

Documento del gruppo scuola del Pd metropolitano

La proposta governativa La Buona Scuola (di seguito LBS) ha riportato l'istruzione, per anni cenerentola del dibattito pubblico, all'attenzione di soggetti interni ed esterni al settore, riattivando la capacità di riflessione della scuola sulla scuola, sopita o ridotta a mera protesta da una serie improvvida di interventi di riforma calati dall'alto e non condivisi.

Lo fa con coraggio, perché aggredisce problemi annosi della scuola italiana – precariato storico, divisione tra organico di fatto e organico di diritto – e perché si propone di sciogliere importanti nodi culturali come quelli della valutazione della professione docente e del rilancio della cultura del lavoro all'interno dei percorsi di formazione.

In ultimo, propone finalmente la scuola non come mera voce di spesa, ma come capitolo di investimento concreto (cfr. ultima legge di stabilità e i fondi per l'edilizia scolastica). Dare seguito ai finanziamenti è di estrema importanza per garantire credibilità alla realizzazione della proposta presentata.

“Per un problema complesso non esistono soluzioni semplici” dice il documento. La scuola è un problema assai complesso, la risultante di una lunga cattiva gestione, perciò ogni soluzione, anche quella più largamente condivisa, porterà con sé una serie di controindicazioni ineliminabili: non deve essere la paura di questi effetti collaterali a bloccare il necessario cammino di riforma richiesto da una situazione attuale ormai non più sostenibile. Il tempo perso in passato ci ha portati allo stallo che subiamo oggi: perché perderne altro?

Non la paura del cambiamento o delle controindicazioni, ma la convinzione di poter contribuire alla definizione del concetto, ancora aperto, di “Buona scuola”, ci spinge a consegnare le osservazioni di merito al documento che seguono.

Assumere tutti i docenti di cui la buona scuola ha bisogno

Come molti dei democratici incontrati durante la campagna di ascolto del Pd milanese, guardiamo con estremo favore a questo provvedimento atteso da tempo e che costituisce la preconditione fondamentale per un valido patto formativo: l'assunzione dei 149.000 circa docenti precari inclusi nelle Gradatorie a Esaurimento (GAE) è giusta non solo per i lavoratori della conoscenza che interessa, ma anche per gli studenti che guadagnano continuità didattica e potenziamento dell'offerta formativa.

Chi assumere? Tuttavia, in vista di questo passo fondamentale, dobbiamo tenere presente la complessità delle posizioni degli insegnanti inclusi nelle GAE, tra i quali esistono anche docenti che non hanno mai insegnato o che, nella lunga attesa del ruolo, hanno trovato altra collocazione. Riteniamo fondamentale una seria operazione di monitoraggio di casi simili per stabilire per tempo che fare di eventuali posti non assegnanti all'interno del piano assunzioni. È importante che questi ultimi non rimangano vacanti: la nostra proposta è che essi vengano assegnati

prioritariamente ai docenti di quelle classi di concorso di recente attivazione, che proprio per la loro novità sono rimaste escluse dalle GAE e dagli ultimi concorsi.

Non solo quantità, ma anche qualità. Visti i numeri coinvolti, si pone un problema di qualità delle nuove assunzioni. Certo, si tratta di personale abilitato e che insegna da anni. Ma non è questa una ragione sufficiente per sottrarlo a un progetto di formazione e di verifica, essendo proprio questo contingente, nella prospettiva della buona scuola, un potenziale fattore di innovazione.

Guardiamo con favore quindi a una revisione dell'anno di prova, che preveda del ruolo tutoriale di **un docente esperto**, valorizzando la componente esperienziale dell'anno di formazione; garantisca il possesso delle competenze di base di informatica e inglese richieste a tutti i vincitori di concorso; preveda un percorso di formazione per colmare eventuali lacune, rilevate nel corso dell'esperienza tutoriale con il docente esperto, in termini di conoscenze e competenze indispensabili per la gestione dei processi di insegnamento apprendimento (riferibili, ad esempio, a metodologie didattiche, didattica per l'acquisizione di competenze, gestione del gruppo classe, ecc.). [Scheda 1]

Organico funzionale: una scommessa per una vera autonomia

Quanto affermato dal testo a riguardo di una attuazione vera dell'autonomia scolastica e del nuovo organico è condivisibile e auspicabile a patto che venga considerato organico "funzionale" tutto il personale e non solo i docenti neoassunti. La disponibilità di personale docente aggiuntivo darà così sostanza al progetto perché libererà energie che si potranno dedicare al potenziamento dell'offerta formativa e a tutte quelle attività che faranno della nuova scuola una buona scuola.

Organico dell'autonomia di qualità. Noi auspichiamo la definizione, al momento solo tracciata nei contorni, di un organico funzionale di qualità, finalizzato al potenziamento dell'offerta formativa e della struttura organizzativa della scuola ad esempio recuperando l'esperienza positiva delle compresenze nel primo ciclo. Fondamentale diventa sapere come verrà assegnato alle scuole il contingente di organico funzionale: sulla base della richiesta delle scuole o sulla base delle esigenze di stabilizzazione dei docenti iscritti alle GAE? A nostro parere l'organico funzionale deve essere assegnato su richiesta di scuola o rete di scuole.

Inoltre, per una reale autonomia serve rivedere l'attuale rigidità dell'organizzazione del lavoro all'interno della scuola, ancora oggi finalizzata all'apprendimento disciplinare secondo il modello centralistico: perciò è necessaria una revisione delle classi di concorso vigenti, la cui polverizzazione rende impossibile quella flessibilità pur prevista ed auspicata dalle norme.

Non può – d'altra parte – esistere una buona scuola autonoma senza un buon dirigente. E' infatti nel suo profilo professionale che le competenze gestionali e organizzative trovano la necessaria finalizzazione all'innovazione didattica e alla qualità dell'offerta formativa. Una forte caratterizzazione di "leader per l'apprendimento" può dare senso e credibilità ai necessari poteri organizzativi, quali quelli previsti dalla *piena disponibilità del 10% di organico funzionale* e dal suo ruolo nella valutazione dei docenti. Appare essenziale, perciò, riscrivere il profilo professionale del dirigente e assicurare per la sua valutazione strumenti snelli e sicuri, sulla base di

obiettivi assegnati contestualmente all'incarico e nel quadro di un pieno riconoscimento normativo della dirigenza statale, come dirigenza specifica che opera in un sistema di relazioni professionali e umane fondate sul lavoro di team e responsabile del successo formativo degli studenti.

Affinché questo trinomio autonomia-dirigenza-valutazione possa funzionare, è anche necessario dotare le scuole di servizi territoriali che snelliscano le procedure amministrative e rivedere il quadro di alcune responsabilità affidate oggi al dirigente, impropriamente equiparato al datore di lavoro, lasciandogli tempo e strumenti per gestire un sistema a elevata complessità.

Registro nazionale dei docenti. Esprimiamo consenso anche nei confronti della creazione di un registro nazionale dei docenti della scuola italiana, a patto che esso preveda solo le certificazioni "oggettive" relative al profilo professionale acquisito e non una sorta di "fedina penale" dei provvedimenti disciplinari o la valutazione relativa al lavoro d'aula, perché questo alzerebbe eccessivamente la conflittualità tra i docenti, a scapito di una serena collegialità. Per lo stesso motivo esprimiamo contrarietà nei confronti di un registro che si trasformi in uno strumento per incoraggiare la mobilità dei docenti (cfr. infra); viceversa esso deve essere inteso come uno strumento a disposizione delle scuole per conoscere meglio le risorse disponibili, anche in rapporto alla specifica offerta formativa del singolo istituto.

[Su OF cfr. scheda 2]

Le nuove opportunità per tutti i docenti: formazione

Guardiamo con favore all'intenzione dichiarata all'interno di LBS di non avere più in classe insegnanti non abilitati: questo impegno è fondamentale per non ricadere negli errori del passato che hanno generato lungo e sofferto precariato; inoltre è fondamentale per difendere il valore della professionalità docente e la qualità degli insegnamenti per i nostri studenti. Un laureato non è per forza un bravo professore; una persona molto istruita non sa automaticamente insegnare. Si impara a insegnare. Il disegno della nuova formazione dei docenti previsto all'interno de LBS (laurea magistrale abilitante + tirocinio semestrale) ci sembra in linea con le ultime positive esperienze del TFA (Tirocinio Formativo Attivo), aggiungendo il valore della rapidità del percorso (che viene abbreviato di sei mesi rispetto a quello attuale). Ciononostante registriamo la debolezza dell'assenza di un raccordo forte e necessario tra scuola e università. Perciò, anche alla luce dei buoni risultati degli ultimi anni e del timore che le università possano essere lente a recepire l'attivazione dei corsi di laurea dedicati all'insegnamento, proponiamo di dare nel frattempo totale applicazione DM n. 249 10.09.2010, continuando dunque l'esperienza dei TFA, equilibrando gli apprendimenti disciplinari, fino a ora ipertrofici e dominanti, con un potenziamento dell'area di Scienze della formazione e della didattica, e valorizzando meglio che in passato sia le figure dei tutor sia i laboratori didattici [cfr schede 3-4].

Premiare l'impegno. Come cambia la carriera dei docenti

LBS con molta chiarezza dice di essere non un ennesimo progetto di riforma, ma la proposta di un nuovo patto formativo, che ha come fulcro la centralità del ruolo docente come progettista di percorsi capaci di motivare e condurre al successo formativo giovani le cui modalità di apprendimento sono molto cambiate negli ultimi anni. Per questo viene dato un rilievo molto forte al tema del "merito", la cui discussione dovrà ovviamente trovare riscontro, da una parte, in nuovo stato giuridico, dall'altra, nell'apertura di una nuova stagione contrattuale.

Progressione stipendiale. La nuova proposta sulla carriera è il punto più controverso del progetto LBS, perché propone di abolire gli scatti di anzianità e di introdurre gli scatti di merito. Su questo punto accogliamo ovviamente con favore l'intenzione di migliorare la condizione stipendiale degli insegnanti italiani e di introdurre un apprezzamento per l'impegno e la preparazione di chi contribuisce a tener in piedi le nostre scuole, sempre più complesse e articolate. Infatti, sappiamo bene che non tutti gli insegnanti sono uguali, sebbene ricevano tutti lo stesso stipendio, spesso non proporzionale al lavoro effettivamente svolto. Tuttavia, per tradurre in realtà questa lodevole intenzione sarà utile precisare e magari correggere il tiro rispetto alle proposte contenute nel documento.

Innanzitutto, bisogna superare la confusione presente nel testo tra "carriera" e "progressione economica", essendo entrambe distinte e non sovrapponibili. La carriera non coincide con gli scatti retributivi e merita per la sua importanza all'interno della scuola dell'autonomia una considerazione a parte.

Sulla progressione stipendiale, esprimiamo favore sul riconoscimento del merito, come già detto, ma non riteniamo possibile abolire totalmente lo scatto di anzianità: perciò auspichiamo, almeno in una prima fase, un sistema misto merito/anzianità.

Rispetto al riconoscimento del merito, riteniamo fondamentale la convivenza di due sistemi retributivi complementari: il primo, per la progressione economica legata agli scatti triennali di competenza o di carriera (aumenti retributivi stabili); il secondo per le funzioni ricoperte durante l'anno scolastico e le attività ad esse legate (compensi "temporanei", attualmente riconosciuti attraverso il Fondo di istituto e oggi gravemente compromessi per le drastiche riduzioni degli ultimi anni).

A proposito del primo, lo scatto triennale per merito, dissentiamo sulla rigidità rappresentata da una quota predeterminata del 66% di beneficiari dell'aumento. Proponiamo dunque di assumere il 66% come tetto massimo a livello sovrascuolastico, assegnando lo scatto di competenza a chiunque raggiunga determinati standard o livelli nelle tre tipologie di credito prospettate (cfr. infra). La competizione, in questo modo, non sarebbe con gli altri docenti ma con se stessi, come stimolo al perseguimento di determinati comportamenti e livelli professionali.

Va infine chiarito che non ci sembra realistico né auspicabile il sistema di mobilità tra scuole previsto da LBS.

Crediti e Valutazione. Se dissentiamo sulla quota, concordiamo invece sulle tipologie di credito che vanno a definire gli avanzamenti stipendiali (formativi, professionali, didattici). A loro riguardo, sarà importante chiarire il peso di ogni credito e la fisionomia delle diverse figure delineate: tutta da definire, ad esempio, ci sembra la figura solo tratteggiata del docente mentor, a riguardo della quale avanziamo un articolato disegno di figure e crediti collegati (cfr. allegato 1 scheda 5). Sui crediti formativi, quelli più oggettivi, dobbiamo registrare i numerosi pareri raccolti durante la ricca campagna di ascolto promossa dal Pd metropolitano di Milano, i quali richiedono a gran voce un aggiornamento e una formazione in servizio di qualità, diverso da quello inseguito per anni dai docenti precari per migliorare il loro punteggio in graduatoria.

Anche sui crediti didattici genitori e studenti consultati hanno espresso spesso interesse e apprezzamento. Sono anche però quelli più controversi perché non oggettivi, anzi esposti alla soggettività ineliminabile di ogni valutazione, per contenere la quale ci sembra che la via migliore sia quella di un sistema di valutatori e valutazione misto operato dai colleghi (valutazione tra pari), dal Dirigente (che viene valutato a sua volta e si assume la responsabilità dei risultati dell'offerta formativa del suo istituto), dagli studenti e genitori, oltre che da un valutatore esterno che intervenga in caso di divergenza tra i diversi soggetti.

Quello della valutazione della professionalità docente è un nodo culturale importante da affrontare: essa non deve essere più vista come una prassi punitiva, contro il docente, ma migliorativa, un'occasione per progredire nel perfezionamento delle sue competenze professionali, per mettersi alla prova, per dare l'esempio allo studente che viene costantemente valutato. Inoltre è un'assunzione di responsabilità e trasparenza nei confronti del proprio lavoro.

[su questo capitolo cfr. scheda 5].

Fondata sul lavoro

Il capitolo 5, dedicato al rapporto tra scuola e lavoro, è a nostro parere uno degli elementi qualificanti della proposta complessiva de LBS. Innanzitutto, perché vuole intervenire su un problema rilevante: la mancanza di raccordo tra istruzione e mondo professionale è avvertita da molti anni come una delle cause della mancanza di motivazione allo studio da parte dei nostri giovani, e quindi della dispersione scolastica, mentre da parte delle imprese impegnate nell'innovazione e nella competizione sul mercato globale viene lamentato uno scarto preoccupante tra le competenze acquisite nella formazione e quelle richieste nei contesti di lavoro. Inoltre, ci sembra che l'educazione al lavoro rientri appieno tra le competenze di cittadinanza che la scuola deve fornire al cittadino italiano ed europeo in formazione. In ultimo è importante valorizzare, più di quanto non sia stato fatto finora, il metodo didattico dell'alternanza scuola-lavoro.

Dunque, interessante e significativa appare la prospettiva dell'apprendistato nelle classi terminali degli istituti tecnici e professionali, che può costituire una forma prima di sperimentazione e poi di progressivo avvicinamento a un percorso formativo che privilegi l'esperienza di lavoro come canale di apprendimento.

Guardiamo con favore a una politica di sostegno dell'esperienza di alternanza scuola-lavoro in tutti gli indirizzi e al rafforzamento delle molte esperienze positive già esistenti. Più problematica sembra invece l'obbligatorietà di 200 ore prevista per tutti gli studenti negli istituti tecnici e

professionali, perché essa appare plausibile solo nel contesto sociale, culturale e normativo di un canale duale alla tedesca, in cui è previsto un impegno strutturale delle imprese nella costruzione del curriculum e il riconoscimento di un salario minimo garantito agli studenti. Nell'attuale ordinamento, invece di parlare di obbligo, sembra più adeguato parlare di opportunità, rispetto alla quale la scuola ha il compito di assicurare il diritto all'alternanza, che si realizza in tutti gli indirizzi, compresi i licei, anche attraverso la modalità dell'impresa didattica e della bottega-scuola. Nella fase transitoria riteniamo necessaria l'attuazione piena della norma vigente sui percorsi alternanza scuola-lavoro (DPR 77/2005), che è riferita a tutti gli indirizzi di studio, compresi quelli liceali, senza soggiacere ai vincoli imposti alla flessibilità prevista nelle opzioni dai regolamenti di riordino.

[su questo capitolo vedi scheda 6]

Per finire

La buona scuola non finisce qui. Continua nel coraggio di cambiare in questa stagione di nuova attenzione per l'istruzione. Ma noi ci auguriamo ci siano anche altri nuovi capitoli, per ora assenti, ma reclamati da studenti, genitori, docenti, dirigenti e collaboratori che con tanta passione hanno partecipato alla campagna di ascolto promossa sul territorio milanese dal gruppo scuola del Pd metropolitano di Milano: per esempio quello sul personale ATA, quello sul riordino dei cicli scolastici e del calendario scolastico, quello del diritto allo studio.

E' ora necessario passare rapidamente ai provvedimenti attuativi, sulla cui tempestività e qualità si fonderà la consistenza del "patto formativo" proposto, come unanimemente concluso da tutti i nostri incontri.