

## **Riflettendo insieme sulla professionalità docente**

4° incontro nazionale delle Associazioni Professionali

AIMC,CIDI, FNISM, LSF, MCE, UCIIM

Roma 7 maggio 2009

Il 3° seminario nazionale organizzato dalle Associazioni professionali "storiche", il cui titolo emblematico era: *Gli insegnanti, risorsa o spreco?* si era svolto il 6 ottobre del 2005<sup>1</sup>: sono trascorsi alcuni anni, è cambiato il contesto sociopolitico. Per questo abbiamo voluto riprendere il filo del ragionamento; quel ragionamento che - pur nella diversità delle rispettive visioni del mondo, si sviluppa intorno a una comune idea di scuola, una scuola secondo Costituzione: inclusiva, pluralista, in grado di dare istruzione di qualità a ciascun bambino o ragazzo, indipendentemente dalla condizione economica e culturale.

Nel "libro bianco" sulla scuola tra le misure proposte per migliorare l'efficacia del sistema scolastico emerge la questione degli insegnanti e l'opportunità di una più incisiva politica in merito al reclutamento, alla formazione iniziale e in servizio, allo sviluppo professionale, anche attraverso meccanismi in grado di legare il trattamento retributivo (accessorio) ai processi di innovazione e al miglioramento delle pratiche didattiche. Ma se sui punti da tenere sotto controllo c'è un diffuso consenso, mancano ancora soluzioni comuni e soprattutto il coinvolgimento del mondo della scuola.

Il dibattito non è semplice, ci sono ipotesi che, in un panorama che ristagna da tempo, possono essere considerate salvifiche, ma possono presentare grandi incognite e rischi.

Non sfugge a nessuno che gli insegnanti vivano oggi una forte crisi di identità che li demotiva e li disaffeziona al lavoro: gli insegnanti si chiedono quale sia oggi il loro mandato sociale, il senso del loro faticoso impegno quotidiano. E' questione, perciò, complessa quella degli insegnanti: e' imprescindibile ridare loro motivazione, valorizzarne la professionalità, rendere giustizia a un lavoro così impegnativo, importante e così poco considerato. Non a parole, ma attraverso scelte e azioni politiche conseguenti. In Europa è il tema centrale di tutte le politiche di rinnovamento della scuola, perché si è consapevoli che la presenza di insegnanti motivati e preparati è la condizione necessaria per sorreggere qualsiasi ipotesi di riforma e innovazione.

Così Sofia Toselli (Cidi) ha introdotto le ragioni del 4° incontro nazionale, dal titolo provocatorio *Docenti in carriera o sull'orlo di una crisi di nervi?*, nel corso del quale esponenti qualificati delle sei Associazioni, tra cui quattro presidenti nazionali, hanno presentato la proposta comune relativa alla *professionalità docente*, una proposta a trecentosessanta gradi, che abbraccia la formazione iniziale e il reclutamento, la formazione in servizio e lo sviluppo di professionalità, la valutazione e la sua possibile ricaduta sulla progressione di "carriera".

Dopo l'introduzione di Sofia Toselli, Simonetta Fasoli (MCE) ha delineato i caratteri di una professionalità specifica, il cui tratto essenziale è quello di esplicitarsi all'interno di una istituzione.

L'azione dell'insegnare è la risultante di competenze e saperi professionali in cui si intrecciano il lavoro d'aula, la ricerca epistemologico-disciplinare e metodologico-didattica, la relazione educativa e gli aspetti psicosociali, la co-costruzione cooperativa e collegiale del progetto educativo e la gestione dei processi attivati, in una circolarità virtuosa. Si tratta, nella nostra lettura condivisa, di aspetti indivisibili, strutturalmente pertinenti al docente in quanto tale.

---

<sup>1</sup> Vedi la Scuola e l'Uomo n. /05 pag.

E' a questo tipo di professionista che guarda l'autonomia scolastica nella sua accezione più significativa<sup>2</sup>, *l'autonomia di ricerca sperimentazione e sviluppo* - vera chiave di volta per intendere correttamente l'autonomia didattica e organizzativa - che ci sembra sia stata finora marginalizzata, penalizzata dai tagli di risorse e al più invocata per sopperire alle incoerenze dei provvedimenti e ai vuoti legislativi, mentre è l'unica strada per valorizzare realmente la professionalità docente.

Nella nostra proposta per una professionalità capace di rispondere alle nuove sfide educative e alla complessità, la formazione assume l'essenziale finalità di dare strumenti per rivisitare e consolidare conoscenze e competenze sia in ambito disciplinare che metodologico, per essere soggetti attivi della scuola come organizzazione e come struttura relazionale. La formazione in servizio, dunque, non è un tratto contingente o un'attività solamente auspicabile: è una dimensione strutturale di una professionalità "alta" e mai compiutamente "rifinita". Per questo, riteniamo che il "diritto" alla formazione sia inscindibilmente legato al "dovere" e dunque all'obbligo della formazione: due versanti inseparabili di una stessa etica professionale.

È necessario rivedere il *profilo professionale docente*, pensando a uno *sviluppo di professionalità*, che affronti anche 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.

Maria Teresa Lupidi Sciolla (Uciim) ha chiarito 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:

- rendere la docenza una professione attraente<sup>3</sup>, rafforzare la motivazione, trattenere nella scuola gli insegnanti più capaci ed efficaci e promuovere l'assunzione di specifiche responsabilità professionali;
- sostenere la formazione in servizio obbligatoria all'interno del *longlife learning*;
- valorizzare la complessità della professionalità docente;
- sostenere l'attività di ricerca e sperimentazione, svolta con i colleghi o individualmente, in raccordo con le altre scuole, con le università, con il territorio;
- potenziare l'autonomia delle istituzioni scolastiche, evitando che tale norma sia vanificata da una legislazione incompleta e confusa come quella attuale;
- favorire nell'arco della vita lavorativa e all'interno 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;

---

<sup>2</sup> Vedi art. 6 del D.P.R. 275/99

<sup>3</sup> 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]

- considerare la possibilità di una collocazione retributiva e giuridica sulla base di un curriculum adeguato e del tempo scolastico scelto: tempo parziale; tempo normale; tempo potenziato<sup>4</sup>;
- curare la trasparenza dei criteri di attribuzione degli incarichi, incentivando la prassi del *portfolio* professionale di ogni insegnante.

Zoomando sulla valutazione degli insegnanti Mariangela Pioreschi (AIMC) ha segnalato alcune positività ma anche aspetti critici.

Fra le prime l'acquisizione di una consapevolezza tra gli insegnanti di essere non solo valutatori, ma anche oggetto di valutazione. Ciò deriva da una coscientizzazione, su cui certo c'è ancora da lavorare, circa la propria mission sociale di cui rendere conto. Su questo aspetto occorre irrobustire mentalità per sottrarre i docenti al pericolo di chiusure; occorre che vengano aiutati a leggere in positivo la loro valutazione e a non vederla come puro strumento di carriera né come pericolo imminente, ma atto strettamente connesso alla professionalità agita e finalizzato alla qualità del servizio.

Vista la complessità del valutare, che è azione formata da molteplici elementi, il portfolio del docente appare strumento che alimenta riflessività sulle pratiche (quindi con valenza in sé formativa), nonché mezzo di autoanalisi e autovalutazione in cui il docente possa realmente sentirsi soggetto attivo e non solo oggetto del "giudizio" altrui; d'altra parte sempre la valutazione ha ricadute positive se chi ne è l'oggetto è chiamato in una certa misura a parteciparvi. Al riguardo sono da tenere presenti le molteplici esperienze che nella scuola sono state messe in atto proprio sull'autovalutazione.

Nella valutazione alcuni ingredienti non possono essere dimenticati:

- competenza metodologico-didattica;
- progettazione;
- coerenza delle azioni messe in campo con il pof concordato e condiviso;
- atteggiamento di ricerca (necessari tempi e contesti per esercitarla);
- capacità relazionale;
- formazione come costante in cui si cerchi equilibrio fra necessità formative del singolo e necessità formative della comunità scolastica.

Ma non solo. Vi è l'importante peso del combinato disposto di "talento" e "impegno" di ogni insegnante. Esiste una componente rilevante dell'azione educativa che non può essere ricondotta a "meccanismi automatici". Essa discenderebbe, piuttosto, da un processo di comprensione dei problemi e di individuazione dei mezzi per superarli, dove l'insegnante è supportato da processi valutativi e da altri insegnanti ed esperti con cui condividerli. Ecco perché la comunità professionale diventa soggetto rilevante.

Per ultimo Nando Pirro (Legambiente SF) si è chiesto quali sono gli elementi qualificanti del percorso di formazione iniziale atti a contribuire allo sviluppo di tutte le complesse dimensioni professionali dell'insegnante che sono state prima evidenziate, e ha presentato le linee che le associazioni professionali presenti hanno elaborato, sulla base delle proprie esperienze nel campo della formazione e della continua interlocuzione con le comunità scolastiche ed il mondo universitario.

Su come garantire un giusto equilibrio tra formazione comune e specialistica, vi sono diverse ipotesi progettuali: tutti però condividiamo che la durata del percorso formativo debba essere uguale per i docenti di ogni ordine e grado e che esso sia caratterizzato da un medesimo ruolo strategico del tirocinio e dalla presenza di un numero significativo di insegnamenti/esperienze formative comuni che possano costituire il nucleo professionale ed identitario della nuova classe docente italiana.

In quest'ottica va evidenziato che, anche su richiesta delle associazioni professionali, tra le competenze trasversali da promuovere in tutti docenti in formazione figureranno

---

<sup>4</sup> Il tempo potenziato dovrebbe essere obbligatorio per chi fa parte dello *staff* di direzione o svolge compiti di supporto organizzativo e tecnico progettuale.

nelle nuove lauree magistrali una conoscenza delle strategie di integrazione degli alunni con disabilità e bisogni speciali, l'utilizzo in ambito didattico delle nuove tecnologie e l'apprendimento di una lingua comunitaria, che speriamo non si limiti solo all'Inglese. Quest'ampliamento delle competenze comunicative di tutti docenti favorirà la mobilità internazionale e la partecipazione diffusa a progetti comunitari, che è una delle finalità principali della UE per la promozione della dimensione europea dell'insegnamento.

Il progetto attuale<sup>5</sup> contrappone in modo riduttivo e gerarchico saperi disciplinari e saperi pedagogico-didattici, rafforzando un'idea di insegnante e di scuola per più versi superata.

La proposta delle Associazioni è che laboratori didattici co-progettati e co-gestiti da università e scuole ed il tirocinio (osservativo e attivo) siano i momenti formativi in cui le competenze disciplinari, quelle psico-pedagogiche e metodologiche troveranno la loro sintesi operativa.

Nel concreto proponiamo che venga quindi valorizzata l'esperienza delle scuole autonome nella coprogettazione e gestione dei laboratori didattici e del tirocinio formativo e rafforzato il valore di questo spazio di crescita professionale.

Al fine di rendere i futuri docenti capaci di partecipare attivamente alla gestione della scuola e della didattica collaborando coi colleghi nella progettazione didattica e nelle attività collegiali è opportuno prevedere inoltre un maggiore spazio in tutte le lauree magistrali ad insegnamenti/laboratori che trattino i temi dell'organizzazione scolastica e della professionalità docente. In quest'ottica nel tirocinio vanno previste non solo attività di osservazione/partecipazione ad esperienze didattiche in aula, ma anche a riunioni di organi collegiali e di gruppi di lavoro, a momenti progettuali o di ricerca, anche di rete, così da favorire un incontro ravvicinato del tirocinante con tutti gli aspetti del funzionamento quotidiano delle scuole e con la dimensione strategica della collegialità e del lavoro di gruppo.

Questo tipo di percorso può anche essere funzionale a sviluppare quella propensione all'aggiornamento in servizio e alla formazione continua che, come già anticipato, costituisce una delle dimensioni più significative della professionalità docente.

Traendo le conclusioni dell'incontro, Gigliola Corduas (FNISM) ha innanzitutto constatato il risultato positivo di una "sfida" e la disponibilità a proseguire il dialogo anche attraverso i siti delle nostre associazioni<sup>6</sup>.

Ha sottolineato la stretta concatenazione delle tante sfaccettature della professionalità docente emersa dalle diverse relazioni e la necessità di intervenire in maniera coerente e articolata rispettando il carattere dinamico di questa professionalità. Ciascuna delle questioni che abbiamo indicato come un nodo nevralgico rinvia alle altre questioni e il problema di fondo rimane quello di restituire senso e valore alla professionalità docente, da qualunque angolazione la si consideri e a qualunque livello la si eserciti.

Infine, ha invitato a percepirci in chiave europea: la scuola italiana è un tassello del contesto europeo in cui i nostri giovani dovranno sempre più imparare a muoversi e a fare le loro scelte professionali e di vita.

Su questi terreni, che sono culturali prima che normativi o sindacali, le Associazioni professionali- ha ricordato- hanno forti responsabilità: esse possono essere, infatti, come hanno evidenziato tutti i relatori, luoghi di formazione e autoformazione, di ricerca/azione, di elaborazione condivisa di percorsi di innovazione didattica, di possibile validazione delle competenze dei docenti. Pur nelle differenze di impostazione ideale e di tradizione storica possono portare una ricchezza ed una

---

<sup>5</sup> Il modello elaborato dalla Commissione Israel

<sup>6</sup> I materiali integrali dell'incontro sono reperibili nei siti delle sei Associazioni organizzatrici.

pluralità di voci necessari per dare corpo a un nuovo modello di scuola e rimotivarne i professionisti.

Fra il docente in carriera e il docente sull'orlo di una crisi di nervi, noi- ha concluso Mariangela Prioreschi- pensiamo a persone/cittadini, educatori che con competenza e etica professionale vivono, per il loro specifico, cittadinanza attiva e concorrono a costruire scenari sociali in cui equità, solidarietà, inclusività non vengono erose.