



“LA BUONA SCUOLA”: SPIACENTI, MA COSÌ NON VA

Dopo anni di interventi legislativi e di aggressioni al ruolo sociale ed educativo della scuola, ci troviamo di fronte ad un progetto, ispirato da una logica di natura economica e finanziaria di risparmio, strutturato intorno a tre assi tematici: la questione occupazionale, la funzione docente e le risorse destinate alla scuola, ma nel quale si rileva l'assenza, prima di tutto, di un “cuore pedagogico” (Giancarlo Cavinato).

Il linguaggio è molto comunicativo: si rivolge ai giovani, alle famiglie, all'opinione pubblica, mai agli addetti ai lavori.

Nel piano manca un investimento veramente rivoluzionario: la fiducia verso chi vive e lavora nella scuola e un'idea di scuola in cui abbiano rilievo parole chiave come collegialità, cooperazione e crescita professionale, risultato di pratiche condivise.

In generale, sono grandi assenti il valore culturale dello studio e la modalità di apprendimento che dovrebbero costituire il nucleo fondante di un'ipotesi di riforma.

Viene completamente espulso dalla discussione il tema della ricerca e della sperimentazione pedagogica che ha caratterizzato una parte consistente della scuola italiana.

Si parla di estensione della scuola dell'infanzia, quando la legge in vigore ne prevede la generalizzazione; manca un accenno alla presenza multiculturale, all'educazione interculturale, all'area del disagio, dell'integrazione e un impegno per la promozione dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

La scuola è una istituzione di riscatto sociale e di emancipazione.

Nel documento del governo, la scuola non è menzionata come istituzione e questo ne svilisce il ruolo. Contemporaneamente, non si fa mai riferimento alla libertà di insegnamento garantita dall'art.33 della Costituzione.

Noi riteniamo che il progetto “la buona scuola” non si possa leggere come un aggregato di proposte tecniche; si tratta piuttosto di un disegno che rimette in discussione le basi del sistema scolastico, il ruolo dell'insegnamento, la professionalità dei docenti, il ruolo dei lavoratori ATA, il rapporto con il territorio, il ruolo dell'impresa, per finire con la declinazione manageriale della figura del dirigente scolastico.

Il piano Renzi riflette un'idea di scuola simile ad una azienda e non come una organizzazione di lavori plurimi ed autonomi che si integrano in un progetto, a cui tutti concorrono.

Il piano rilancia il governo dei privati nella scuola. Si prospetta una privatizzazione e si vuol gestire le scuole, e in generale il pubblico, come se fossero delle aziende.

Si parte dall'assunto che le risorse pubbliche non saranno mai sufficienti e viene presentato come una evidenza naturale e di buon senso, l'ingresso dei privati e la finanziarizzazione del sapere. L'idea di fondo di questa strategia è la school choice.

L'intento è quello di fornire alle famiglie l'informazione affinché possano scegliere come investire il proprio capitale umano e rendersi responsabili del proprio destino.

Per noi la scuola deve rimanere un luogo in cui i diritti di cittadinanza costituiscono la finalità esclusiva.

La scuola è un bene comune, le cui ricadute riguardano tutti i cittadini, ma la scuola è anche il luogo dove le disuguaglianze sociali non devono trovare giustificazioni e cittadinanza.

Il grande assente del piano Renzi è il contratto. Noi abbiamo una visione della scuola che cambia e che deve cambiare, ma il lavoro non si riforma per legge ma per contratto!

Salari, carriere e condizioni di lavoro sono materie contrattuali e tali devono rimanere.

In considerazione della complessità dei contenuti del progetto governativo, riteniamo che si debba sviluppare un confronto collettivo e non una consultazione on line.

Riteniamo imprescindibile riappropriarci di un metodo non autoritario di discussione del ruolo della scuola.

Non un questionario sull'indice di gradimento del "prodotto Renzi", ma una discussione collettiva che coinvolga tutti i soggetti del mondo scolastico rispetto alle finalità della scuola, i suoi obiettivi di libertà e cultura critica, i fondamenti del principio educativo.

RICERCA, PEDAGOGIA, DIDATTICA E CONTRATTO devono essere tenuti insieme da una discussione collettiva.

QUESTIONE OCCUPAZIONALE

Sul versante occupazionale, la proposta di stabilizzazione di 148.100 docenti costituisce certamente un'inversione di tendenza rispetto alla riduzione di questi anni, ma si tratta di un'inversione non priva di criticità **che esclude alcune categorie di precari** e che a parere dell'Ufficio Studi della Camera sembra impraticabile in base alle disposizioni in vigore.

Sappiamo tutti che una spinta in questa direzione viene da paventati provvedimenti europei di contrasto al precariato.

In ogni caso, questi nuovi assunti andranno in parte a coprire quell'organico di diritto e di fatto che oggi, a regole immutate, costituisce la quota di cattedre e di spezzoni coperti da personale supplente annuale.

La restante parte andrà a costituire l'organico funzionale. Funzionale a che cosa?

Va ricordato che l'organico funzionale è nato alcuni anni fa per indicare una dotazione organica che non rispecchiasse esattamente l'orario della lezione frontale, ma potesse servire per gli interventi complessi (ampliamento dell'offerta formativa, compresenze, interdisciplinarietà, recuperi, individualizzazione, laboratori ecc..).

Secondo noi, l'organico funzionale dovrebbe essere utilizzato non tanto a coprire le supplenze, quanto per avviare attività e progetti che, rompendo la frontalità, rivitalizzino la vita scolastica, favoriscano l'apprendimento e recuperino la dispersione.

Non va dimenticata la necessità di dare una prospettiva certa ai lavoratori precari rimasti ai margini del piano di riforma, quelli inseriti nella seconda e terza fascia delle graduatorie di istituto.

PERSONALE ATA

Il personale ATA è il grande assente dal Piano scuola.

Ci si riferisce solo al personale amministrativo, ma per evidenziare che sarà ridotto il numero degli assistenti amministrativi perché non serviranno più, in previsione della digitalizzazione.

Nel piano di stabilizzazione, non si fa cenno a future immissioni in ruolo, all'organizzazione del lavoro, orari, carriera, formazione, accesso al MOF, posizioni economiche.

Anche per il profilo di Dsga non sono stati previsti concorsi ordinari o riservati per i facenti funzione che da decenni esercitano questo ruolo.

FUNZIONE DOCENTE

I capitoli riguardanti la funzione docente contengono modifiche allo stato giuridico del docente con l'obiettivo di ripristinare un ambiente lavorativo privo di spazi di negoziazione per i rappresentanti dei lavoratori.

Questo passaggio prefigura una scelta di rilegificazione del rapporto di lavoro (come è stato sostenuto dalla L.15/2009 e dal Dlgs 150, Decreto Brunetta) e costituisce un'aggressione alla rappresentanza sindacale e al suo ruolo di espressione di un potere democratico.

La proposta legata al merito e alla premialità dei docenti, i cosiddetti "scatti di competenza" permette di risparmiare sui legittimi criteri salariali legati all'anzianità.

Questi scatti, riguarderebbero con cadenza triennale, il 66% dei docenti di ciascuna unità scolastica, escludendo il restante 34%.

Come se si decidesse all'inizio dell'anno di programmare la bocciatura di un alunno su 3 indipendentemente dagli esiti del suo percorso formativo.

Riteniamo questo meccanismo improponibile perché fondato su una impropria competizione. Inoltre, è sbagliato per la vita interna della scuola e per la comunità scolastica: innescherebbe micidiali meccanismi di competitività laddove si richiede il massimo di collaborazione e cooperazione.

E così il taglio delle risorse destinate al lavoro delle scuole viene recuperato con questa percentuale stravagante e paradossale che contrasta con la stessa idea di merito.

Da tempo richiamiamo l'attenzione sulla valorizzazione della professionalità, distinta dal concetto di merito.

Il legame tra professionalità e salario deve trovare una regolazione attraverso il contratto nazionale di lavoro.

E il contratto deve essere rinnovato come preconditione per qualsiasi ipotesi di intervento o di riforma della scuola statale italiana.

Prioritaria è l'apertura di una stagione contrattuale per superare la profonda sofferenza salariale di tutto il personale della scuola.

Un nuovo sistema di progressione economica di carriera deve garantire il mantenimento degli scatti a tutti sulla base dell'anzianità, affiancando a questa un sistema di possibili "accelerazioni" che valorizzi tre aspetti dell'impegno professionale da parte del personale docente:

- la specificità del contesto lavorativo in cui si insegna,
- il particolare impegno aggiuntivo nel lavoro d'aula se connotato da innovazione e ricerca didattica-educativa e nel campo della valutazione,
- l'impegno aggiuntivo nelle attività di tipo organizzativo e gestionale diverse dall'insegnamento e funzionale alle esigenze delle singole scuole.

Questi tre aspetti dell'impegno aggiuntivo, dovrebbero consentire di maturare crediti professionali che, assieme alla formazione e in aggiunta all'anzianità devono consentire, "su base volontaria", accelerazioni nella progressione di carriera in tutte le scuole.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Nella preoccupante convinzione che collegialità e cooperazione siano sinonimi di immobilismo e di impossibilità a decidere, il piano Renzi ridisegna anche il profilo del dirigente scolastico: un capo, ordinato gerarchicamente con una concentrazione di poteri che non è funzionale alla organizzazione scolastica.

La "Buona Scuola" parte male se il dirigente scolastico non esercita i suoi poteri in termini di condivisione, coinvolgimento, leadership diffusa.

RIBADIAMO la necessità di riconoscere e valorizzare un ruolo dirigente nell'ambito di una scuola democratica e partecipata; ruolo di indirizzo, di progettualità di gestione, distinti però da un profilo manageriale che contiene al suo interno una vocazione autoritaria.

NUOVE MODALITA' DI FORMAZIONE INIZIALE E DI RECLUTAMENTO

La proposta di unificare la durata dei percorsi universitari per l'abilitazione (laurea magistrale per tutti) e la restituzione alle scuole del proprio ruolo nella formazione dei docenti è sicuramente interessante.

A nostro parere, anche per abbreviare i percorsi, si potrebbe prevedere che il periodo di tirocinio, si svolga durante la laurea magistrale e non successivamente.

E' necessario comunque che la programmazione delle lauree abilitanti sia rigorosa e rispettosa delle reali esigenze delle scuole per evitare le storture degli scorsi anni.

L'ipotesi di concorsi con graduatoria nazionale sgombra il campo da qualsiasi deriva localistica ed evita situazioni anomale con graduatorie esaurite in alcune regioni e code di vincitori in altre.

LA VALUTAZIONE

Valutare il sistema è necessario, ma occorre valutarlo ispirandosi all'Europa che indica precisi criteri: chiarezza, inclusività, semplicità, progressività.

Secondo noi occorre individuare i livelli delle prestazioni scolastiche, rendere l'Invalsi realmente autonomo rivedendo radicalmente la funzione dei test, separare la valutazione dei risultati del sistema dai processi di valorizzazione del personale, rendere credibile il ruolo del servizio ispettivo. La valutazione deve essere realmente di sistema e deve coinvolgere tutti, a partire dai decisori politici, con l'obiettivo di innalzare la qualità della didattica e non di classificare le scuole.

Nella "BUONA SCUOLA" non vi è alcun riferimento al fatto che una seria valutazione del sistema scolastico costituisce una questione cruciale per

- * la verifica degli interventi dei decisori politici sul sistema educativo
- * il controllo democratico delle politiche educative intraprese
- * l'eventuale modifica delle politiche avviate

Il Registro nazionale dei docenti, sembra un avvallo alla chiamata diretta da parte dei singoli Dirigenti ed un rischio verosimile soprattutto per i precari; appare pericolosamente collegato alla previsione di migrazione da una scuola all'altra per inseguire il premio economico destinato solo al 66% del personale, ma sottintende anche un forte limite alla libertà di insegnamento e al pluralismo dell'offerta didattica.

FORMAZIONE

La formazione è un altro tema ignorato nel nostro sistema scolastico.

Eppure, gli stessi documenti Ocse sottolineano l'importanza della formazione dei docenti.

Mentre gli altri paesi ci investono, da noi il ministero ha praticamente azzerato i fondi e i pochi rimasti sono stati distribuiti senza criteri trasparenti alimentando operazioni amministrativamente discutibili, tanto che alcuni capi di dipartimento sono finiti sotto inchiesta.

Nel piano del Governo si parla di formazione, ma non si dice con quali e quanti stanziamenti.

La categoria reclama una formazione di qualità, ma non è più disponibile a pagare di tasca propria formazione e aggiornamento.

LE RISORSE

L'assenza di impegni sul versante degli investimenti (a parte la copertura del costo per il piano di assunzioni?), mina la credibilità dell'intero piano scuola del governo a partire dalla fattibilità dello stesso piano.

Sul rinnovo contrattuale (fermo da 7 anni sulla parte normativa e da 5 anni per quella salariale) non solo non è stato preso alcun impegno, ma si prevede il blocco dal 2015 e quindi una riduzione programmata del salario attuale.

Non c'è nemmeno un piano di finanziamento a sostegno dei cambiamenti che si annunciano (innovazione tecnologiche, didattica laboratoriale).

Chiediamo risorse per la graduale equiparazione degli investimenti alla spesa media europea per l'istruzione: un punto di PIL pari a 17 miliardi di euro.

Ci aspettiamo che le risorse finanziarie per la "BUONA SCUOLA", nuove e fresche, siano indicate con chiarezza nella prossima legge di bilancio.

Le vere riforme non si fanno con le partite di giro, né con la finanza creativa!

“ La nostra scuola non è una cattiva scuola, è una scuola senza risorse “ (M.Pia Veladiano)