

Docenti in carriera o sull'orlo di una crisi di nervi?

4° seminario nazionale

Sviluppo di carriera: quale articolazione della professionalità?

Maria Teresa Lupidi Sciolla
UCIIM

Premessa

È necessario:

- rivedere il *profilo professionale docente*, pensando a uno *sviluppo di professionalità*, che affronti l'aspetto retributivo tenendo conto
 - dell'impegno reale nella scuola e in aula,
 - della formazione e dell'autoformazione documentate e valutate istituzionalmente come indicatori di merito.

Sviluppo di professionalità, non carriera

Occorre chiarire le implicazioni sottese ai termini *carriera* e *sviluppo di professionalità*.

Carriera implica l'attivazione di provvedimenti che conducono a gerarchizzazione e a percorsi rigidi tali da configurare all'interno della scuola figure standardizzate, impiegate e burocratizzate, con il rischio che:

- le tappe della carriera diventino una *corsa a ostacoli*;
- si creino dinamiche individualistiche e conflittualizzanti;
- si affermino profili professionali sclerotizzati e non rispondenti alle dinamiche reali della scuola, che invece richiedono innovazione, flessibilità, formazione continua, attenzione alle variabili contestuali.

Sviluppo di professionalità implica invece la valorizzazione di tutto ciò che corrisponde a un'idea di *professione*: la docenza non è una funzione impiegatizia.

Le politiche scolastiche per la professionalità docente devono:

- tenere sempre presente l'obiettivo di migliorare la qualità della scuola, attuando misure educative che sappiano rendere la docenza una professione attraente¹, rafforzare la motivazione, trattenere nella scuola gli insegnanti più capaci ed efficaci e promuovere l'assunzione di specifiche responsabilità professionali;
- favorire la formazione in servizio obbligatoria (come accade per gli altri professionisti in ambito sociale come medici, giornalisti, avvocati...).

Le Associazioni Professionali storiche, anche nel parere espresso in occasione dell'audizione sul PDL Aprea (*et alii*), hanno ribadito tale concetto, che statutariamente le vede impegnate da tempo e sul quale hanno dato prova di impegno qualificato e costante;

- valorizzare la complessità della professionalità docente senza dimenticare il legame intrinseco tra le diverse dimensioni della scuola: organizzative, relazionali e culturali;

¹ In tale direzione vanno anche gli orientamenti europei [vedi *Insegnamento: attrarre, sviluppare e trattenere gli insegnanti competenti* in OECD 2005, sintesi del maggiore progetto OCSE in questo campo]

- sostenere le competenze atte a migliorare l'insegnamento/ apprendimento: innanzitutto l'attività di ricerca e sperimentazione, svolta con i colleghi o individualmente, in raccordo con le altre scuole, con le università, con il territorio;
- favorire la dimensione collegiale del lavoro di progettazione dei percorsi, di elaborazione di materiali didattici, di monitoraggio *in itinere* e di valutazione;
- potenziare l'autonomia delle istituzioni scolastiche, evitando che tale norma sia vanificata da una legislazione incompleta e confusa come quella attuale (v. sotto *Considerazioni sulla normativa in fieri*);
- favorire nell'arco della vita lavorativa e all'interno del *longlife learning* l'assunzione, a richiesta, di incarichi specifici sulla base di un curriculum adeguato; tali incarichi dovrebbero costituire credito per passare, a richiesta, ad altre funzioni;
- considerare la possibilità di una collocazione retributiva e giuridica sulla base del tempo scolastico scelto:
 - a. tempo parziale (a domanda);
 - b. tempo normale;
 - c. tempo potenziato (che comprende una presenza a scuola in orario antimeridiano e pomeridiano, anche per compiti di supporto organizzativo e tecnico-progettuale. Il tempo potenziato dovrebbe essere obbligatorio per chi fa parte dello *staff* di direzione);
- curare la trasparenza dei criteri di attribuzione degli incarichi, incentivando la prassi del *portfolio* professionale di ogni insegnante. A tale strumento le Associazioni professionali possono dare un contributo significativo che diventi elemento concreto di valutazione.

Considerazioni sulla normativa in fieri

La valorizzazione della professionalità docente deve essere collocata nel più ampio contesto della **decentralizzazione**, avviata e in fase di completamento normativo.

Le modifiche al Titolo V della seconda parte della Costituzione (8 marzo 2001), com'è noto, collocavano l'istruzione fra le "materie di legislazione concorrente" fra Stato e Regioni. Dobbiamo arrivare al 2006 perché Stato e Regioni approvino un piano di azione - il cosiddetto *master plan* - con il quale si obbligano all'attuazione delle modifiche previste. Si tratta tuttavia solo di un piano: affinché ad esso segua l'azione, è necessario chiarire vari punti. Fra questi, i più controversi relativi alla professionalità docente riguardano:

1. lo stato giuridico degli insegnanti;
2. i livelli essenziali delle prestazioni.²

1. Il *master plan* recita:

"la dipendenza giuridico-economica del personale della scuola rimane allo Stato, con attribuzione della dipendenza funzionale alle Regioni"³.

Distingue pertanto fra **dipendenza organica** (affidata allo Stato) e **dipendenza funzionale** (affidata alle Regioni). Il problema è: che cosa si intende per dipendenza organica e dipendenza funzionale? Nello stesso *master plan* si precisa che "sulla questione sarà comunque avviato un approfondimento". Una delle risposte possibili è che la contrattazione collettiva avvenga a livello nazionale, mentre quella integrativa (essenziale anche per la programmazione dell'offerta formativa) avvenga a livello regionale.

Importante osservare che l'autonomia non si è mai veramente avviata perché si basa su un impianto non ancora attuato. Fondamentale ai fini dell'autonomia è pertanto l'attuazione della decentralizzazione (che ovviamente presenta anche dei rischi, impossibili da prevedere *in toto* in

² Secondo la prof.ssa Anna Maria Poggi, che ha trattato di questo tema al seminario dell'IRES Piemonte "Federalismo fiscale e decentralizzazione dell'istruzione in Italia", Torino, 24 aprile 2008, quest'ultimo è il punto più problematico. IRES: Istituto Ricerche Economiche Sociali del Piemonte.

³ Attuazione del Titolo V della Costituzione per il settore istruzione - Master Plan delle azioni.

questa fase⁴). Contro la decentralizzazione va il numero di Direttive ministeriali che appare costantemente in aumento (basta osservare il sito del Ministero, per constatarlo).

2. Il *livello essenziale delle prestazioni* (LEP) è la questione sulla quale si gioca la riuscita della decentralizzazione. È un'esperienza nuova, che finora in Italia è stata attuata solo per la Sanità. I nodi più salienti sono: i livelli pertinenti al diritto allo studio (sul quale si sono mosse già varie regioni); la qualità dell'erogazione del servizio.

Per quanto riguarda la qualità dell'erogazione del servizio, è importante

- puntare sulla **formazione**
- affrontare il problema della **innovazione tecnologica**⁵

Alcuni pensano che i LEP possano essere identificati con le indicazioni ministeriali nazionali, ma il problema è più complesso e va approfondito.

⁴ Significativa al proposito l'esperienza spagnola, dove a una decentralizzazione spinta è subentrata un parziale ritorno a una maggiore centralizzazione.

⁵ A tale proposito Giovanni Biondi, durante il convegno LiberinTO (Primo Forum Nazionale sul Libro Scolastico, tenutosi al SERMIG di Torino il 5-6-7 marzo 2009) sottolineava che innovazione tecnologica non significa acquisto di nuovi macchinari, ma piuttosto **acquisizione di linguaggi** e innovazione dell'**ambiente di apprendimento**.