitativi.- Certamente positivo l'obiettivo della stabilizzazione delle risorse pubbliche; questa è una esigenza fondamentale per le scuole poiché consente loro di poter programmare e progettare la propria offerta formativa anche a medio e lungo termine; risorse certe in tempi certi è una esigenza fondamentale per garantire una reale autonomia delle Istituzioni Scolastiche. CRITICITA'- E' necessario trovare un equilibrio fra assegnazione di risorse pubbliche vincolate al miglioramento degli Istituti, da un lato, e la stabilizzazione delle assegnazioni, dall'altro. Stabilizzare le risorse significa assegnare risorse certe in tempi certi, ovvero poter contare su una base di finanziamenti stabile nel tempo, che non si modifica; invece legare le risorse al miglioramento e alle innovazioni significa non stabilizzare l'assegnazione ma vincolarla agli esiti del piano di miglioramento o allo sviluppo di progetti innovativi, quindi renderla instabile, legata all'andamento delle azioni di miglioramento o a quanto programmato, insomma oscillante. Se questa modalità da un lato ha un valore positivo, come stimolo per le scuole al miglioramento e all'innovazione, dall'altro tuttavia, se non governata con attenzione e con criteri e parametri fissati a livello centrale, rischia di creare sperequazioni e differenze, danneggiando proprio le scuole che hanno più bisogno di aiuto e sostegno. Va costruito un sistema misto di assegnazione delle risorse articolato fra finanziamenti

<p><i>di autoproduzione di contenuti didattici, di progettualità) e trasferibili attraverso “modelli di rete”, partendo da indirizzi strategici periodicamente identificati, come ad esempio innovazione digitale, alternanza scuola-lavoro o multilinguismo; non possiamo infatti permetterci di mantenere il criterio dimensionale (quantità di studenti e organico) come unico indicatore per quantificare e allocare le risorse destinate alle scuole;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Il 10% delle risorse sarà nella piena disponibilità del Dirigente, per remunerare docenti per attività gestionali e di didattica di particolare rilievo per il Piano di miglioramento;</i> - <i>Scuola in chiaro 2.0 sarà la vetrina delle scuole per dare evidenza all’uso dei fondi del MOF;</i> - <i>Per un’altra quota (inizialmente del 5%) sarà promossa la gestione attraverso la modalità del bilancio partecipato, coinvolgendo studenti e rappresentanti dei genitori, per obiettivi didattici coerenti con le finalità strategiche del Piano di miglioramento;</i> 	<p>fissi e duraturi e finanziamenti basati sui progetti e sui risultati, ma anche sui bisogni</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budget del Dirigente non precisato. Se attivato deve essere coerente con un sistema di assegnazione degli incarichi che preveda figure di sostegno e di supporto alla gestione e alla organizzazione della scuola. In pratica il budget del Dirigente dovrebbe essere utilizzato in conseguenza di una organizzazione e di una suddivisione di compiti e funzioni e non, al contrario, come il presupposto. - D’accordo sul bilancio partecipato, ma il bilancio partecipato o bilancio sociale deve coinvolgere l’intero programma annuale e non solo una parte. Già attuando processi di rendicontazione e condivisione anche le scelte dove allocare le risorse pertanto si collocheranno in questo contesto, un contesto aperto, senza bisogno di ritagliarne uno spazio limitato al 5%.
<ul style="list-style-type: none"> - <u><i>Non c’è quindi nulla da temere dall’idea che, a certe condizioni, risorse private possano contribuire a trasformare la scuola in un vero investimento collettivo. A maggior ragione se ne giustificiamo lo sforzo creando una visione comune in cui credere convintamente tutti, come cittadini;</i></u> - <i>Va offerto al settore privato e no-profit un pacchetto di vantaggi gradualmente per investimenti in risorse umane o finanziarie destinato a singole scuola o reti di scuole;</i> - <i>La costituzione in una Fondazione, o in un ente con autonomia patrimoniale, per la gestione di risorse provenienti dall’esterno, deve essere priva di appesantimenti burocratici;</i> - <i>School Bonus un bonus fiscale per un portafoglio di investimenti privati; School Guarantee, è invece mirato a premiare in maniera più marcata l’investimento nella scuola che crea occupazione giovanile. Meccanismi di microfinanziamento diffuso a favore della scuola, il cosiddetto crowdfunding; le obbligazioni ad impatto sociale</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Nulla da temere da risorse private. D’altronde molte Istituzioni Scolastiche, in particolare del secondo ciclo, si avvalgono dei contributi volontari dei genitori che sono risorse private. Siamo d’accordo sull’incentivare la capacità delle scuole di attirare interesse su un fine pubblico, quale quello dell’istruzione e formazione per tutti. - Positivo il riferimento alle metodologie di fundraising, che sono efficaci quando subordinano la raccolta fondi ad un progetto condiviso, un progetto comune. Prima nasce l’idea, il progetto, il fine e successivamente, attorno a quell’idea, si costruisce la fidelizzazione di soggetti che condividono quell’idea e pertanto portano risorse. - Positiva la possibilità di defiscalizzare o premiare i contributi e gli investimenti di privati per la scuola CRITICITA’ - Le risorse private vanno subordinate al fine comune, pubblico, del sistema di istruzione e formazione. La scuola deve mantenere il governo delle finalità del sistema, e non

derogare e subordinare invece le finalità al finanziatore privato di turno. La ricerca della condivisione, mantenendo la priorità del fine pubblico dell'istruzione, è fondamentale. Il rischio invece è quello di subordinare alla risorse private la finalità della scuola, e piegare eccessivamente la propria offerta formativa alle esigenze di questo o quel privato finanziatore. Le risorse private sono importanti per la scuola ma **va mantenuto l'equilibrio tra le proprie finalità formative, di scuola pubblica, con gli interessi dei finanziatori privati, integrandosi e condividendo progetti con il territorio** (istituzioni pubbliche, mondo del lavoro, ecc.).

- Particolare attenzione pertanto **all'equilibrio tra risorse pubbliche e private**, dove accanto a un corretto e trasparente reperimento di fondi, fondato sulla capacità della scuola di produrre una offerta formativa di qualità, devono trovarsi anche iniziative di perequazione su territori, centrate sui bisogni, per non creare le scuole di serie A e quelle di serie B o C.
- Valutare la possibilità del 5 per mille anche per le scuole.
- Come più volte detto nelle nostre osservazioni, **il documento del Governo si sofferma poco sull'autonomia delle istituzioni scolastiche:** non ci sono sostanzialmente riferimenti né al DPR 275/99 né al D.L. 5/2012 convertito in L. 35/2012 Eppure se, come si dice nel documento, si devono ricercare risorse all'esterno, **il potere contrattuale delle istituzioni scolastiche è fondamentale.** Lo è sicuramente coi privati, ma anche con le istituzioni territoriali, un tassello indispensabile per garantire il servizio di istruzione e formazione. Perciò **sarebbe utile ragionare sul rafforzamento di identità istituzionale delle Scuole, riconoscendo alle Scuole associate il diritto di consultazione sulla programmazione dell'offerta formativa territoriale e un loro specifico ruolo nell'ambito delle politiche educative e formative regionali, anche nell'ottica di implementare i rapporti con le imprese al fine di garantire percorsi (alternanza scuola lavoro, impresa didattica e formativa, apprendistato...) volti all'occupabilità dei giovani**

SINTESI CONCLUSIVA

POSITIVITA'

- Aver riportato la scuola al centro del dibattito nazionale;
- Prevedere una inversione di tendenza: tornare a investire sulla scuola;
- Considerare la spesa per la scuola non un costo ma un investimento nel futuro;
- Avere il coraggio di proporre modifiche significative e innovazioni nel sistema scuola;
- Proporre un piano di assunzioni tale da superare il problema del precariato, funzionale all'offerta formativa delle scuole;
- Inserire l'organico funzionale o dell'autonomia;
- Rivedere lo status giuridico del docente, con una nuova progressione di carriera centrata non solo sull'anzianità ma anche sul merito (crediti);
- Rendere centrale e obbligatoria la formazione per i docenti;
- Rivedere il reclutamento dei docenti;
- Nonostante la normativa vigente e la tutela costituzionale, essere consapevoli che il processo dell'autonomia scolastica non è compiuto e le norme non attuate;
- Rivedere il reclutamento dei Dirigenti Scolastici in vista della Dirigenza unica della PA;
- Dichiarare di assegnare un ruolo fondamentale e prerogative decisionali e di responsabilità al Dirigente, comprensive della scelta di docenti in posizione funzionale all'interno di modalità e criteri stabiliti;
- Mettere in condizione le scuole di essere valutate e di valutarsi in una ottica di miglioramento, di rendicontazione e trasparenza;
- Semplificare e ordinare la normativa scolastica vigente;
- Puntare sulle nuove tecnologie nella didattica, nella organizzazione e nella amministrazione;
- Valutare fondamentali il raccordo con il mondo del lavoro, l'alternanza e la didattica laboratoriale;
- Assicurare alle scuole risorse certe in tempi certi, garantire parte delle risorse alla progettualità e al miglioramento delle scuole;
- Sgravi fiscali per i finanziatori privati sulla base di un progetto condiviso.

CRITICITA'

- Non sufficiente peso dato alle reti e alle associazioni di scuole; l'associazionismo scolastico è assente; le reti sono citate solo per la gestione (eventuale) di parte del personale in posizione funzionale e per la formazione; solo accenni alla possibilità di reti territoriali di tutte le scuole e/o di scelte autonome di modalità di rappresentanza; necessità di un riconoscimento pubblico e per disposto normativo delle forme associate di scuole, alle quali confermare le funzioni di cui il DPR 275/1999 e di cui l'art. 50 del D.L. 5/2012, convertito nella L. 35/2012, con l'aggiunta di funzioni di rappresentanza ai fini consultivi su materie di politica scolastica territoriale e nazionale;

- **Non chiara definizione del rapporto tra piani di assunzione e esigenze formative delle scuole; in pratica, i quasi 150.000 docenti da assumere sono legati a specifiche classi di concorso o a ordinamenti scolastici, occorre incrociare la platea dei docenti assunti con le esigenze delle scuole, nel senso che ogni scuola deve avere i docenti di cui ha bisogno e non solo docenti da poi dover utilizzare in qualche modo (per es. appartenenti a classi di concorso non coerenti con quel tipo di scuola); il piano di assunzione deve essere coerente e funzionale alle offerte formative delle scuole.**
- **Non chiara declinazione e definizione dell'organico in organico di cattedra e organico funzionale, del rapporto tra le due posizioni; rischio che l'organico funzionale, rispetto a quello di cattedra, diventi un organico meno appetibile e meno riconosciuto (per es. per le supplenze...);**
- **Non chiara declinazione e definizione del sistema dei crediti per la progressione di carriera; definiti i contenitori, crediti didattici, formativi e professionali, manca ancora una concreta traduzione in procedure operative: come riconoscere questi crediti? Soprattutto quelli didattici? Chi li riconosce? Quali pesi assegnare e quanti crediti a ciascuna attività? Vi è la necessità, a nostro avviso, di un periodo di sperimentazione, senza eventualmente abbandonare l'ipotesi di un sistema misto e complementare di carriera fra anzianità e crediti;**
- **Limite del riconoscimento dello scatto di competenza al 66% dei docenti di una scuola, troppo relativo e non equo, un parametro quantitativo che valuta crediti che sono qualitativi; proposta di considerare un livello nazionale di acquisizione dei crediti per ottenere gli scatti; non plausibile a nostro avviso che si crei un mobilità spontanea dei docenti da scuole con personale con maggiori crediti a scuola con personale con minori crediti per ottenere lo scatto; l'equilibrio tra scuole va governato a livello centrale o regionale basandosi sulle valutazioni di sistema e delle singole scuole;**
- **Non si accenna alla riapertura del tavolo contrattuale con le OO.SS., a nostro avviso necessario alla luce delle innovazioni proposte, almeno per la parte economica;**
- **Figura del docente mentor centrata molto sulla didattica e poco sugli aspetti gestionali e organizzativi; criticità del mentor nominato dal nucleo di valutazione e non dal Dirigente (sulla base di un curriculum e degli scatti di competenza);**
- **Il documento è carente nella parte gestionale e organizzativa delle scuole e nel supporto al Dirigente, mancano figure di staff, anche su posizioni funzionali, che sostengano la gestione e l'organizzazione delle scuole in una situazione che è sempre più complessa, nella quale il solo ruolo dirigenziale trova difficoltà ad esercitare in pieno le sue funzioni;**
- **Non corrispondenza e contraddizione tra quanto affermato nel documento sul ruolo del Dirigente Scolastico e quanto sta avvenendo in questi mesi sul mancato riconoscimento stipendiale della retribuzione di risultato, l'esclusione dai quadri della Dirigenza pubblica, la progressive assunzioni di responsabilità a fronte di un mancato riconoscimento economico (anzi di una decurtazione economica) e giuridico; responsabilità del Dirigente Scolastico sproporzionate rispetto a quelle degli altri Dirigenti pubblici (si pensi per es. solo alla sicurezza....); la premialità e la valutazione del Dirigente dovrebbe avere luogo dopo aver risolto queste pesanti contraddizioni;**

- **Perplessità sulla proposta di assegnare al nucleo di valutazione un ruolo di governance interna, (il nucleo organo più tecnico);**
- **Si condivide la necessità di revisione degli organi collegiali e di governance ma non vi è alcuna proposta operativa in merito sui compiti e le funzioni di ciascuno e si tace sul ruolo delle forme associate delle Istituzioni scolastiche autonome;**
- **Quasi totale assenza nel documento del personale ATA e del DSGA; si ritiene invece che occorra una rivisitazione dei profili del personale ATA e del DSGA (superare il mansionario e maggiore flessibilità dei profili) e un piano strutturale per il reclutamento e la formazione in servizio per migliorarne la qualità; necessità di qualificazione del personale ATA; esigenza di distribuzione omogenea degli assistenti tecnici in tutte le scuole, comprese quelle del primo ciclo, per le esigenze dovute allo sviluppo delle nuove tecnologie;**
- **Assenze delle problematiche legate all'intercultura e il tema della scuola inclusiva è limitato alle disabilità ed ignora quasi completamente la recente prospettiva più ampia dei Bisogni Educativi Speciali;**
- **Mancanza di una proposta che istituisca il curriculum personalizzato dello studente negli ultime tre anni del secondo ciclo, collegato alle attitudini e agli interessi dell'allievo e formato da un nucleo obbligatorie di discipline e completato con discipline opzionali e discipline facoltative, in funzione orientativa;**
- **Si punta sull'insegnamento in lingua straniera di una disciplina non linguistica con il metodo CLIL senza tuttavia avere ancora la platea sufficiente di docenti formati; necessità di implementare la formazione e di riconoscere il docente che intraprende questo percorso sia a livello economico che giuridico (crediti per progressione di carriera, ecc.).**
- **E' necessario trovare un equilibrio fra assegnazione di risorse pubbliche vincolate al miglioramento degli Istituti, da un lato, e la stabilizzazione delle assegnazioni, dall'altro; le scuole pubbliche sono un patrimonio di tutti, ben venga la premialità delle scuole ma va mantenuta un perequazione delle risorse centrata anche sui bisogni e non solo sui meriti.**

Documento approvato nel Coordinamento Regionale dell'Associazione delle Scuole Autonome dell'Emilia Romagna
Bologna, 6 novembre 2014

asaemiliaromagna@gmail.com