

Seminario di formazione ANP-APEF
“La valorizzazione della professionalità docente”

La situazione attuale, gli scenari futuri

17 Maggio 2006 - ore 9.00-13.00 Aula Magna Liceo Classico Statale “Andrea D’Oria” - Via A.
Diaz, 8 Genova

Intervento di Alfio Pelli, Supervisore SISS Toscana, resp. APEF Toscana

PUNTI CHIAVE

LA SITUAZIONE ATTUALE

➤ E’ INDUBBIA LA DEMOTIVAZIONE DEL CORPO DOCENTE

Ha più radici, di vario genere, alcune “storiche” ma ancora attualissime, come per es. il non aver ancora metabolizzato il cambiamento epistemologico del ruolo della scuola, prodottosi ormai da quasi mezzo secolo, un’eternità coi ritmi delle società di oggi, col passaggio da una società elitaria a una società democratica di massa, che ha bisogno assoluto di migliorare continuamente tutti i suoi componenti, in misura diversa a seconda delle diverse personalità/potenzialità/realità, pena la sua decadenza economica e sociale in un competizione mondiale sempre più forte e onnipresente.

➤ QUESTA DEMOTIVAZIONE DEI DOCENTI RISCHIA DI COMPROMETTERE OGNI TENTATIVO DI RIFORMA

➤ UNO IMPORTANTISSIMO FATTORE DI DEMOTIVAZIONE È IL FATTO CHE IL LAVORO DEL DOCENTE NON OFFRE PROSPETTIVE, NÉ ECONOMICHE, NÉ DI STATUS, UNICA POSSIBILITÀ REALE CAMBIARE LAVORO FACENDO IL DS

Tutto avviene sempre “a prescindere”, si è assunti solo in relazione alla posizione in una graduatoria, una volta passati di ruolo nessun riconoscimento del merito o dell’impegno, nessuna valorizzazione effettiva per il lavoro didattico o organizzativo svolto, solo una progressione economica lentissima (6-7 anni) e modesta.

LA VALORIZZAZIONE

A) PARTIRE DAL RILANCIO DELL’AUTONOMIA SCOLASTICA

B) INTRODURRE UNO SVILUPPO DI CARRIERA CHE RIGUARDI ALMENO:

1. RICONOSCIMENTO DELLE FUNZIONI FINALIZZATE ALLA GESTIONE DELLE NUOVE COMPLESSITÀ PROGETTUALI, ORGANIZZATIVE, DIDATTICHE
2. PIÙ LIVELLI PROFESSIONALI ALL’INTERNO DELLO STATUS DI DOCENTE
3. PASSAGGIO A LIVELLI SUPERIORI A SEGUITO DI VALUTAZIONE E FORMAZIONE
4. AUMENTI PER ANZIANITÀ PIÙ MODESTI MA PIÙ RAVVICINATI NEL TEMPO

Approfondire ognuno di questi aspetti richiederebbe un convegno a parte; mi limito qui a un solo aspetto del punto 2, le possibilità di articolazione di carriera legate alle attività di formazione iniziale e in servizio degli insegnanti. L’ho scelto perché è un tema strettamente legato al lavoro didattico del docente, all’insegnare bene la propria disciplina, tema di cui nell’ambito del dibattito sulla carriera dei docenti si sente parlare assai meno rispetto ai ruoli organizzativo/gestionali.

FORMAZIONE INIZIALE DEGLI INSEGNANTI E POSSIBILI ARTICOLAZIONI DELLA CARRIERA DOCENTE

⇒ Qui la **situazione** è davvero **molto avanti, nei fatti**, e per avere i primi risultati basterebbe solo una piccola spallata, come per es. la conquista della rappresentatività da parte dell'ANP nelle elezioni per le RSU del prossimo autunno.

L'ANP è infatti l'unico sindacato ad avere una proposta di carriera per i docenti, è un sindacato nuovo (l'apertura ai docenti è del dicembre 2002 -vedi per le motivazioni l'interessantissima relazione del Presidente Rembado alla manifestazione nazionale di presentazione del Manifesto delle Alte Professionalità Docenti della Scuola, Roma, 7 maggio 2003), e come tale non ha interessi precostituiti da difendere, come invece accade per i tradizionali sindacati confederali e Snals.

“Le tecniche dei sindacati sono un esempio autentico di sbarramento difensivo eretto contro l'eccessiva valorizzazione del merito individuale. Un dirigente delle forze di lavoro ha così dichiarato: *Il buon Dio ha creato lavoratori lenti e lavoratori dinamici. Quest'ultimi in numero minore dei primi. Non chiedetemi il perché. Ma i più dinamici, in qualsiasi sistema, riusciranno sempre a stare a galla da soli. Il dovere delle unioni di lavoratori è quello di tutelare gli altri.*

In verità, questo è l'unico compito che le organizzazioni dei lavoratori realizzano efficacemente. Le affermazioni del loro leader non fanno una grinza”.

J. W. Gardner, 1962!!!

Tornando alle possibilità di carriera per i docenti nell'ambito della formazione iniziale degli insegnanti, come dicevo **la situazione è avanti “nei fatti”**, e ciò **grazie all'Europa**, alla sue richieste per l'integrazione e l'interazione dei vari sistemi formativi, per la circolazione delle persone in ambito UE. Per gli insegnanti l'Europa prevede una formazione a livello universitario. Il Parlamento italiano approva una legge in tal senso nel 1990, la legge n. 341, ma debbono passare ben 8 anni affinché un Decreto Ministeriale ne permetta l'attuazione, è così dall'a.a. 1999/2000 sono in funzione sia le SSIS (Scuole di Specializzazione all'Insegnamento Secondario) che i corsi di laurea in SFP (Scienze della Formazione Primaria).

Ma **sia per le une che per le altre occorrono insegnanti della Scuola per due attività essenziali: gestione del tirocinio e sua integrazione con le altre attività formative** (supervisor) svolgimento delle attività di tirocinio nelle varie scuole (tutor). Per i primi, visto che poi dovranno operare in condizione di semiesonero presso le Università, si prevede un regolare concorso universitario (titoli, scritto, orale), per i secondi non si fa niente, né un'attività di formazione né il riconoscimento di alcun compenso aggiuntivo (come del resto per i supervisor): è evidente la preoccupazione di creare “il minimo di differenza possibile” all'interno del corpo docente. **Le resistenze conservatrici dei sindacati tradizionali sono fortissime e nessun governo vuole rischiare su questo**, né il governo di centro sinistra con cui nascono SSIS e corsi di laurea in SFP, né il successivo governo di centro-destra.

⇒ **2003: la legge n. 53** riforma gli ordinamenti scolastici e la formazione degli insegnanti (art. 5), prevedendo l'abolizione delle SSIS e la nascita delle lauree specialistiche per l'insegnamento.

Guardiamo nel decreto applicativo dell'art. 5 di tale legge le diverse possibilità di differenziazione, e quindi di carriera, per gli insegnanti della Scuola, per i quali è previsto:

A) nell'ambito delle nuove lauree specialistiche:

* partecipazione alle **commissioni di ammissione** e di **esame finale** (Art. 3 comma 4 e 6)

* svolgimento dei compiti di **supervisore al tirocinio** e di coordinamento del medesimo con le altre attività didattiche (Art. 4 comma 9)

* svolgimento di attività di **tutor per il tirocinio**, che si conclude con un giudizio del tutor stesso per la commissione di valutazione del tirocinio (Art. 4 comma 2c)

B) nell'ambito dell'anno di applicazione per i futuri insegnanti:

* svolgimento di attività di **tutor** (Art. 5 comma 4), col compito di fornire indicazioni ai Centri di Ateneo o di interateneo sulle attività di formazione per il nuovo docente (Art. 5 comma 5) e, una volta concluso l'anno di applicazione, fornire al Comitato per la valutazione del servizio elementi di valutazione per l'accesso ai ruoli del nuovo docente (Art. 5 comma 6)

* attività di **membro del Comitato di valutazione del servizio**, col compito di discutere

una relazione sulle attività svolte dal futuro docente ed emettere giudizio favorevole o meno alla stipula da parte del Dirigente scolastico di un contratto di lavoro per l'assunzione a tempo indeterminato (Art. 5 comma 6).

Nello stesso decreto **particolarmente importanti l'Art. 6** (*Centri di Ateneo o di interateneo per la formazione degli insegnanti*) e **l'Art. 7** (*Iniziativa di eccellenza per la formazione*).

L'art. 6, oltre a importanti attività nell'ambito della **formazione iniziale** (intervento-monitoraggio-valutazione nei corsi delle nuove lauree magistrali/diplomi di secondo livello), attribuisce ai nuovi **Centri di Ateneo o di interateneo** anche **compiti fondamentali per la formazione in servizio**, da svolgersi in collaborazione con scuole, Ufficio Scolastico Regionale, IRRE, INVALSI, INDIRE, imprese, camere di commercio, associazioni, etc.

L'Art. 7 prevede che le Università, in **convenzione** con Scuole, USR, IRRE, INVALSI, INDIRE organizzino "apposite attività di formazione dei formatori e di ricerca scientifica sull'apprendimento-insegnamento scolastico e sulla formazione permanente e ricorrente degli insegnanti". E' questa una **novità di assoluto rilievo**, che crea le condizioni per **incardinare nei luoghi di formazione degli insegnanti quella ricerca didattica applicata** al momento inesistente nel nostro Paese. Ciò contribuirebbe in maniera decisiva a far delle strutture per la formazione dei docenti dei **centri professionalmente avanzati di ricerca didattica e formazione permanente**.

⇒ Marzo 2006: documento MIUR su "sviluppo professionale del personale della scuola"

All'origine, al solito, le **richieste europee** (estate 2005) relative alla maggiore **efficacia e integrazione** dei sistemi formativi, inclusa la **mobilità dei docenti**, praticamente impossibile per il nostro Paese se la professionalità docente continua a rimanere indifferenziata e appiattita, a differenza di quanto accade negli altri Paesi UE.

Vediamone alcuni stralci:

"Lo sviluppo professionale di chi opera nella scuola (dirigenti, docenti, personale ATA) è **condizione essenziale** per garantire l'**efficacia del servizio**. Alla relativa formazione, principale leva dello sviluppo professionale, deve essere rivolta la massima attenzione, inquadrandola in un unico processo formativo, progettato e gestito nell'ottica della formazione permanente, come è chiaramente indicato nei documenti europei, articolato distinguendo nettamente tra **formazione iniziale, formazione in ingresso, formazione in servizio**, ognuna delle quali ha una sua specificità e richiede, quindi, di essere gestita con metodi, strumenti e risorse diversi o diversamente articolati.

IL CONTESTO EUROPEO

➤ *Lisbona 2000*

L'Unione si è ora prefissata **un nuovo obiettivo strategico** per il nuovo decennio: diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

Il raggiungimento di questo obiettivo richiede una **strategia globale** volta a:

– modernizzare il modello sociale europeo, investendo nelle persone e combattendo l'esclusione sociale;

....

Un ruolo determinante è stato assegnato ai sistemi di istruzione e formazione per i quali è stato definito un quadro articolato di **13 obiettivi concreti (Stoccolma 2001)** e un **piano di lavoro (Barcellona 2002)** che ha stabilito le questioni chiave da affrontare, gli indicatori e i benchmark necessari per monitorare e valutare il raggiungimento degli obiettivi.

Il Rapporto intermedio su quanto realizzato nel primo triennio del processo, dal titolo *Education and Training 2010*, redatto congiuntamente nel 2004 dal Consiglio e dalla Commissione, ha messo in evidenza **la modestia dei passi compiuti** e ha sollecitato i Paesi europei ad impegnarsi maggiormente sottolineando, in particolare, **l'esigenza di investire nella formazione iniziale e in servizio degli insegnanti** dalla cui motivazione e qualità dipende, in larga misura, il raggiungimento degli obiettivi fissati per il 2010. **Gli insegnanti, infatti, possono svolgere un ruolo fondamentale nel** creare un ambiente di apprendimento aperto (obiettivo 2.1), nel rendere attraente l'apprendimento (obiettivo 2.2), nel sostenere la cittadinanza attiva, le pari opportunità e la coesione sociale (obiettivo 2.3), nel promuovere l'interesse degli studenti nei confronti delle discipline tecnico-scientifiche (obiettivo 1.4), nel promuovere lo studio delle lingue straniere (obiettivo 3.3).

A seguito del Rapporto intermedio è stato validato un quadro comune di riferimento di principi europei sulle competenze e le qualifiche degli insegnanti.

Questi i 4 principi:

1) tutti i futuri docenti devono svolgere una formazione iniziale universitaria per acquisire le competenze disciplinari, pedagogico-didattiche, psicologiche, relazionali, socio-culturali;

2) a livello istituzionale devono essere promosse azioni di partenariato tra scuole, università, centri di ricerca, agenzie di formazione, impresa per sviluppare legami forti tra teoria e pratica in ambito sia didattico sia professionalizzante;

3) gli interventi formativi devono supportare l'adeguamento dei docenti a nuovi contesti socio/culturali e a nuove riforme, in un processo continuo e riconosciuto delle attività formative svolte e delle competenze acquisite;

4) la professione docente deve essere esercitata in un contesto di flessibilità e adattabilità in cui siano previste **forme di mobilità** sia **geografica** (tra Paesi come valore aggiunto europeo) sia **istituzionale** (carriera mobile a livello dei singoli Paesi, tra ordini e gradi diversi di scuola e diversificazione/valorizzazione della funzione docente).

Insieme ai principi sono state definite le 3 competenze chiave che i docenti del XXI secolo sono chiamati a possedere per fare fronte alle mutate esigenze culturali, sociali ed economiche del nostro tempo. Esse riguardano le seguenti aree (tra loro strettamente connesse e trasversali alle discipline):

1) tecnologie informatiche applicate alla didattica al fine di costruire ambienti di apprendimento aperti;

2) lavoro cooperativo (tra docenti, tra docenti e allievi, tra scuole, tra scuole e altri partner);

3) dimensione europea (educazione alla cittadinanza, dimensione interculturale, rispetto della diversità, valorizzazione dell'identità comune europea).

LA FORMAZIONE PERMANENTE DEI DOCENTI: INIZIALE, IN INGRESSO, IN SERVIZIO

La formazione iniziale risulta efficace solo se:

- vengono fissati i criteri e le modalità delle prove selettive per l'accesso ai corsi di laurea specialistica e vengono altresì definiti i percorsi specialistici, comprese le modalità di fruizione dei percorsi stessi, al termine dei quali avviene l'ingresso nella professione;
- vengono definiti in modo chiaro e trasparente requisiti e competenze per i docenti dei diversi ambiti disciplinari/le diverse discipline e, a livello trasversale, per tutti i futuri docenti di ogni ordine e grado, in corrispondenza con i cambiamenti sopra delineati;
- viene valorizzato il contributo della ricerca da un lato e della pratica didattica dall'altra per creare sin da subito competenze complesse da approfondire in corso di carriera e abitudine alla modalità della ricerca-azione in ambito scolastico;
- vengono individuati percorsi e modalità di verifica delle attività di tirocinio da realizzarsi nella scuola sotto la guida del tutor;
- **viene promossa la mobilità** tramite il riconoscimento di crediti fra i vari **Paesi europei** e il riconoscimento della stessa qualifica professionale di "insegnante", **in considerazione di standard di qualità condivisi.**

La formazione in ingresso risulta efficace solo se:

- si avvale di interventi flessibili da realizzare con il già consolidato sistema dell'e-learning integrato che può raggiungere un considerevole numero di docenti con bisogni diversificati di natura disciplinare e di relazione con il contesto
- è sostenuta da figure tutoriali (facilitatori, e-tutor, moderatori, formatori d'aula) capaci di favorire il passaggio dalla conoscenza teorica alla pratica didattica (per le figure tutoriali già attive nella scuola italiana si rinvia all'allegato A)
- deve essere percepita dal docente come momento di avvio di un processo di riflessione sulla pratica professionale che dovrà accompagnare la sua carriera permettendogli di costruire un percorso personalizzato di formazione continua e di utilizzare i servizi di formazione messi a disposizione dalle Istituzioni (incluse l'autoformazione e la ricerca-azione)

La formazione in servizio

La formazione in servizio dei docenti deve essere progettata e realizzata all'interno della comunità scolastica intesa come "comunità di pratiche" e nei dipartimenti disciplinari in

cui la comunità di pratiche si articola. Essa assume come principio di fondo la centralità dell'istituzione scolastica quale "ambiente di apprendimento" (learning organisation) non solo per gli studenti, ma per tutti quelli che vi operano.

Essa è efficace se:

- prevede una collaborazione mirata, corrispondente cioè a specifiche esigenze e progetti tra scuola/rete di scuole e Istituzioni, Enti, Agenzie preposte a sostenere la formazione continua dei docenti (Centri di ateneo/interateneo, USR, IRRE, INVALSI, INDIRE, Associazioni disciplinari e professionali, Agenzie formative)
- riconosce ai soggetti la capacità di riflettere criticamente sul loro vissuto professionale e sulla efficacia dell'azione che essi vengono svolgendo
- offre ai soggetti l'occasione per mettere a confronto idee, esperienze, pratiche professionali e si avvale perciò di modalità integrate tra formazione a distanza ed in presenza (e learning con formula blended) che permettono più facilmente scambi, comunicazioni e riflessioni in un ambiente formativo destinato ad un consistente numero di soggetti
- è percepita dai soggetti come concreta, utile e spendibile in ambito lavorativo anche nei casi di riconversione professionale
- concorre a determinare positive relazioni interpersonali e a sviluppare la collegialità, anche promuovendo progetti disciplinari e/o trasversali in collegamento di rete tra più scuole e con l'estero
- è promossa e sostenuta dal dirigente scolastico che assume la leadership della sua istituzione per i progetti formativi condotti anche in collaborazione con reti di scuole, agenzie o istituti formativi
- concorre a costituire il portfolio personale delle esperienze e competenze professionali acquisite documentando processi e prodotti (formali, non formali, informali anche in autoformazione)
- concorre a determinare uno sviluppo di carriera ed è quindi uno strumento essenziale per diversificare e articolare la professionalità docente"

LA VIA PIU' RAPIDA PER RILANCIARE LA SCUOLA E GLI INSEGNANTI (6 MESI!)

⇒ Quanto detto sulla formazione iniziale e in servizio evidenzia le **differenziazioni già presenti oggi** all'interno del corpo docente, e le **altre ancora più articolate** rese necessarie dall'ulteriore **ammodernamento in senso europeo del nostro sistema**. Non fanno eccezione gli altri settori del sistema Scuola, ognuno dei quali contiene in forme e modi diversi, seppur meno oggettivati normativamente, un **ampio spettro di differenziazioni di compiti, attività, responsabilità a vari livelli organizzativi e didattici**. Questa è la realtà della Scuola di oggi. Il problema del riconoscimento di una carriera per i docenti, quindi, è ormai solo di carattere politico e sindacale, legato a una pervicace quanto dannosa conservazione di un egualitarismo che, nato in una realtà economico-sociale completamente diversa dall'attuale, non ha più ormai alcuna ragione di essere, e i cui danni per la nostra Scuola, connessi a quelli del costante calo di finanziamenti e dell'assenza di valutazione dei risultati, sono continuamente sotto gli occhi di tutti.

⇒ Ma a tutto ciò c'è a breve una possibile via d'uscita, legata al rinnovo delle RSU. L'organismo, com'è noto, non accende le simpatie degli insegnanti, ma è sulla media fra le iscrizioni e i voti presi a queste elezioni che un sindacato gioca la propria "rappresentatività", raggiungendo il 5% degli iscritti al comparto, cioè la possibilità di sedere al tavolo delle trattative per il comparto Scuola. Com'è noto l'**ANP** con la sua apertura ai docenti è un sindacato "giovane" (appena 3 anni e mezzo), e come tale **deve contare soprattutto sui voti** alle elezioni per il rinnovo delle RSU per conseguire la rappresentatività, e con essa il diritto a **sedere** al tavolo delle trattative portando le proprie avanzate proposte per una Scuola finalmente moderna ed efficace: area di contrattazione separata per i docenti, nuovo stato giuridico, sviluppo di carriera.

Genova, 17 maggio 2005