



Federazione delle Associazioni
degli Istituti Scolastici Autonomi della Lombardia
Via Gavazzeni, 37, 24125 Bergamo Mail: segreteriaasab@virgilio.it

LA BUONA SCUOLA: RIFLESSIONI E PROPOSTE

In data 8 novembre 2014, presso l'Università di Bergamo, Via dei Caniana,2, si è svolto un incontro che ha visto la partecipazione delle rappresentanze delle Associazioni delle scuole autonome delle province lombarde, nelle varie componenti scolastiche: Dirigenti, docenti, genitori e studenti, con lo scopo di elaborare e condividere riflessioni e proposte in merito al documento della Buona Scuola.

La Federazione rappresenta 650 istituti scolastici della Lombardia.

In seguito vengono illustrate in sintesi le conclusioni a cui è pervenuta l'assemblea.

1. AUTONOMIA SCOLASTICA.

Per rendere efficace ed efficiente il sistema scolastico è assoluta condizione sine qua non la **garanzia** e la **valorizzazione dell'autonomia scolastica**.

Dal documento emerge con forza che per trovare risposte ai vari temi (successo formativo, reclutamento docenti, formazione e valutazione docenti, riforma organi collegiali, stato giuridico del personale e organico funzionale....) si deve pensare a una **nuova governance**, dando sostanza all'autonomia scolastica, in quanto risulta insufficiente la declinazione delle competenze prevista nel DPR 275/99.

In particolare manca l'**autonomia finanziaria**, che deve dare alle istituzioni scolastiche la certezza delle risorse indispensabili per il funzionamento e per la programmazione dell'offerta formativa. L'attuale configurazione dell'**autonomia curricolare**, che lascia definire all'istituto scolastico parte del curriculum è di difficile attuazione, perché mancano le risorse economiche, e per la rigidità di organico, risulta pertanto necessario un **organico di istituto**.

L'attuazione di una reale e completa autonomia scolastica deve comportare il riconoscimento istituzionale e giuridico di **forme di rappresentanza delle istituzioni scolastiche autonome**.

2. RIFORMA ORGANI COLLEGIALI

Per attuare pienamente quanto sopra esposto e per avere una vera Buona Scuola appare necessario e urgente che venga approvata dal Parlamento una **nuova legge sugli organi di governo delle scuole autonome**. Risulta necessaria parimenti una **riformulazione aggiornata del Testo Unico** delle leggi della scuola da parte del Ministero, in quanto la normativa vigente non è coerente con il contesto prefigurato dalle norme sull'autonomia.

Relativamente ai contenuti della nuova legge sugli Organi Collegiali, si propone che essa sia basata non più sulla partecipazione (come nei Decreti Delegati), ma su effettiva capacità di gestione del servizio a livello territoriale.

Quindi serve: un **organo di governo** delle istituzioni scolastiche autonome che veda anche la **presenza degli Enti Locali e delle componenti sociali**, che definisca **la mission e la vision** della scuola, **con chiare competenze distinte da quelle degli organi** (Dirigente e Collegio Docenti).

Va prevista l'**istituzione di figure di sistema intermedie** indispensabili al buon funzionamento di un'organizzazione complessa.

Relativamente al **Testo Unico**, occorre che il Ministero **metta ordine** una volta per tutte ad una normativa che si è stratificata nel tempo in maniera contraddittoria, recependo i necessari adeguamenti dopo l'autonomia scolastica.

Va prevista altresì l'**abolizione degli Uffici Scolastici Territoriali**, che non hanno più ragione d'essere e vanno **ridefinite con estrema chiarezza le competenze specifiche rispettivamente degliUSR e delle Regioni, in rapporto alla struttura ministeriale.**

In quest'ottica **le reti di scuole devono essere riconosciute come articolazione della nuova governance** connessa all'attuazione di una reale autonomia scolastica. Esse svolgono funzioni di diversa natura, sia amministrativa, sia progettuale, di ricerca, di formazione e necessitano di risorse umane e finanziarie ad hoc.

3. RUOLO E FUNZIONE DI DIRIGENTE SCOLASTICO E DSGA

Nel quadro dell'autonomia sopra descritto, il **Dirigente Scolastico è organo di gestione unitaria** dell'istituzione scolastica, contribuisce alla costruzione della mission e della vision della scuola, all'interno dell'organo di programmazione; è responsabile della loro realizzazione; è un **"manager didattico"**, in cui i due aspetti, gestionale e di leadership educativa, sono parimenti importanti. Ne emerge un profilo molto complesso, che necessita di una **valorizzazione** e di un **riconoscimento istituzionale** oggi insufficienti.

Va ridefinito il profilo del DSGA, che si auspica divenga membro del Consiglio dell'Istituzione e operi con autonomia funzionale nell'ambito delle direttive del dirigente e cura tutte le fasi istruttorie.

Il reclutamento dei DSGA deve essere basato sul possesso di una laurea e sul superamento di un concorso e non come avviene oggi, con passaggi di profilo anche da quello del collaboratore scolastico

La complessità della struttura richiede necessariamente la presenza di figure "intermedie" (figure di sistema) stabili e riconosciute, al fine di presidiare l'articolata e vasta fase organizzativa che precede e accompagna il mandato formativo-apprenditivo degli studenti.

A supporto dell'efficacia dell'azione e del conseguimento degli obiettivi, è necessario elaborare un **sistema disciplinare** che consenta a DS e USR interventi più rapidi e efficaci volti ad arginare ogni forma di dequalificazione professionale.

4. RECLUTAMENTO

Le attuali assunzioni tramite graduatoria non rispondono più alle esigenze di qualificazione del servizio, pertanto devono essere individuate **altre e nuove forme di reclutamento.**

E' assolutamente necessario verificare l'**attitudine all'insegnamento** dei nuovi docenti, attraverso test e periodi di **tirocinio**, da coordinare e raccordare con i tirocini già previsti con i percorsi universitari attualmente regolati dal DM 249/10.

Si riscontra la necessità di prevedere **forme di valutazione** anche **per il personale** neo assunto **proveniente dalle Gae**, per verificarne l'attitudine all'insegnamento e per predisporre azioni di monitoraggio e di formazione in ingresso.

5. VALUTAZIONE DOCENTI

Deve essere elaborata nell'ottica del **miglioramento continuo**, non solo premiando i migliori, ma prevedendo forme di accompagnamento per coloro che mostrano criticità. Non si condivide la previsione di una percentuale fissa di docenti destinatari di premialità.

La **valutazione** va posta in relazione a **LEP** che vanno definiti, in termini di **profilo del docente**, comprendente **obiettivi chiari.**

Risulta necessaria una riflessione sul concetto di **libertà d'insegnamento**, da porre in relazione con la discussione sulle **metodologie didattiche** più efficaci e innovative e con le soluzioni adottate in collegio.

E' necessario verificare **l'attitudine all'insegnamento anche in itinere**, per coloro che sono già in servizio e non solo per coloro che verranno reclutati per concorso.

Il Dirigente Scolastico deve essere coinvolto in una fase della valutazione, da assegnare però ad un **nucleo esterno indipendente**. Si ritiene imprescindibile il momento di **verifica in classe**, durante lo svolgimento dell'attività di insegnamento. A questo proposito va rivalutato il **corpo ispettivo**, cui va affidato il compito di sostenere le scuole nell'innovazione, nel cambiamento e nella valutazione continua, sempre nell'ottica del miglioramento.

6. ORGANICO FUNZIONALE/STATO GIURIDICO DEL PERSONALE

L'aggiornamento del personale deve essere **obbligatorio**, ma organizzato sia nei contenuti sia nei metodi in modo da garantirne l'efficacia (metodologie attive, laboratoriali e basate sulla ricerca azione, attraverso reti tra scuole).

Va ridefinito **l'orario di servizio dei docenti**, ora distinto tra attività di insegnamento e funzionali, in modo che diventi **onnicomprensivo** delle diverse funzioni connesse con la professione docente. Per la copertura delle supplenze un'ora a disposizione settimanale per ogni docente potrebbe essere sufficiente per coprire le assenze brevi.

E' fondamentale che ogni istituto disponga di un **organico funzionale** almeno **triennale, potenziato** rispetto alle necessità di copertura del tempo scuola, da utilizzare in parte per supplenze, in parte per attività di recupero e integrative, per progetti.

Alla luce di quanto sopra risulta indispensabile **rivedere il contratto di lavoro** eccessivamente rigido e non più rispondente alle esigenze della scuola.

7. RISORSE

La logica entro cui si collocano tutte le proposte sopra esposte è quella **dell'investimento** e non della sua riduzione.

La Buona Scuola richiede quindi **certezza e incremento delle risorse** per poter garantire un servizio scolastico di qualità, rispondente alle esigenze del contesto attuale, territoriale e culturale.

Al fine di poter meglio illustrare i contenuti sopra esposti la scrivente Federazione chiede un incontro con i membri del Cantiere di Lavoro sulla Buona Scuola.

Bergamo, 8 novembre 2014

Il Presidente FAISAL
Prof. Piero Maffeis

Documento redatto da: Piero Maffeis, Aldo Domina, Maria Peracchi, Annamaria Persico, Piero Tinelli