Il piano scuola del governo

# Una buona base di discussione

Antonio Valentino

**La questione docente è il cuore della proposta: precari, centralità del lavoro in classe, differenziazione di ruoli e figure organizzative, riconoscimento del merito e sviluppo di carriera, organico funzionale, ruolo e responsabilità dell'insegnante nel funzionamento e governo dell'istituzione scolastica. Punti di interesse e punti critici**

Ripensandoci dopo una prima lettura, direi che può valere la pena impegnarsi in approfondimenti utili perché il "Piano Scuola" del Governo recupera filoni di pensiero e strumenti che hanno caratterizzato il dibattito dentro la scuola. E perché, comunque, è una proposta che tende a liberarci di problemi gravosi (il precariato, l'impaludamento progressivo del sistema e la marginalizzazione progressiva della scuola...).

Ragioniamoci, lasciando però da parte qualche stravaganza e scivolata pesante tipo "i docenti mediamente bravi" che, per avere più *chance* di maturare scatti "di merito", potranno "spostarsi in scuole dove la media dei crediti maturati dai docenti è relativamente bassa..." (!); oppure "il Registro nazionale degli insegnanti, con il portfolio dei crediti, dove i presidi potranno cercare insegnanti per migliorare la propria squadra e l'offerta formativa" (!).

Ed evitando di perdere tempo a sottilizzare sulle inesattezze lessicali o sull'utilizzo, un po' ridicolo e comunque fuori misura, degli anglismi di moda che nel Piano furoreggiano.

Evitiamo anche di impelagarci sugli aspetti finanziari. Assumiamo – con un po' di ottimismo – che i soldi ci saranno nella misura e nei tempi previsti. Se sarà un *bluff* – ma personalmente non credo – chi ne ha responsabilità sarà mandato giustamente a casa.

Avremmo perso tempo e male indirizzate le nostre energie. Ma è la democrazia, bellezza! Si possono scegliere altre strade. Comunque scon- sigliabili, a sapere un po' di storia.

Eviterei anche, in questa fase, di dare rilevanza all'inserimento di nuovi insegnamenti nell'offerta formativa, soprattutto nella Secondaria. Introdurre altre discipline in un curricolo già intasato, aumentando il carico orario obbligatorio, non mi sembra cosa sen- sata. Altra cosa sarebbe se, per la Secondaria, parlassimo – come invece dovremmo fare con più forza – di area delle opzioni negli ambiti proposti nel Piano (che vanno ovviamente bene), da ritagliare però all'interno dell'orario curricolare.

Evitiamo anche la facile retorica e le enfasi eccessive.

Concentriamoci piuttosto su alcuni *nuclei tematici* cui più riconosciamo un valore, diciamo così, strategico. Cercando di capirne il senso e ragionando su fattibilità e rischi e quindi su eventuali possibili miglioramenti, a partire dal riconoscimento, comunque doveroso, che nel Piano sono riprese e articolate questioni su cui le parti più avvedute del mondo della scuola han-no sempre puntato. Come ha riconosciuto anche il Segretario nazionale della FLC, Mimmo Pantaleo (che pure non ha fatto mancare giudizi sferzanti al riguardo soprattutto per la manzanza di riferimenti al rinnovo contrattuale), citando tematiche affrontate nel Piano, quali: "il superamento del lavoro precario, l'istituzione dell'organico funzionale, l'eliminazione delle 'molestie burocratiche', la restituzione del tempo pieno, la riforma degli organi collegiali"

(dichiarazione del 4 settembre). Tematiche su cui le Organizzazioni sindacali, la Cgil in particolare, si sono particolarmente spese e che nel Piano hanno trovato ampia considerazione.

## La questione docente

Il cuore della proposta mi sembra sia *la questione docente*: precari, centralità del lavoro in classe, differenziazione di ruoli e figure organizzative, riconoscimento del merito e sviluppo di carriera, organico funzionale, ruolo e responsabilità dell'insegnante nel funzionamento e governo dell'istituzione scolastica.Tema cruciale è certamente quello della progressione di carriera, in cui si incrociano la maggior parte degli aspetti qui richiamati. *Sul tema del precariato* e come uscirne, la proposta appare sensata (oltre che drammaticamente strategica).

Andrebbe però tenuto nella giusta considerazione il rischio che la stabilizzazione si trasformi in una ennesima maxi sanatoria e non si limiti a essere strumento di regolarità / normalità della vita scolastica – e degli interessati –, che è comunque una gran cosa, ma diventi anche un'occasione importante, da costruire con cura, di qualificazione del lavoro scolastico.

Questo discorso vale soprattutto per i 148.000 mila (o quanti saranno effettivamente) delle Gae (Graduatorie a esaurimento); ma anche per i 40 mila che saranno messi in ruoli col concorso (per i quali andrebbe comunque prevista un'adeguata valorizzazione delle esperienze maturate, se, ovviamente, maturate).

Quindi il provvedimento, quando verrà formalizzato, dovrebbe farsi carico di questo rischio attraverso opportune iniziative e misure chiare e responsabilizzanti.

## La carriera

Sull'altro tema cruciale della *progressione di carriera* si incentrano una serie di questioni. Consideriamone le caratteritiche nel Piano per sviluppare ragionamenti di merito.

Di essa si dice che consisterà in *scatti triennali* (di circa 60 euro), "coperti" con le risorse degli attuali scatti di anzianità, da destinare al 66% del personale docente che abbia maturato nel triennio *più crediti* "didattici" (per il lavoro in classe), "formativi" (per la partecipazione a momenti di crescita della professionalita) e "professionali" (termine *peregrino* col quale si intende fare riferimento alla partecipazione agli aspetti organizzativi e alle iniziative migliorative della scuola: dal coordinamento di materia alla progettazione e messa in campo di iniziative di istituto).

Questi scatti detti "di competenza" (chissà perché) saranno "strutturali e stabili", mentre rimarrà "accessoria e variabile" la retribuzione (ogni anno) "per lo svolgimento di ore e attività aggiuntive ovvero progetti legati alle funzioni obiettivo o per competenze spe- cifiche: Bes, valutazione, Pof, orientamento, innovazione tecnologica" (che potranno risultare utili anche per il conseguimento di crediti professionali).

Si precisa inoltre che:
- "il valore di ogni scatto triennale sarà sempre lo stesso", "ma si potrà decidere di modularlo su tre fasce di merito, in funzione del punteggio ottenuto da ciascun docente sui crediti maturati";
- i crediti saranno documentabili, valutabili, certificabili e trasparenti, "arricchiranno" il portfolio del docente e saranno inseriti in un registro pubblico (su cui si è già anticipata la valutazione);
- il portfolio del docente è vagliato dal Nucleo di valutazione interno di ogni scuola, a cui partecipa anche un membro esterno.

È questa forse la parte più delicata e anche più "incasinata" e problematica dell'intero piano.

Se ne intuisce forse il senso: spingere una parte consistente dei docenti della scuola a migliorare la qualità della propria didattica, a partecipare a eventi formativi, a collaborare al funzionamen-to didattico-organizzativo della scuola, assumendo che un terzo degli insegnanti non sarà interessato al discorso dei crediti.

A parte l'arbitrarietà della soglia del 66% e del ragionamento, gli interrogativi – pesanti – riguardano:

- i criteri di definizione e attribuzione dei punteggi (di cui si parla nell'inciso in cui si fa riferimento alla modulazione del valore dello scatto su tre fasce e non più ripreso nei passaggi successivi);
- il fatto che i crediti scatterebbero con soglie di punteggi diversificate da scuola a scuola;
- gli effetti sul clima interno alle scuole, con riferimento sia agli "insegnanti del 34%", che verrebbero ufficialmente vissuti come di serie b, con pesanti ricadute nella considerazione dei ragazzi e delle famiglie e rischi molto forti di lacerazioni tra colleghi; sia alle tensioni competitive – e conseguenti lacerazioni – che il meccanismo molto probabilmente innescherebbe.

Sono forse questi gli aspetti più negativi e odiosi. È da ritenere pertanto che questa proposta va certamente accolta nel suo nucleo portante (che lega la progressione economica di carriera all'acquisizione di crediti nei tre diversi ambiti sopra richiamati), ma andrebbe articolata diversamente così da ovviare alle criticità sopra richiamate. Un'articolazione che potrebbe, forse, permettere di affrontare positivamente le criticità indicate è quella della scheda riportata sulla pagina successiva.

Un'integrazione al modello proposto dovrebbe prevedere anche una *progressione di carriera non solo economica, ma anche professionale,* valorizzando i crediti acquisiti (per passaggi ad altre funzioni *"orizzontali"* di particolare responsabilità e di ambito territoriale; per passaggi *"verticali"* a ruoli superiori, come la dirigenza scolastica e la funzione ispettiva, fermo restano ovviamente l'accesso ai ruoli attraverso il corso- concorso). Un aspetto critico su cui andrebbe svilup-

## PROGRESSIONE DI CARRIERA. STRUMENTI E VALUTAZIONE

***Modalità. Il portfolio e i crediti -*** I crediti (didattici, formativi professionali), assieme alle esperienze realizzate nell'ambito della propria funzione e coerenti anche *lato sensu* al proprio ruolo, vanno fatti rientrare in un apposito *portfolio,* che andrebbe predisposto: a) secondo un *format* da valere a livello nazionale (potrebbero farsene carico l'Invalsi e altre strutture / agenzie competenti); b) sulla base di indicazioni preliminari su questioni chiave, quali: in cosa dovrà consistere il credito (punteggi o giudizi in scala per ciascuna attività che si intende considerare e premiare); in che misura va accordato per le varie attività, iniziative o incarichi ricoperti; i valori massimi e minimi dei crediti per ciascuna attività, in modo da attribuire la necessaria discrezionalità a chi i crediti poi effettivamente dovrà riconoscerli.

***La valutazione. I soggetti -*** Le proposte da sperimentare su "chi valuta" dovrebbero soprattutto obbedire ai criteri sia della viciniorità del valutatore rispetto agli "oggetti" valutativi (incarichi, attività, esperienze da valutare); sia della omogeneità nell'applicazione dei criteri adottati a livello nazionale; sia della trasparenza. Quanto ai soggetti "giudicanti", penso si debba ragionare su "figure" che obbediscano ai criteri suesposti, come, ad esempio:

- Comitato di valutazione di scuola così come previsto dal ddl della scorsa legislatura (non andato in porto) sulle *Norme di autogoverno delle scuole* (e questo, almeno in prima battuta), per le esperienze e le attività da valutare annualmente;
- Dirigente scolastico, all'interno del Comitato di valutazione, per gli aspetti più legati alle sue competenze specifiche (rispetto delle regole interne, correttezza negli adempimenti…);
- Dirigente tecnico (coadiuvato dal Ds), che entra nelle procedure di progressione per verificare con cadenza triennale e attraverso uno specifico colloquio le dichiarazioni e la documentazione del portfolio; la correttezza e l'adeguatezza dei crediti riconosciuti ai fini del passaggio; la valorizzazione o meno del percorso autovalutativo dell'insegnante interessato o di parti del portfolio meritevoli di approfondimenti.

Suo compito conclusivo dovrebbe essere quello di decretare l'attribzione dello scatto "di competenza" e il passaggio al livello superiore del percorso di carriera.

pato un approfondimento specifico è quello relativo *all'attribuzione del credito didattico.* Va evitato al riguardo che siano i risultati delle prove Invalsi a determinarne l'attribuzione (anche – e non solo – perché quelle prove riguardano solo alcuni ambiti di competenze), vanno invece individuati strumenti attendibili (risultati delle prove interne finali definite nel Dipartimento? Tenuta d'aula e relazione educativa attraverso...?). Potrebbe essere approfondita al riguardo la *valutazione reputazionale*.

## Professione e organizzazione

Il discorso dei crediti professionali rinvia alle pluralità delle *funzioni di organizzazione e di supporto all'insegnamento.* Il Piano prevede funzioni e quindi figure diverse, gran parte delle quali ormai consolidate nella pratica organiz- zativa delle scuole: di coordinamento, elaborazione e gestione progetti speciali, funzioni obiettivo (intenzionale il recupero della dizione del Ccnl del 1999 e la scomparsa delle "funzioni strumentali"?) per le quali si prevedono specifici crediti "professionali".

Ma il discorso che al riguardo si fa nel Piano è di profilo piuttosto basso e non coglie il valore potenziale di una loro più opportuna collocazione dentro una scuola vista come organizzazione a *leadership* educativa diffusa.

Questo è un discorso complesso che, probabilmente, andrebbe recuperato dentro ragionamenti sullo sviluppo dell'autonomia (autonomia statutaria di cui al Ddl sull'*Autogoverno delle scuole* della scorsa legislatura) e da rimandare quindi a tempi migliori.

Forte risalto ha invece nel Piano la figura del "mentor", di cui si prevede la presenza nelle scuole in misura indicativa del 10% del numero dei docenti. Viene descritta come una sorta di *factotum* dell'organizzazione didattica e del sostegno ai docenti. Una sorta di funzione obiettivo che assomma in sé tutte le funzioni (e anche di più) delle 4 aree previste dal Ccnl prima citato.

Saranno sostitutive delle funzioni strumentali? Sono destinate a diventare lo *staff* del Ds? una sorta di *middle management*? Oppure un'équipe di direzione della scuola, tipo quella prevista da Piero Romei? Sarebbe bene pensarci e chiarire anche in funzione dell'idea di scuola verso cui tendere. Ma su questo può essere utile un'altra puntata.

Un'ultima considerazione: questo rapporto è stato definito da qualcuno come il tentativo di riorganizzare in chiave moderna la nostra scuola.

Affermazione in buona parte condivisibile. Però non si legge nel Piano neanche un accenno su come dovrebbe cambiare il Ministero della Pubblica Istruzione e l'Amministrazione scolastica in generale per essere in sintonia con nuovo modello di scuola che si va a costruire. Non sarebbe, anche qui, il caso di pensarci?

■