

Documento su “La buona scuola” approvato nel Collegio Docenti del 30.10.14.

1. Mancanza di una “Premessa” al Documento del MPI.

Nel documento diffuso dal MPI si rileva l'assenza di una “Premessa” iniziale. In virtù della complessità del documento e del suo fine, ossia di proporre rinnovamenti sostanziali nella scuola italiana, si ritiene doveroso premettere ad esso, con concreta chiarezza di intenti, le linee guida e portanti della progetto di riforma.

E si afferma ciò nella consapevolezza che per decenni la scuola italiana ha indubbiamente sofferto l'instabilità prodotta da molteplici e sovrapposti progetti di riforma, quasi mai giunti a maturazione e completa applicazione.

Si crede che una riforma degna di questo nome debba in premessa argomentare con maggiore evidenza e chiarezza le ragioni fondanti (culturali, sociali e di impegno economico) di un progetto complessivo, in modo che esse che convincano appieno della sua concreta fattibilità e della capacità di durata in tempi lunghi dei suoi obiettivi.

2. Questione dell'avanzamento per anzianità della “carriera” dei docenti.

Estrema perplessità genera l'idea di una sostanziale abolizione della progressione di “carriera” dei docenti per anzianità di servizio.

Nell'impianto generale del Documento non si comprende l'idea di contrapporre l'avanzamento progressivo dovuto alla normale anzianità professionale alla questione di una valutazione dei docenti che abbia valore, come usa dire, “meritocratico”. Quasi che l'anzianità di servizio fosse un impedimento a criteri altrimenti valutativi.

Si pensa invece che una base di avanzamento per anzianità (in tempi e modi da decidere) debba immancabilmente sussistere (come peraltro accade diffusamente in altri paesi europei) in quanto riconoscimento generale di una professionalità didattica che si esercita anche in virtù dell'esperienza di anno in anno acquisita.

3. Questione della riforma della formazione dei docenti.

Si ritiene questa una delle questioni fondamentali di un'odierna, seria riforma della scuola. E si concorda con quanto si afferma nel Documento, ossia che per troppi anni si sono succedute procedure di concorso e di abilitazione frammentarie, disorganiche, alternate e sovrapposte, senza peraltro che esse abbiano giovato nella sostanza anche solo ad attenuare i problemi dell'occupazione e della stabilità del mondo del lavoro nella scuola.

Ma si pensa anche che nello specifico il documento sia ancora vago e lacunoso. Si invita pertanto il Ministero a produrre con maggiore chiarezza e definizione un nuovo, impegnativo progetto organico di formazione dei laureati alla professione docente (nonché misura e modi di una formazione di aggiornamento in carriera) in termini di preparazione culturale e capacità didattica e di ricerca. E tutto ciò tenendo fermi gli obiettivi anche di autonomia di ricerca e di didattica, in particolare, che l'attuale legge 275 sull'autonomia scolastica prevede.

Il carattere fondamentale della formazione dei docenti ha un'importanza che può ulteriormente esser colta nel passaggio al pt. 4.

4. Questione dell'introduzione di criteri di valutazione dei docenti.

a. Si premette che sulla questione in oggetto non c'è alcuna pregiudiziale negativa. Ma si è altresì convinti che il problema sia complesso e che soluzioni non sufficientemente meditate possano, anziché migliorare la qualità della professione docente, indurre, invece, situazioni di fatto potenzialmente regressive.

Vorremmo che un punto fondamentale ispirasse innanzitutto i criteri di valutazione: ossia, l'obiettivo comune di un miglioramento della qualità generale del lavoro nelle scuole italiane.

E dunque, nessun criterio valido e condiviso di valutazione professionale può esser concepito entro un malinteso senso della parola "meritocrazia", laddove il "merito" si crede non fondi alcun "potere", né si basi su dialettiche potenzialmente conflittuali di "premi/punizioni".

Il "merito", crediamo, occorre sia promosso da percorsi formativi alla professione docente di alto profilo, stimolato da condizioni di lavoro adeguate e socialmente diffuso in forme più ampie possibili.

Solo così, si crede, può maturare nella professionalità docente un'attenzione permanente alla qualità del lavoro e la prassi normale di criteri valutativi.

Pertanto, se questi sono obiettivi condivisi

- a) si ritiene che formulare a priori per ogni scuola quote percentuali (nello specifico, 66% e 33%) di riconoscimento o meno del valore professionale (da far coincidere con un meccanismo di progressione di carriera ed economica) non sia la via "diritta" né concretamente percorribile di un'introduzione di principi valutativi condivisi. Il Ministero pare considerare fisiologica una percentuale di un terzo dei docenti in ogni singola scuola considerati di "livello B". E, viceversa, non pare tollerare scuole in cui la percentuale del "livello A non possa superare i due terzi.

Uno schematismo che ci sembra intenda affrontare in forme addirittura neo-burocratiche (se non meramente economiciste) una questione così complessa, delicata e articolata come quella della valutazione dei docenti;

- b) si crede che l'introduzione di criteri valutativi della professione docente, ai fini di una sua quanto più vasta condivisione all'interno del mondo della scuola, non possa che esser tratta, in primis, e quasi logicamente dedotta, dai criteri rigorosi e permanenti di un rinnovato percorso di formazione e abilitazione dei docenti (la cui urgenza di definizione si richiamava sopra, al pt.3), cui i detti i principi di valutazione facciano sempre esplicito riferimento lungo la progressione di carriera.

L'individuazione di un rapporto stretto e rigoroso fra percorso di formazione (iniziale e progressiva) e criteri di valutazione in itinere ci pare indice primo e irrinunciabile di serietà e coerenza professionali;

- c) a nostro avviso, se interno, il "Comitato di valutazione" in ogni scuola dovrebbe esser inizialmente aperto alla raccolta di materiale didattico e di ricerca inviabile ad esso da parte di tutti gli insegnanti che volontariamente volessero sottoporre a verifica la qualità del proprio lavoro.

E' questa una (non la sola) delle basi possibili, in modi e tempi da definire (secondo turnazione che apra possibilità a tutti e non preveda alcuna quota percentuale fissa), per valutare, secondo criteri condivisibili e chiari, le competenze e le abilità professionali di ogni insegnante che fossero meritevoli di attenzione e incentivazione. Ogni triennio, a turnazione, tutti gli insegnanti di ogni singola scuola, volontariamente, avrebbero la possibilità di documentare e sottoporre a verifica il proprio lavoro didattico e di ricerca.

La figura del docente-mentor, individuato dal Nucleo di Valutazione (cioè da un organo assai ristretto), beneficiario 'ipso facto' degli scatti di carriera, e preposto alla valutazione dei suoi colleghi d'Istituto, potrebbe introdurre tra i docenti dinamiche prevedibili di competizione e "carrierismo" nel senso deteriore del termine. Al fine di evitare questo pericolo e salvaguardare la democraticità collegiale della vita d' Istituto si può perlomeno prevedere che il docente-mentor sia eletto dall' intero collegio dei docenti.

E' aperta, tuttavia, anche la possibilità, come avviene in altri settori del mondo del lavoro, di una procedura di valutazione "esterna". La "valutazione esterna" deve, comunque, essere affidata a enti di pubblici accreditati e di emanazione ministeriale.

- d) si ritiene che la legge sull'autonomia scolastica dell'offerta formativa ancor oggi in vigore abbia già definito a sufficienza particolari figure che nelle scuole (alcune in forma elettiva, altre su indicazione dirigenziale) prestano competenze e attenzione a particolari mansioni: figure di riferimento all'offerta formativa, collaboratori della dirigenza, coordinatori di dipartimento o di consiglio di classe, rappresentanti di Consiglio di istituto ecc.
E si crede, piuttosto, che esse vadano opportunamente incentivate e motivate, ma anche che tali figure, in ispecie quelle non elettive e che svolgono funzioni collaborative alla dirigenza, vadano escluse, per la funzione che già ricoprono, da ulteriori "promozioni di merito";
- e) si pensa che i criteri di valutazione dei docenti debbano equilibrare con più chiarezza di quanto non si evinca dal Documento le capacità professionali tratte dalla prassi didattica curricolare e quelle tratte da capacità di progettazione e implementazione dell'offerta formativa generale. Ossia, stante l'importanza nella scuola odierna di una progettualità esterna ai curricula disciplinari il cui valore non è in discussione, ci pare che un'attenzione comunque particolare vada data nel lavoro dei docenti ai valori professionali di preparazione culturale e innovazione didattica, di attenzione alla motivazione degli studenti, di capacità di trarre dalle discipline di riferimento prassi di più larga formazione civile dei giovani, di abilità nell'intreccio didattico pluri e inter disciplinare.

5. Formazione dell'organico docenti nelle scuole e funzione della Dirigenza.

Nel Documento del MPI si fa riferimento alla possibilità discrezionale del singolo Dirigente di reclutamento dei docenti di ogni singola scuola di sua pertinenza. Ci chiediamo con quali criteri di condivisibilità generale ciò sia possibile.

Esprimiamo la nostra contrarietà tale possibilità, che di fatto e inevitabilmente porrebbe le scuole e le dirigenze in una situazione di competizione conflittuale del tutto impropria e inopportuna ad assicurare le condizioni di serenità e professionalità e la buona qualità della funzione istituzionale e pubblica della scuola.

L'introduzione del Registro Nazionale dei Docenti porta alla chiamata diretta del singolo docente da parte del Dirigente. Logico sviluppo della norma ci pare poter essere la facoltà di "allontanamento diretto", cioè che al Dirigente vengano in futuro attribuiti pieni poteri di assunzione / licenziamento del personale della scuola. Questo ulteriore e drastico rafforzamento della figura del Dirigente riteniamo sia del tutto incompatibile con la natura pubblica e statale della Scuola Italiana.

E crediamo che la capacità dirigenziale in una scuola non stia nella discrezionalità della scelta personale dei docenti, ma nell'armonizzare, assicurare esiti positivi e produttivi, offrire condizioni opportune allo sviluppo in positivo di realtà umane e professionali anche plurali e diverse.

6. Rapporto della scuola pubblica col "privato" e Organi Collegiali.

Stante il fatto che, a rigore del dettato costituzionale, il sistema scolastico e il diritto allo studio debbono essere e rimanere pubblici e pubblicamente motivati, incentivati e sostenuti, l'apertura a collaborazioni con realtà "private" si ritiene prassi possibile, se normativamente ben regolamentata: in particolare a partire da norme che regolino la vita democratica interna alla scuola pubblica. In particolare, nel Documento si riscontra una non sufficiente attenzione alla riflessione sugli Organi Collegiali della scuola, date le ipotesi di riforma più volte annunciate in anni precedenti. Una più organica riflessione anche sul possibile rapporto fra scuola ed enti privati dipende strettamente, a nostro avviso, da una migliore definizione di tale rapporto pubblico/privato che si produce dalla chiarezza di definizione, compiti, poteri e composizione degli Organi Collegiali interni alla scuola.

7. Relazione fra "scuola" e "lavoro".

In genere, e al di là della diversa tipologia delle scuole superiori di II grado, si ritiene essenziale la formazione di un rapporto collaborativo e formativo tra scuola e mondo del lavoro. Esperienza di questi ultimi anni è tuttavia stata quella, in troppe occasioni e situazioni, di prevedere un tale rapporto in forme di contingente opportunità alla condizione, precaria, disorganica, a-progettuale, di un mercato del lavoro in evidente stato di crisi.

Una logica di urgenza troppo contingente che spesso ha prodotto una subordinazione della importanza più vasta e generale della formazione scolastica dei giovani (in specie alla cultura critica e alla cittadinanza consapevole) ad esigenze e urgenze di un “saper fare” troppo asfitticamente inteso.

Auspichiamo invece che obiettivo comune possa essere il rilancio, l’incentivazione e il consolidamento di una capacità progettuale e innovativa più stabile e di più ampio respiro innanzitutto del mondo e del mercato del lavoro, in modo da consentire una migliore capacità organica e progettuale della scuola di intrecciare con esso rapporti culturalmente e concretamente produttivi di pari dignità e capacità di contributo.