



## ***Buone scelte per una buona scuola.***

*Questo documento contiene alcune riflessioni e proposte condivise nell'Assemblea della **Rete "S:O.S.- Scuola: Offerta Sostenibile"** il 2 novembre 2014 presso l'ISIS Natta di Bergamo. La nostra Rete, che oggi vede l'adesione di 35 scuole del 1° e del 2° ciclo nella provincia di Bergamo, opera da 11 anni con particolare attenzione alle tematiche del Curricolo per competenze e dell'innovazione metodologica, nel campo della ricerca didattica e della formazione dei docenti.*

I Dirigenti Scolastici e i docenti delle scuole che hanno partecipato al dibattito esprimono anzitutto un apprezzamento per il metodo adottato da "La buona scuola" di consultazione aperta e diffusa che coinvolge tutti i protagonisti delle comunità scolastiche.

Nel Convegno "A scuola di competenze" svolto a Bergamo il 29 ottobre 2013, la nostra Associazione ha denunciato ed analizzato gli "ostacoli strutturali" che impediscono alla scuola di cambiare e di diventare un fattore centrale di costruzione del futuro e di sviluppo democratico. Ci riferiamo in particolare al sistema inadeguato di reclutamento del personale, all'assenza di formazione obbligatoria dei docenti, alla rigidità dell'orario e dell'organico, all'assenza di articolazione della carriera, di valorizzazione e riconoscimento professionale, alla grave mancanza di risorse economiche e strumentali, all'assenza di un sistema di valutazione, alla mancata riforma degli Organi Collegiali.

Nel disegno governativo "La buona scuola" ci sono elementi di novità interessanti che meritano attenzione e che costituiscono per noi uno scenario innovativo di cambiamento.

L'introduzione del sistema di merito per la **valorizzazione della carriera docente e delle figure di sistema** è secondo noi un elemento positivo, così come l'idea di ancorare gli **scatti economici** alla valutazione delle competenze didattiche, alla formazione, allo svolgimento di funzioni di sistema.

Occorre tuttavia precisare meglio *quale formazione e quali competenze professionali* premiare, evitando il rischio di una formazione "fai da te", lasciata alla discrezione del singolo docente. Il successo formativo oggi si misura nella acquisizione di competenze di cittadinanza spendibili nel progetto di vita e di lavoro di ogni studente. Ciò richiede alla scuola di operare un cambio di paradigma nei modi di insegnare e nella declinazione della professionalità docente. Accanto alle competenze disciplinari sono oggi indispensabili competenze di natura pedagogico-didattica, relazionale e progettuale. Riteniamo inoltre che il merito vada considerato anzitutto nella sua

dimensione cooperativa e collegiale, cioè strettamente funzionale al progetto di Istituto. La capacità di lavorare in equipe negli ambiti professionali interni alla scuola (Collegio dei docenti, commissioni, consigli di classe e team pedagogici), di gestire in modo positivo e partecipativo le relazioni con tutti gli attori (studenti, genitori, territorio), di operare in coerenza e in funzione del progetto di Istituto, sono competenze essenziali della figura professionale docente, accanto a quelle pedagogico-didattiche personali. Legare il successo formativo degli studenti solo alla qualità professionale del singolo insegnante è rischioso.

Ci sembra inoltre opportuno ipotizzare un sistema di valutazione misto costituito da elementi di merito ed elementi di anzianità.

Un aspetto che non ci convince nella proposta del Documento governativo è la definizione in termini percentuali di chi scatterà e di chi non sarà premiato. Nel nuovo sistema di valutazione e di riconoscimento degli scatti di carriera si dà per scontato che un terzo di insegnanti continui ad essere inadeguato rispetto al ruolo: vediamo in questo una contraddizione con l'obiettivo di elevare la qualità dell'offerta formativa in tutte le scuole.

Siamo molto d'accordo sulla creazione di un **organico funzionale** a disposizione della singola scuola per l'attuazione del suo progetto culturale e il miglioramento dell'offerta formativa. Occorre tuttavia trovare le modalità affinché questo organico funzionale possa essere gestito in totale autonomia da parte delle singole scuole, in modo da coinvolgere anche i docenti tradizionalmente titolari delle discipline, per evitare il rischio che le supplenze abbiano la priorità sul resto. Tutto ciò rimanda alla necessità di liberare, almeno in parte, quote ulteriori di tempo nell'orario di servizio del personale.

Apprezziamo in particolare l'idea di istituire la figura del docente mentor. Le funzioni attribuite a questa figura potrebbero essere estese a un pool di docenti in possesso delle competenze necessarie per gestire i processi interni di autovalutazione, di accompagnamento e di formazione, soprattutto in riferimento ai bisogni che si verranno a creare in seguito all'assunzione massiccia di docenti di questi 2 anni, che non possono essere gestiti da una sola persona.

**L'obbligo della formazione** è secondo noi il fattore più importante per costruire una buona scuola che sappia rispondere alle domande formative degli studenti oggi. E' questa un'altra novità importante che il Documento reintroduce dopo anni di assenza e che valutiamo positivamente.

Intendiamo parlare della formazione in servizio e della formazione in ingresso. La cura continua della professionalità attraverso la *FORMAZIONE IN SERVIZIO* è da considerare fattore centrale della funzione docente e va intesa non solo come partecipazione a corsi di aggiornamento, ma come attitudine permanente all'autoformazione, alla riflessione sulla pratica, alla ricerca educativa, all'innovazione, alla progettazione e verifica collegiale. Per questo motivo è giusto considerare la formazione come requisito trasversale ad ogni indicatore nei processi di valutazione del docente. Tuttavia, onde evitare il rischio di ridurre la formazione ad una modalità di aggiornamento autoreferenziale, chiediamo di precisare nel dettaglio l'espressione

usata nel Rapporto, lì dove si prospetta un "modello centrato sulla formazione esperienziale tra colleghi". La formazione è un processo vitale, continuo e va declinata integrando strettamente il piano individuale e quello collegiale.

Occorre poi precisare meglio le modalità e i tempi della *FORMAZIONE IN INGRESSO*, legandola a una vera valutazione delle competenze e a una reale possibilità di confermare o meno l'ingresso in ruolo. Nel paragrafo successivo avanziamo alcune proposte concrete nel merito.

**L'assunzione in servizio di 148.000 docenti** (pari circa al 20% dell'organico nazionale), se da un lato eliminerà (e ciò è sicuramente un elemento positivo) l'attuale meccanismo aberrante delle assunzioni e delle graduatorie a scorrimento, appare come una sanatoria pericolosa che rischia di mettere in difficoltà le scuole e di non essere una risorsa per realizzare una "buona scuola". L'abilitazione, acquisita con le modalità finora in vigore, non può essere sufficiente a nostro parere per entrare in ruolo nella scuola, tanto che, giustamente, il Rapporto prospetta poi un nuovo sistema di reclutamento a regime. Pensiamo che il merito debba essere valutato prima di tutto in ingresso e che la qualità debba essere costruita attraverso un serio sistema di formazione in ingresso.

In concreto proponiamo che per questa massa di nuovi docenti vada organizzato un *periodo di prova* anche di *2 anni*, con la possibilità di intervenire prima della scadenza di questo termine se venissero a crearsi situazioni fortemente problematiche. Qualora invece dovesse rimanere in vigore il meccanismo dell'anno di prova oggi in uso, riteniamo fondamentale una profonda revisione delle procedure e dei tempi: occorre organizzare una seria e adeguata formazione integrando i corsi esterni con la ricerca-azione interna e va strutturata una vera e seria *valutazione selettiva* (in itinere e finale) gestita da un "comitato di valutazione" composto, oltre che da docenti professionalmente validi, anche da un membro esterno; questo comitato dovrà sancire, o meno, il superamento del periodo di prova.

Apprezziamo il disegno relativo al **nuovo sistema di reclutamento** (abilitazione fondata su una formazione universitaria specifica, seguita da un tirocinio nella scuola e da un concorso). Riteniamo tuttavia che un solo semestre di tirocinio non sia assolutamente sufficiente per formare e valutare le competenze professionali richieste alla professione docente. Occorre allinearsi alle procedure in vigore in altri Stati europei e pensare almeno ad un anno di sperimentazione pratica con valutazione finale.

Siamo assolutamente d'accordo infine con la proposta di riunire, prima dell'assegnazione alla singola scuola, l'esperienza pregressa del docente di nuova immissione in ruolo in un unico fascicolo trasparente, nel bene e nel male.

**Cultura in corpore sano.** Apprezziamo le proposte di valorizzazione e potenziamento delle attività di arte, musica e sport a partire dalla scuola primaria, non solo perché crediamo che la formazione di un giovane debba interessare tutti i piani della sua personalità, ma anche perché siamo convinti che una educazione diffusa e strutturata in queste discipline possa creare le condizioni per una valorizzazione delle

risorse storico-artistiche e ambientali del nostro Paese creando nuove opportunità di lavoro per le giovani generazioni. Ci permettiamo di segnalare tuttavia che è indispensabile formare le competenze professionali di natura relazionale e pedagogica nei docenti in esubero nelle classi di concorso della scuola secondaria che andranno a realizzare queste attività nella scuola primaria.

### **Le risorse per la buona scuola pubbliche e private.**

Sono interessanti le proposte di autofinanziamento indicate nel documento. In concreto chiediamo che da subito si renda operativa la possibilità di devolvere l'8 per mille alle scuole non solo per le gite scolastiche e così pure il 5 per mille. Ma vanno meglio chiarite e dichiarate le risorse economiche pubbliche che si vogliono mettere a disposizione del progetto generale in tutti i settori chiave, non esclusa la formazione. Si è andato radicando nel mondo della scuola un diffuso scetticismo che trova fondamento nella politica di tagli lineari alle risorse economiche, strumentali e professionali subite dalla scuola in questi anni, a fronte del crescere della domanda di gestione della complessità affidata al mondo dell'istruzione, dell'educazione e della formazione.

*In conclusione, a nostro parere, il Piano "La buona Scuola" contiene elementi di sicuro interesse inerenti alla formazione, al reclutamento, alla revisione dello statuto giuridico e alla valorizzazione della carriera docente, ma è indispensabile che i cambiamenti siano resi credibili e possibili attraverso un piano finanziario adeguato che a nostro parere manca nel documento. Siamo anche convinti che un settore non ultimo di investimento debba essere quello relativo alla retribuzione di base, al fine di rendere dignitosa e attrattiva la professione dell'insegnante.*

Il Presidente della Associazione Rete "S:O.S."

Andrea Crippa