

UNA PROFESSIONALITA' DOCENTE PER UNA SCUOLA DEMOCRATICA

Roma 28 settembre 2021

Federico Marucelli

Documento Conferenza di Programma Proteo Toscana

Documento approvato nella conferenza di programma di Proteo Toscana il 3 giugno 2021

Parte del documento generale: «Una scuola per la democrazia: autonomia, governance e professionalità»

Lavoro di gruppo svolto in varie tappe e un incontro pubblico

Hanno partecipato ai lavori del gruppo sulla professionalità: Roberta Alessi, Paola Gabbriellini, Perla Giagnoni, Federico Marucelli, Orietta Orrù, Grazia Rocchi

Tutti i documenti reperibili sul sito: www.proteotoscana.it

Protocollo pedagogico Proteo

Partiti dal «Protocollo Pedagogico» di Proteo del settembre 2020:

“Noi ci limitiamo qui a una osservazione conclusiva che ci riguarda molto da vicino. A oggi alcuni elementi strutturali del funzionamento della scuola, quali orario di insegnamento e non insegnamento, funzioni strumentali, formazione iniziale e in servizio, struttura della retribuzione, organi di governo della scuola e del territorio, sono sostanzialmente gli stessi dei rinnovi contrattuali della metà degli anni 90. Non potranno essere gli stessi anche per il prossimo decennio; i cambiamenti, certamente difficili e complessi, saranno possibili soltanto misurandosi sul campo e scommettendo su una capacità coraggiosa di innovazione professionale e sindacale sostenuta da una libera ricerca ed elaborazione di cultura professionale”.

Finalità della scuola e professionalità (1)

L'organizzazione del lavoro docente snodo fondamentale per ogni intervento di qualità nella scuola.

Partire da dove va la società per capire quale scuola vogliamo: «non si può insegnare senza sapere dove va la società» (Dewey)

Il 14 settembre a Firenze è emerso come per la prima volta nella storia la specie umana si trovi di fronte alla possibilità di una catastrofe globale che può essere allontanata da interventi tesi a ristabilire giustizia ambientale e sociale. Interconnessione con il tema della democrazia

Finalità della scuola e professionalità (2)

Senso ultimo funzione docente e della scuola:

Perseguire il successo formativo di tutte/i per la formazione di cittadine/i consapevoli, competenti e capaci di interpretare e trasformare la realtà (sviluppo umano vs capitale umano)

Rivedere alcuni elementi strutturali dell'organizzazione del lavoro docente che di fatto sta già cambiando

Dare seguito agli artt. 24 (comunità educante) e 27 (profilo professionale) del CCNL del 2018

Profilo professionale docente

«Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologiche-didattiche, organizzativo relazionali, di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica» art. 27 del CCNL 20198

Responsabilità e cura

Responsabilità/cura verso:

- **Alunne/i** (curare positivi processi di insegnamento/apprendimento)
- **Comunità scolastica** (curare i rapporti e le interrelazioni con/fra tutte le componenti e con l'ambiente in un'ottica sistemica - vedi Ellerani a Firenze scuola come eco-sistema - ritrovare «il piacere» di partecipare al governo della propria comunità)
- **Propria crescita professionale** (cura di sé dal punto di vista professionale)

Formazione iniziale e reclutamento

Creare coerenza fra profilo professionale contrattuale e formazione iniziale principalmente per la scuola secondaria dove occorre:

Superare l'attuale sistema dei 24 CFU (crediti formativi universitari)

Prevedere o nel percorso universitario o all'interno del meccanismo di reclutamento un percorso lungo di uno/due anni per acquisire quelle competenze tecnico/professionali previste dal profilo

Superare precariato e dare stabilità e continuità nel tempo alle forme di reclutamento. Rivedere le forme di reclutamento e riconoscimento del lavoro dei commissari dei concorsi al fine di nominare commissari di adeguata professionalità

Formazione in itinere (1)

Necessità di assicurare e garantire per ogni docente un monte ore annuo di formazione in itinere adeguata allo sviluppo delle proprie competenze professionali e a quanto richiede la scuola

Criticità emerse nei piani di formazione del MIUR, soprattutto rispetto ai corsi progettati in sede di ambito

La formazione deve emergere anche da esigenze avvertite all'interno del gruppo docente di classe/i, interclasse/intersezione, dipartimento o scuola

Formazione con modalità che assicurino tempi distesi e possibilità di integrare momenti di riflessione teorica con momenti di attività e sperimentazione in classe e di confronto e cooperazione fra i componenti il gruppo in formazione

Formazione in itinere(2)

Carenza diffusa di operatori qualificati per la formazione nelle varie funzioni connesse alla formazione (formatori, tutor, facilitatori...)

Rafforzare il rapporto con l' università, troppo spesso assente

Nel territorio costruire rapporti di collaborazione fra l'USR, le scuole, le associazioni professionali, l'università e gli enti di ricerca (anche INDIRE) se presenti. Dare una cornice strutturata e permanente a questi rapporti

Rivedere le norme attuali di individuazione e retribuzione dei formatori che sono molto datate e poco efficaci

Sviluppo professionale e dossier professionale

Il dossier come racconto delle esperienze significative di «crescita» e di autovalutazione

Le esperienze fanno riferimento alle varie competenze previste nel profilo professionale

Il dossier come documentazione vs dispersione delle esperienze

Il dossier come contributo alla comunità ed emersione di competenze specifiche

Esperienze da validare: chi, quando, come?

Sviluppo professionale e progressione stipendiale (1)

Non solo adeguamento delle retribuzioni alla media europea, *ma anche revisione dell'attuale progressione stipendiale docenti basata esclusivamente sull'anzianità.*

Segnali di disponibilità su questo fra i docenti (vedi questionario Proteo Toscana fra i componenti i direttivi provinciali della FLC/CGIL)

Affiancare all'anzianità il riconoscimento e l'acquisizione progressiva di specifiche, significative e validate competenze professionali che senza creare gerarchie permetta a tutte/i di perseguire anche con tempi diversi il miglioramento e lo sviluppo della propria professionalità

Sviluppo professionale e progressione stipendiale (2)

Materia contrattuale e sindacale

Necessità di discutere e approfondire prima che intervengano altri con altre finalità, non c'è una facile soluzione, ma occorre iniziare a parlarne.

Prime diverse e alternative suggestioni:

Possibili riconoscimenti economici (accelerazione sulla maturazione degli scatti di anzianità) e/o di accesso alla carriera dirigenziale per le esperienze significative documentate e validate del dossier professionale.

Possibile maggiorazione della retribuzione per coloro che svolgono attività particolarmente necessarie per la scuola o per coloro che scelgono di operare stabilmente in scuole con accertati e alti livelli di disagio sociale

Attività/figure di sostegno all'autonomia (1)

In atto da tempo una modifica di fatto della professionalità docente che si esplica non solo in classe, ma anche in tante e diverse attività per la scuola e che attiene non solo al profilo professionale ma anche a come si organizza la comunità educante.

Modifica governata solo in parte dalle norme legislative e contrattuali, formatasi di volta in volta in risposta ad esigenze diverse. Al fine di inserire in un quadro unitario di riferimento queste varie figure/attività può esser utile approfondire le seguenti proposte al fine di individuare possibili e conseguenti modifiche normative e contrattuali:

- ▶ 1) Individuare le azioni/figure ritenute indispensabili per ogni istituzione per le quali prevedere anche un' apposita formazione e quelle invece che vanno lasciate alla decisione delle scuole in relazione alle loro specifiche esigenze;
- ▶ 2) Declinare modalità di reclutamento dei docenti chiamati a svolgere tutte queste varie funzioni da parte del collegio (eccetto i collaboratori del DS) e individuare eventuali competenze richieste;
- ▶ 3) Predisporre percorsi di formazione iniziale e/o in itinere per lo svolgimento della funzione;

Attività/figure di sostegno all'autonomia (2)

- ▶ 4) Indicare una durata dell'incarico (né troppo breve, ad es. solo annuale, né troppo lungo. Triennale (?) in coerenza con: il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF), Il Rapporto di Autovalutazione (RAV) e il Piano di Miglioramento (PDM) e la Rendicontazione Sociale (RS);
- ▶ 5) Riconoscere economicamente il lavoro svolto con pagamento a forfait e/o con un riconoscimento di crediti in un'eventuale istituenda progressione di carriera;
- ▶ 6) Prevedere un eventuale riconoscimento per l'accesso ai concorsi per dirigente del lavoro svolto in alcune di queste attività
- ▶ 7) Dare la possibilità ad alcune di queste figure (i collaboratori?) di usufruire di un esonero totale o parziale dall'insegnamento in relazione anche alla dimensione dell'Istituzione Scolastica Autonoma (ISA).

Due principi: A) stabilità degli incarichi, ma in un tempo determinato; B) riconoscimento a livello economico o professionale per evitare di dover ricorrere al «volontariato»

Attività/figure per il coordinamento pedagogico 0/6

Le nuove linee pedagogiche prevedono l'estensione della figura del coordinatore pedagogico già presente nel segmento 0/3 all'intero sistema 0/6

Necessità di una riflessione su come attuare questo intervento nella scuola dell'infanzia. Funzione che non può essere attribuita al DS, già oberato di numerose competenze e obblighi.

Da analizzare anche il ruolo del coordinamento pedagogico territoriale

Orario di servizio

Difficoltà ad affrontare l'argomento relativamente alle ore di non insegnamento che è un campo di intervento molto complesso.

Per «prenderci cura» della comunità educante occorre comunque avere anche adeguati tempi a disposizione.

Nella scuola dell'infanzia e soprattutto nella scuola secondaria si registrano difficoltà nella realizzazione di progettazioni comuni a livello di classe, intersezione, dipartimento per mancanza di tempo. (ad es. come svolgere attività pluri/inter disciplinari se i diversi docenti non hanno un tempo disteso per il confronto e l'incontro?)

Riteniamo utile che si apra una discussione vasta e approfondita su questo tema, almeno per quanto riguarda il tempo da dedicare al confronto e scambio con gli altri nella comunità scolastica.

All'interno del gruppo emerse due «suggerzioni e domande»:

Possibile prevedere un utilizzo delle 80 ore senza una distinzione fra le prime e le seconde 40?

Utilizzando anche le risorse che si libereranno per il calo demografico sarebbe possibile prevedere per la scuola secondaria un'operazione simile a quella effettuata nella scuola primaria, realizzando una detrazione di un'ora settimanale dall'orario settimanale di lezione da dedicare alle attività di progettazione comune?