

La professione docente è attraversata da stereotipi che hanno segnato la storia della scuola. Guardare all'insegnante di domani significa partecipare al cambiamento che dalla trasmissione del sapere e la tradizione culturale porta all'analisi e alla costruzione di saperi, competenze e versatilità che aprano ragazzi e ragazze alla comprensione della realtà complessa e globalizzata in cui vivono e consentano a ciascuno di inserirvisi al meglio, attivamente e consapevolmente. Da pubblico dipendente al quale consegnare una volta per tutte il patrimonio da trasferire, il docente diventa professionista dotato di autonomia didattica e di ricerca: responsabile di conoscenze, risultati, successo formativo e ricadute sulla vita sociale e lavorativa.

Oggi tendiamo ad un sistema formativo allargato che a partire dal territorio aiuti ogni ragazzo e ragazza, ogni uomo e donna a trovare il proprio posto nel mondo; un sistema che copra tutto l'arco della vita e veda la dimensione educativa sempre meno in termini di contrapposte antropologie e sempre più con laica attenzione alla persona, al suo sviluppo, alle sue difficoltà e in particolare ai condizionamenti che inducono ad abbandonare il percorso formativo. L'attenzione alla relazione aiuta i docenti a conoscere i propri alunni e crescere con loro, sostenendone la motivazione con una professionalità sempre aperta al miglioramento.

In questa prospettiva va riconosciuta la centralità della funzione docente all'interno di un programma politico che fornisca indicazioni sul sistema formativo italiano dei prossimi decenni: saldamente ancorato al dettato costituzionale, confrontabile e competitivo con sistemi e strategie messi in atto a livello europeo.

## formazione

La formazione iniziale e lo sviluppo professionale dell'insegnante non sono attualmente in sintonia. La prima viene sempre ricondotta ai percorsi accademici. Il secondo non è in relazione con la programmazione dell'offerta formativa, la valutazione dei docenti e la loro valorizzazione (come singoli e nell'organizzazione istituzionale). Inoltre nella formazione dell'insegnante (in entrata e in servizio) finora ha sempre prevalso la dimensione burocratica sulla promozione dell'iniziativa progettuale e l'ottica dell'autonomia scolastica.

***L'adozione di un sistema di formazione iniziale che si conclude con l'abilitazione dovrebbe essere contestuale all'adozione delle procedure di reclutamento degli abilitati.*** *L'espansione del numero di abilitati oltre la necessità e la mancata copertura dell'intero organico, dimostrata dalla presenza in servizio di un 15% di insegnanti a tempo determinato, ha provocato una situazione intollerabile, nella quale ai gravissimi danni che il precariato reca alla vita dei docenti e alla continuità didattica si accompagna una tragica "guerra tra poveri" alla ricerca di soluzioni che avvantaggino l'uno o l'altro gruppo. Molti fra i governi che si sono succeduti hanno la responsabilità di non aver percorso con regolarità per il reclutamento la via maestra, costituzionalmente obbligatoria, dei concorsi pubblici; il governo Berlusconi ha drammaticamente peggiorato la situazione, riducendo gli organici e bloccando le procedure introdotte dal governo Prodi nel 2006-2008 per la copertura a tempo indeterminato tutti i posti effettivamente necessari.*

Per evitare che i provvedimenti sulla formazione iniziale siano determinati, anziché dalla ricerca di percorsi di qualità, dall'esigenza di risolvere i problemi del precariato, occorre anzitutto la definizione della necessaria flessibilità nell'utilizzazione delle risorse di docenza mediante l'attribuzione alle autonomie scolastiche dell'**organico funzionale** con l'azzeramento delle supplenze. Occorre attivare procedure concorsuali relative al predetto organico funzionale mediante: (1) programmazione anticipata rispetto al percorso di formazione, (2) *partnership* di università e sistema scolastico nella progettazione e gestione delle attività formative, (3) rilevanza agli interventi di accompagnamento nella fase dell'entrata in servizio.

L'incomunicabilità dei percorsi di formazione degli insegnanti primari e secondari va probabilmente superata. Tra formazione iniziale e formazione in servizio, anche al fine di facilitare una auspicabile **mobilità fra i livelli scolastici** e nell'ottica di un'articolazione di professionalità da utilizzare nel sistema formativo territoriale, occorre dar vita ad un modello formativo polivalente e plurimo: per i soggetti coinvolti (pariteticità dei saperi accademici e dei saperi di scuola), per le diverse stagioni professionali, per tipologie e metodologie. Le **autonomie scolastiche** da un lato dovranno potenziare la capacità di **ricerca, sperimentazione e sviluppo**, dall'altro le **azioni di rete**, in ambedue i casi per riflettere sull'esperienza e ricostruirla nell'attività di progettazione e innovazione, mediante la documentazione, il supporto di esperti, il dialogo con le associazioni professionali, la messa in opera di quegli strumenti (laboratori territoriali) già previsti nel decreto n. 275/1999. A questo fine va valorizzata, all'interno del sistema universitario, l'attività di **ricerca didattica** per la formazione iniziale e in servizio svolta in **rapporto con le scuole**, superando orientamenti, oggi prevalenti, che tendono invece a premiare ricerche esclusivamente accademiche, e valorizzando la **metodologia laboratoriale**, capace di agganciare teoria e pratica per una formazione riferita all'esperienza e alla realtà delle nuove generazioni.

*Le **competenze** corrispondenti alla **professionalità** e la **motivazione** sono centrali nel profilo del docente e formano l'oggetto delle politiche di formazione iniziale e reclutamento. Affinchè il percorso formativo attragga giovani fortemente motivati e qualificati (come sottolineato da recenti documenti UE), nei quali individuare e sviluppare attitudini competenze e conoscenze del futuro docente (che la formazione in servizio dovrà continuare ad alimentare), è determinante il **raccordo con concrete prospettive di ingresso stabile** nell'insegnamento e successiva carriera non professionalmente ed economicamente piatta.*

Il rapporto tra **università e scuola**, lungi dal ridursi al contributo delle scuole allo svolgimento dei tirocini, deve rappresentare un autentico **partenariato**, paritario, che caratterizza l'intero sistema formativo a partire dalla **progettazione** delle attività. E' perciò necessario un organismo che valuti unitariamente le esigenze, definisca criteri omogenei, garantisca la finalizzazione delle attività formative al profilo da raggiungere, curi l'organicità tra le diverse parti del percorso (didattiche disciplinari, laboratori, tirocinio); dei compiti e delle decisioni di questo organismo il sistema scolastico deve essere parte integrante: va quindi rifiutata, in quanto contraria a questa logica di integrazione, ogni soluzione che preveda organi *ad hoc* per il tirocinio, li separi dal resto del percorso formativo e limiti solo ad essi la presenza della scuola.

La collocazione del **tirocinio** all'interno del percorso di formazione deve avvenire in forme che evitino la riduzione a mero praticantato. Il tirocinio infatti è il luogo della formazione alla **competenza riflessiva**, perché offre all'insegnante in formazione occasioni guidate di ripensamento sul proprio agire. Esso costituisce il **raccordo tra saperi teorici e pratici** e induce il **dialogo tra scuola e università**. Non si tratta, infatti, di giustapporre formazione disciplinare e formazione nelle scienze dell'educazione, bensì di correlare questi due ambiti all'interno di *curricula* mirati alla formazione di un'effettiva professionalità docente. Per questo stesso motivo **il tirocinio non dovrebbe essere relegato all'ultimo anno**.

Mancano ancora indicazioni da parte del MIUR circa i *tutor* per i vari tipi di tirocinio e i diversi compiti previsti dalla recente normativa, e anche su come favorire un'efficace programmazione delle attività. In proposito sarebbe bene **ricuperare il patrimonio di esperienze e competenze delle migliori SSIS**.

I posti da bandire per il TFA, il cui numero come detto prima va correlato al successivo reclutamento, andrebbero altresì ripartiti tra regioni (e tra università all'interno di una stessa regione) in modo omogeneo e, fermo restando il superamento delle prove di accesso, essere strutturati in modo da riconoscere crediti relativi a pregressi percorsi dottorali universitari o esperienze di insegnamento.

Un grande nemico della crescita professionale è la routine, la stabilizzazione acritica di comportamenti e pratiche, addirittura la perdita di segmenti di professionalità rimasti inutilizzati nel tempo; la **formazione in servizio** non è solo una questione deontologica, deve essere **obbligatoria e certificata**, nonché riconosciuta sia sul piano economico e di carriera che amministrativo (punteggio per i trasferimenti, per incarichi interni all'organizzazione scolastica, per accedere alla dirigenza), tenendo adeguatamente conto della diversità di impegno tra partecipazione ad un corso di aggiornamento e promozione di ricerche e innovazioni sul campo, così da prevedere non solo premialità occasionali ma **un sistema incentivante**.

Si tratta di comporre la formazione individuale, in relazione alla qualificazione professionale dei singoli, con le esigenze dell'istituzione scolastica, **evitare la burocratizzazione** e dare priorità, anche differenziando i trattamenti individuali, a ciò che incide sull'**effettivo miglioramento del sistema formativo**.

Si devono fissare gli obiettivi e i criteri di valutazione della ricaduta della formazione del docente, ma garantirgli allo stesso tempo libertà di scelta riguardo ai luoghi e ai contesti presso cui realizzarla (scuole, agenzie specializzate, associazioni professionali, piattaforme online).

Una formazione in servizio monitorata e certificata rimanda all'accreditamento dei soggetti che la erogano: servono criteri a garanzia della qualità dell'offerta, così come per parlare di riconoscimento professionale dei docenti **non bastano le ore frequentate**, ma occorre verificare l'avvenuta **acquisizione di competenze** e la ricaduta sull'effettivo rinnovamento e arricchimento della didattica a valle dell'intervento di formazione.

Essenziale è la documentazione e la circolazione delle buone pratiche valorizzando **centri territoriali di supporto** nell'ambito di **reti di scuole e di servizi formativi territoriali**, l'apporto delle **associazioni professionali** e le potenzialità offerte dalle **tecnologie della comunicazione** (senza ridurre tutto all'online).

La formazione in servizio riceverebbe ulteriore impulso se posta come condizione indispensabile di nuovi sbocchi professionali del docente (dirigenza scolastica, *tutor* per i nuovi docenti e così via), abbinata naturalmente ad una **valutazione** che dia peso all'effettiva capacità didattica (**portfolio del docente**) evitando che dichiarazioni formali di competenze professionali o frequenza a percorsi accademici capovolgere un giudizio negativo sul campo (cfr. punto successivo e assemblea nazionale PD Varese 2010 <http://beta.partitodemocratico.it/doc/108668/valutazione-e-rilancio-della-scuola-italiana.htm>)

## organizzazione

### 1) del sistema scolastico

Alla base dell'organizzazione del sistema c'è il dimensionamento, di competenza delle Regioni e degli Enti Locali, i quali, in base alla normativa vigente, devono individuare "ambiti funzionali" in base ai bisogni del territorio e mantenere la rete dell'offerta formativa interagendo con le istituzioni scolastiche autonome.

La recente imposizione del Governo Berlusconi circa la costituzione degli Istituti Comprensivi nel primo ciclo va considerata non in base ai risparmi economici generati da un semplice accorpamento di plessi e gradi scolastici, ma in relazione alla continuità e allo sviluppo del curriculum verticale, alle condizioni territoriali, all'edilizia e disponibilità di spazi, nella consapevolezza che la dimensione dell'istituto e l'articolazione delle sue diverse componenti incide pesantemente sull'organizzazione. Si ritiene dunque che si possa arrivare alla definizione di tale tipologia di istituti solo con i tempi necessari ad una razionale programmazione e ad una riflessione sui parametri numerici stabiliti dalla legge 233/1998.

Per far decollare l'autonomia c'è poi bisogno di una rete di aggiustamenti coordinati fra loro sul piano istituzionale, descritti in maggior dettaglio in documenti precedenti del PD (vedi Dieci proposte per la scuola di domani, Varese 2010 <http://beta.partitodemocratico.it/doc/109007> e i documenti 2010-2011 relativi al primo Forum <http://beta.partitodemocratico.it/doc/107290> e al secondo Forum Istruzione del PD <http://beta.partitodemocratico.it/doc/202326>) e qui richiamati solo per sommi capi:

- rappresentanza delle scuole autonome
- applicazione degli ordinamenti scolastici
- semplificazione normativa: un nuovo testo unico
- edilizia e sicurezza
- modalità di finanziamento
- reti di scuole e sistemi formativi locali
- organico funzionale.

## 2) didattica

L'elemento fondamentale è costituito dall'organico funzionale di istituto, come:

- capacità di far fronte a nuovi bisogni educativi
- gestione dei gruppi di allievi
- riconoscere la centralità del lavoro cooperativo per i docenti e gli studenti
- sviluppare le potenzialità progettuali e di ricerca offerte dall'autonomia delle istituzioni scolastiche
- consentire la continuità e la stabilità del progetto
- favorire una maggiore apertura delle scuole.

L'organizzazione deve sostenere i tempi dell'apprendimento evitando la frantumazione della didattica e recuperando i modelli che hanno dimostrato efficacia, come tempo pieno e modulo nella scuola primaria.

Qui occorre incidentalmente notare che, riforme a parte, occorrerà rapidamente porre rimedio all'illegalità delle circolari attuative relative agli organici degli ultimi due anni scolastici, basate su decreti interministeriali non ancora emessi ed altri gravi errori di previsione del Ministro Gelmini (come quello sulla effettiva domanda del tempo pieno nella scuola primaria), e qualche mese fa bocciate dal Consiglio di Stato: anche rispetto alle leggi vigenti risulta incoerente l'organico stabilito dalle circolari che avrebbero dovuto attuarle.

## 3) funzionale

- Per l'attività dell'insegnante deve essere previsto un orario funzionale che comprenda anche la progettazione, la cura delle relazioni, l'esercizio dell'autonomia.
- Occorre prevedere un migliore utilizzo delle risorse umane, una armonizzazione dei profili professionali rispetto alle classi di concorso, la possibilità di uno sviluppo della carriera.

## 4) tutele

- Vanno assicurate risorse adeguate ad una pluralità di domande formative, alla complessità e specificità delle scuole.
- I docenti devono avere una rappresentanza efficace sia a livello istituzionale che sociale, che consenta di superare la solitudine e la conflittualità, anche attraverso un "patto" con gli studenti e le famiglie. La contrattazione non deve essere intesa come contrapposizione, bensì convergenza verso il bene comune legando le legittime prerogative dei lavoratori con il diritto allo studio.

## status

- Ogni possibile rivalutazione dello status dei docenti implica un preliminare **recupero strutturale delle risorse sottratte con la mutilazione della carriera**. Bisogna altresì intervenire sulle cosiddette leggi Brunetta che hanno fortemente burocratizzato e centralizzato la gestione del personale della scuola assieme a tutto quello della pubblica amministrazione, ingessando ogni possibile autonomia scolastica.
- L'autonomia scolastica intesa come autonomia funzionale va considerata come base di partenza per l'avvio dei processi di innovazione attraverso profili professionali caratterizzati dal nesso tra **libertà** di insegnamento e **discrezionalità** della dirigenza, con le connesse **responsabilità** e gli obblighi di rendicontazione per tutti.
- Occorrono **risorse umane certe** da porre in relazione con il progetto della scuola, sia a livello nazionale che locale; questo si ottiene dando sistematicità e certezza nella **periodicità dei concorsi**, il che garantisce la continuità didattica e risolve l'annosa questione del precariato; occorre anche diffondere le funzioni di **staff intermedio di Istituto** come modalità di *governance* per l'adozione di scelte didattiche partecipate e condivise, con reti di scuole e fra scuole e altre realtà territoriali che valorizzino personale e finanziamenti.
- Pur ipotizzando una possibile articolazione territoriale diversificata, anche per tipologie di settori formativi, deve essere comunque garantito da norme di rango primario che le **regole di reclutamento** siano **definite a livello nazionale** e le modalità di assunzione debbano **conferire stabilità all'organico**.
- I concorsi non devono accertare soltanto il sapere ma anche il saper fare professionale: no a preselezioni esclusivamente mnemoniche (quiz), sí a test psico-attitudinali coerenti con il profilo.
- Le necessità di riassorbire il precariato (graduatorie ad esaurimento) non può precludere il diritto di accesso ai giovani docenti: il "doppio canale" accompagnato da una ragionevole periodicità dei concorsi si conferma una delle poche procedure atte a garantire equità verso tutte le generazioni.
- Sarà utile l'elaborazione di un **codice deontologico** che descriva i contenuti della **libertà di insegnamento** finalizzati a garantire il **diritto all'istruzione**, così potrebbero essere previsti **organi di garanzia** necessari a tutelare tale libertà di insegnamento e definire la responsabilità educativa. E' emersa in proposito la preoccupazione di un loro sostanziale depotenziamento derivante dai provvedimenti Brunetta, in particolare dall'inasprimento delle procedure sanzionatorie.
- Va riconosciuta la **specificità della scuola e del suo personale** rispetto al **pubblico impiego**, a fronte di una tendenza all'omologazione. Resta aperto il problema della regolazione della professionalità docente: procedura legislativa o contrattuale.
- Per quanto riguarda la valorizzazione della professionalità docente, è condivisa la modalità di **rendicontazione**, ma devono essere chiarite finalità, strumenti e soggetti ai quali rispondere.

## valutazione

La valutazione è funzione di regolazione del sistema di istruzione, bene comune e servizio di carattere pubblico e nazionale, essenziale per garantire l'equità nell'esercizio del diritto all'istruzione connaturata con lo spirito democratico della scuola e la sua missione costituzionale. La valutazione è essenziale nel sistema (incompiuto e ancora da realizzare) delle autonomie, in cui anche quelle scolastiche rendono conto dei propri processi e risultati in una prospettiva di miglioramento continuo. Essa è funzione di sistema in tutte le articolazioni: nazionale, territoriale, di scuola. Vi si iscrive anche la valutazione delle prestazioni professionali (d'insegnamento) e quella, antica ma sempre ridiscussa, degli apprendimenti degli studenti.

La valutazione non risponde solo ad esigenze e dinamiche interne al sistema, ma è connaturata al carattere sociale e comunitario della scuola in quanto luogo di cittadinanza; non ha intenti competitivi o classificatori ma garantisce l'equo esercizio dei diritti e lo sviluppo del sistema verso l'innovazione e il futuro; costituisce strumento di conoscenza, interazione, osservazione, accompagnamento dei processi di sviluppo.

La valutazione dell'insegnamento è un elemento, essenziale ma non esclusivo, del sistema di istruzione e valutazione. Messa a repentaglio da campagne denigratorie e discutibili esperimenti del governo Berlusconi, essa si fonda invece sul riconoscimento dell'importanza del lavoro degli insegnanti e del loro insostituibile ruolo nell'affrontare le trasformazioni della società e promuovere inclusione e cittadinanza attraverso lo sviluppo di conoscenze e competenze e l'allenamento all'apprendimento continuo.

La valutazione dell'insegnamento deve considerare la complessità e le principali dimensioni in cui si articola l'attività didattica ed educativa: con gli alunni, i colleghi, nel contesto organizzativo e sociale; i contesti, i processi e i risultati (apprendimenti, relazione, inclusione) rilevati in modo strutturato. Va adottato un approccio multidimensionale, un ampio "cruscotto" di indicatori che comprendano almeno:

- i risultati degli allievi ed i processi che li generano a medio e lungo termine,
- le pratiche di autovalutazione, come riflessione sull'insegnamento, sulle scelte organizzative, sull'efficacia del lavoro collaborativo,
- la documentazione delle pratiche didattiche e della formazione continua (portfolio del docente) con funzioni di bilancio delle competenze e apertura allo sviluppo professionale,
- l'apprezzamento di genitori, studenti, colleghi sulla qualità della proposta formativa
- lo sviluppo delle competenze degli allievi

La validazione della qualità dell'insegnamento dovrebbe essere frutto di una "triangolazione" degli elementi raccolti che garantisca rigore, trasparenza, lealtà e terzietà, grazie ad una precisa definizione di criteri, procedure, compiti e responsabilità.

La valutazione svolge la sua principale funzione quando genera effetti utili, di rendicontazione, correzione, miglioramento; il riconoscimento anche simbolico ed economico individuale va acquistando consensi in ambito democratico, ma appare ancora controverso. La valutazione individuale (a domanda ?) è uno strumento ed una condizione per eventuali effetti di collocazione funzionali su compiti specifici e (obbligatoria ?) per progressioni di carriera.

Ciò è probabilmente dovuto in parte a genuini dubbi su dettagli e specifici strumenti, in parte alla molla motivazionale e non salariale dei numerosi insegnanti di qualità, testimoniata da molti sondaggi, in parte al fatto che risulta molto antipatico dare a qualcuno il dessert quando ancora per tutti scarseggia il pane. Poiché nessuna valutazione è possibile senza un ampio consenso (e senza la garanzia che eventuali premialità saranno aggiuntive e mai punitive rispetto all'attuale contratto nazionale già molto inferiore agli standard europei!), un punto di partenza serio (e non propagandistico come i controproducenti conati valutativi espressi dal governo Berlusconi) potrebbe perciò essere l'attivazione di un progetto che, a partire dal profilo indicato nel contratto collettivo nazionale di lavoro, coinvolga dirigenti, insegnanti, genitori e studenti nell'individuare indicatori significativi e strumenti adeguati per ciascuna dimensione del profilo stesso.

La priorità rimane comunque sviluppare la valutazione delle scuole come conoscenza, interazione, osservazione, accompagnamento dei processi di sviluppo.