# TERZA CONFERENZA REGIONALE DELLA SCUOLA

Per costruire un progetto di scuola che aiuti la rinascita del Paese.

Bentornato Insegnante!

Sintesi del dibattito e dell'elaborazione realizzati nei Focus Group (gennaio-maggio) e nei laboratori di approfondimento (13 ottobre)
Proposte per un'agenda di politica sulla scuola a partire dal ruolo strategico degli insegnanti

La Terza Conferenza Regionale della Scuola ha assunto come asse di ricerca e di iniziativa il ruolo strategico che possono assumere gli insegnanti nel rinnovamento dell'istruzione.
Occorre, infatti, ribadire la convinzione che non sia possibile costruire una politica sulla scuola senza una politica partecipata, incentrata prima di tutto sul ruolo e sulla funzione degli insegnanti, e finalizzata al superamento di ogni forma di autoreferenzialità di categoria.

La Conferenza Regionale si è sviluppata attraverso 38 incontri realizzati nella fase preparatoria e si è conclusa con un'attività laboratoriale, per portare a sintesi il dibattito sviluppatosi negli incontri preparatori.
La sintesi (risultato del confronto tra oltre 500 insegnanti, dirigenti, genitori, educatori) integra i contenuti del quaderno di documentazione e permette di evidenziare alcuni nodi problematici e alcune azioni di cambiamento valutati come determinanti per la qualità del processo di insegnamento/ apprendimento.
I nodi problematici individuati possono rappresentare un contributo per costruire un'agenda della politica sulla scuola, da rivolgere alle istituzioni che governano il sistema di istruzione e formazione, dal Ministero alle Unità Scolastiche.

Per comprendere compiutamente le proposte è necessario fare riferimento a quanto sviluppato nel quaderno di documentazione.

## Azioni per innovare la scuola
### Riconoscere e sostenere il lavoro degli insegnanti

#### Il profilo dell'insegnante

"La funzione docente realizza il processo d'insegnamento/apprendimento volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni"; "si fonda sull'autonomia culturale e professionale e si esplica in attività individuali e attività collegiali". *(Dal contratto collettivo 2006-2009)*

**1.** È necessario attivare risorse e azioni orientate a sviluppare le competenze che determinano il profilo professionale degli insegnanti dal punto di vista disciplinare, metodologico-didattico, organizzativo-relazionale. In quest'ottica, vanno rafforzate le competenze didattiche e relazionali nella Scuola Secondaria e si devono favorire, nell'organizzazione del lavoro scolastico, i momenti di confronto didattico tra docenti.
Elemento essenziale per il raggiungimento di tale scopo è il rilancio –non più rimandabile– della ricerca educativa e didattica, a tutti i livelli della scuola.

**2**. Deve essere ridotta la frammentarietà dei piani di studio che ha compromesso la continuità didattica e ha prodotto un aumento -didatticamente devastante dal punto di vista dell'efficacia dei risultati- del numero di studenti da seguire nel processi di insegnamento-apprendimento.

**3.** Deve essere superata la precarietà attraverso la copertura completa delle cattedre in organico con personale a tempo indeterminato, recuperando l'orientamento del DPR 233/1998 che istituiva l'organico funzionale e pluriennale.

## Formazione iniziale, reclutamento e formazione in servizio

"La funzione docente si esplica nella partecipazione alle attività di aggiornamento e di formazione in servizio". *(Dal contratto collettivo 2006-2009)*
La Scuola Italiana non ha saputo o voluto consolidare e potenziare i modelli di formazione in servizio che hanno caratterizzato positivamente la scuola primaria e la scuola dell'infanzia negli anni compresi tra i 1980 e il 1990 . Non c'è più stato un vero investimento a livello nazionale che affiancasse i docenti nella costruzione di competenze di carattere pedagogico, metodologico, didattico e relazionale, necessarie per qualunque insegnante di qualunque ordine di scuola. L'insegnamento richiede forti investimenti in formazione iniziale e in servizio.

**4.** E' urgente ridisegnare il rapporto tra scuola e università nelle azioni di formazione iniziale (centralità dell'università) e in servizio (centralità della scuola).

**5.** Formazione iniziale: occorre attivare percorsi di formazione iniziale certi e qualificati, collegati a modalità di reclutamento che garantiscano la sistematica copertura dei posti in organico con insegnanti di ruolo.

**6.** La formazione in servizio deve tornare a essere un diritto-dovere per tutti gli insegnanti, sia di ruolo sia a tempo determinato, tenendo conto sia degli interessi/bisogni individuali sia delle necessità della programmazione scolastica.
Bisogna sviluppare una cultura fondata su percorsi formativi condivisi tra ordini diversi di scuola.
La formazione e l'aggiornamento devono basarsi sull'attività di ricerca-azione a partire dalle esperienze efficaci realizzate nelle scuole e sul territorio nazionale, valorizzando le competenze presenti tra gli insegnanti. Un ruolo significativo può essere svolto dalle ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI sia in termini di formazione che di accompagnamento al miglioramento e di sistematica verifica in itinere.

## Organizzazione del lavoro scolastico come sostegno alla qualità della scuola

È importante la riprogettazione dell'organizzazione degli spazi, dei tempi, delle strutture, delle funzioni, del sistema di comunicazione, delle procedure decisionali, delle pratiche amministrative perché l'ambiente educativo che supporta il processo d'insegnamento/apprendimento rappresenta una delle variabili fortemente correlate con i risultati scolastici.

**7.** Occorre sostenere la dimensione collegiale del lavoro dell'insegnante. Per superare l'isolamento si può favorire la produzione di attività di progettazione, sperimentazione, ricerca-azione, nei collegi docenti, dipartimenti e consigli di classe.
Devono perciò essere promosse e sostenute, nelle scuole, le iniziative basate su gruppi di ricerca-azione che diventino momento permanente e ricorrente di confronto, di riflessione, di progettazione e di supporto reciproco, nell'ottica dell'apprendimento continuo, della progettazione comune, tipico delle comunità professionali, fondate sull'apprendimento sistematico e sulla pratica .

**8.** Bisogna tornare a far crescere la capacità di operare del collegio dei docenti attraverso il potenziamento non burocratico delle sue articolazioni funzionali (Dipartimenti/laboratori per il curricolo, Consigli/team di classe, Commissioni di lavoro, Gruppi di ricerca). Occorre rivalutare la funzione dell'assemblea del collegio dei docenti come sede decisionale che porta a sintesi il lavoro delle strutture funzionali.

**9.** Occorre rifocalizzare il ruolo delle Funzioni strumentali, a partire dalle figure di coordinamento (Coordinatore della didattica del Collegio, coordinatore dei Dipartimenti, coordinatore dei Consigli di classe)

**10.** È necessario rimediare ai danni prodotti dalle scelte effettuate negli ultimi anni rispetto al Tempo - scuola degli alunni, focalizzando l'attenzione soprattutto sulle pesanti conseguenze della frantumazione, e rivalutando (con i necessari interventi di rinnovamento e adeguamento alle mutate condizioni socioculturali del presente) il modello del tempo pieno per la scuola tra i tre e gli undici anni.

**11.** E' necessario ripensare al tempo-scuola degli insegnanti. Va ridefinito in modo coerente con i bisogni dei processi di insegnamento/apprendimento, con i compiti funzionali al profilo professionale degli insegnanti (progettazione didattica, recupero, organi collegiali, rapporti con il territorio)

## Chi, cosa, come e perché valutare nella scuola?

La valutazione della scuola È COMPLESSA perché complesso è l'insegnare perché gli elementi da considerare sono tanti e devono integrarsi tra loro.
La valutazione deve essere FORMATIVA (come per gli allievi) e puntare al miglioramento del sistema e dei singoli processi educativi.
E' importante che per la Valutazione:
- si tenga conto del CONTESTO socioculturale in cui si opera,
- vi sia COERENZA tra ciò che viene chiesto alla scuola, cosa si va a valutare e gli strumenti valutativi;
- vi sia CHIAREZZA, ONESTÀ E TRASPARENZA in modo da creare un clima di serenità presupposto questo per una autentica e collaborativa COLLEGIALITÀ.

**12.** È importante che le scuole, in quanto istituzioni pubbliche,siano poste nelle condizioni di realizzare la RENDICONTAZIONE SOCIALE al contesto ambientale nel quale operano, DANDO VALORE (non solo in termini meramente numerici) agli interventi formativi che progettano e realizzano.
Occorre rilanciare la consapevolezza che la VALUTAZIONE DELLA SCUOLA comporta, inevitabilmente, anche la valutazione del lavoro degli insegnanti e che -in condizione di interazione cooperativa tra operatori e territorio– ne deriva il potenziamento e il miglioramento dell'offerta formativa.

## Contesto territoriale

Occorre aprire la scuola al territorio perché la relazione educativa si sviluppa, si attua, prende forma nel territorio; ci sono molte esperienze che parlano del valore di questo approccio, ed è necessario allargare gli orizzonti per evitare che venga vanificato lo sforzo nel quale continuano a operare molte scuole.

**13.** Si richiedono tavoli di lavoro istituzionali, aperti a tutte le componenti del settore educativo che ruotano intorno alle scuole, per essere sinergici e per limitare la dispersione delle risorse.

**14.** È importante ricostruire un rapporto efficace e collaborativo con i genitori che rappresentano, all'interno della scuola, una risorsa enorme. Le esperienze importanti possono costituire spunti progettuali e creativi per tutti gli ordini di scuola, dai piccoli ai più grandi, attraverso una maggiore apertura al lavoro comune tra il personale della scuola e le famiglie, con attività e/o eventi che permettano di condividere gli spazi e le idee che il mondo della scuola può offrire.

**TERZA CONFERENZA REGIONALE DELLA SCUOLA**
Per costruire un progetto di scuola che aiuti la rinascita del Paese.
Bentornato Insegnante!

13 ottobre 2012
Laboratorio sulla professionalità docente

I coordinatori del laboratorio sulla "professionalità docente", hanno organizzato l'inizio dei lavori suddividendo i partecipanti in piccoli gruppi per leggere le pagine del dossier relative al tema del specifico.
la seconda parte del lavoro è servita per raccogliere gli approfondimenti, gli ampliamenti e le riflessioni dei singoli gruppi .
La lettura di questi appunti pertanto non può prescindere dalla lettura del dossier (pag 31-35) perché il lavoro è partito da quel documento.

**ISOLAMENTO**
L'insegnante affronta spesso le situazioni quotidiane, anche quelle più difficili e complesse, in condizioni di isolamento.
La scuola, pur essendo ricca di risorse umane e di esperienze positive, non riesce a dare risposte efficaci e collegiali a questo problema. Non riesce cioè, ad agire come comunità professionale in continuo aggiornamento che elabori strategie e modelli per arginare la solitudine dei docenti.

**Proposta**
- Prevedere, istituzionalmente, la costituzione, in ogni scuola, di gruppi di studio per la ricerca e l'innovazione che diventino momento di confronto, di riflessione, di progettazione e di supporto reciproco, nell'ottica dell'apprendimento continuo, della progettazione comune e della ricerca-azione, tipico delle comunità professionali di pratica e di apprendimento.
- Favorire la produzione di attività di progettazione, sperimentazione, ricerca-azione, nei collegi docenti, dipartimenti e consigli di classe.

**La CONTINUITÀ DIDATTICA E PROGETTUALE**
Lo stato di lunga precarietà di tanti docenti ha impedito la progettazione di attività di una seria ricerca-azione tale da costruire modelli di continuità didattica per il medio e lungo periodo nelle scuole e tra i diversi ordini di scuola.
I percorsi degli allievi rimangono frammentati e poco proficui non adatti a consolidare ed acquisire nuove competenze.

**Proposta**
- Copertura completa delle cattedre con personale a tempo indeterminato.
- Percorsi formativi condivisi tra ordini di scuole diverse

**FORMAZIONE**
La Scuola Italiana non ha saputo o voluto consolidare e potenziare i modelli di formazione in servizio che hanno caratterizzato positivamente la scuola primaria e la scuola dell'infanzia negli anni compresi tra i 1980 e il 1990 . Non c'è mai stato poi un vero investimento a livello nazionale che affiancasse i docenti nella costruzione di competenze di carattere pedagogico, metodologico, didattico e relazionale, necessarie per qualunque insegnante di qualunque ordine di scuola.

**Proposta**
- Offrire attività di formazione e aggiornamento adeguate alle necessità a partire dalle esperienze efficaci realizzate nelle scuole e sul territorio nazionale ,valorizzando le

competenze presenti tra gli insegnanti che possono svolgere funzioni di formazione tra pari e tra pari esperti.

- Curare la formazione in ingresso.
- Favorire il rapporto con le università, in un'ottica di ricerca internazionale e di formazione condivisa tra insegnanti di ogni ordine di scuola.
- Rendere obbligatoria la formazione in servizio.

**RUOLO E CARRIERA PROFESSIONALE**

La professione docente è caratterizzata dall'immutabilità del ruolo e dall'impossibilità di avere qualche cambiamento di prestazione professionale se non nell'eventuale passaggio ad un ruolo direttivo.

Questo aspetto è molto ansiogeno e spesso condiziona il sereno svolgimento della propria attività lavorativa.

**Proposta**

- Prevedere la possibilità di sviluppo professionale in ruoli diversificati che tengano conto delle competenze specifiche maturate nel tempo.
- Ipotizzare che vadano a regime ruoli come quello di formatori e accompagnatori di giovani colleghi e ruoli di responsabili della didattica della scuola e di coordinatori di ricerca e di responsabili della formazione in servizio.

**I DIRIGENTI e la VALORIZZAZIONE delle ESPERIENZE**

Una buona gestione delle risorse umane è di competenza dei dirigenti scolastici

Non tutti sono in grado di valorizzare e supportare, nei collegi dei docenti, innovative esperienze di ricerca didattica e metodologica costringendo la didattica nei suoi vecchi abiti.

Sempre più spesso ma soprattutto nel corso di questi ultimi anni, il lavoro del dirigente è stato rivolto ad aspetti organizzativi ed amministrativi e a volte, dagli stessi, le competenze pedagogiche degli insegnanti sono vissute come una minaccia per il buon funzionamento della scuola.

**Proposta**

- Occorre ripensare alla scuola in termini di SISTEMA garantendo a ciascun ruolo pari dignità e questa differenziazione sarebbe indispensabile al buon funzionamento del sistema stesso.
- Ripensare alle forme di reclutamento anche per i dirigenti scolastici

Vedere le proposte relative a FORMAZIONE e RUOLO.

**I DOCENTI E IL TEMPO SCUOLA**

Alla scuola mancano orami le risorse umane e organizzative necessarie per offrire un'adeguata offerta formativa.

**Proposta**

- Ripristinare l'organico necessario per effettuare un vero tempo pieno o tempo scuola decoroso, nella scuola primaria e nella scuola media.
- Potenziare l'orario di permanenza a scuola di tutti i docenti in luoghi accoglienti e idonei al lavoro di professionisti che hanno necessità di incontrarsi, di discutere, di studiare.
- Potenziare l'orario di permanenza a scuola per attività di **tutoraggio, recupero e potenziamento** dei percorsi formativi con un'eventuale differenza di contratto di lavoro.

*(Sintesi a cura di Nuccia Maldera)*

**Sintesi del lavoro**
(a cura di L.Meli)

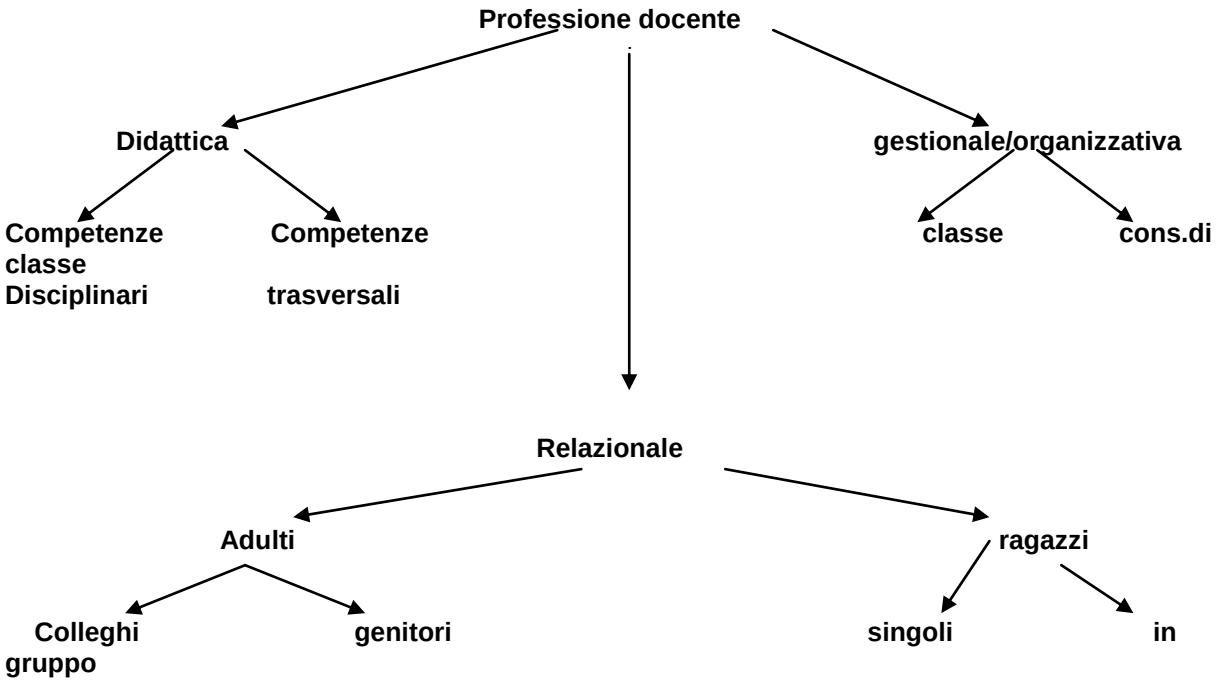
Il gruppo si è riunito nel corso della 3° Conferenza Regionale della Scuola il 13 ottobre 2012. Hanno partecipato al lavoro circa 25 persone nel corso della mattinata, rappresentanti di ciascun ordine di scuola, dall'infanzia all'Università, compresa la Formazione Professionale Regionale. Gli interventi sono stati circa 15.
La presente sintesi è redatta sulle tematiche emerse senza tener conto dell'ordine degli interventi.
In apertura dei lavori sono stati presentati gli argomenti oggetto della discussione perché il gruppo fosse in condizione di esprimersi sulla base di un'informazione corretta ed esauriente:

- Attuale situazione del reclutamento con particolare riferimento alle norme del concorso bandito il 24 settembre e a quelle relative al percorso formativo universitario per i diversi ordini di scuola.
- Attuale situazione della formazione nel corso della carriera professionale degli insegnanti dei diversi ordini di scuola
- Sintesi delle tematiche emerse nel corso dei focus group attivati in primavera.

Il dibattito si è sviluppato con vivacità intorno ai due argomenti messi al centro della discussione.

## A. FORMAZIONE IN SERVIZIO

Il problema della formazione nella scuola è certamente complesso e variamente articolato. Bisogna tener conto della struttura della **professione docente** che si sviluppa in campo diversi e che viene così visualizzata




Lo schema è ovviamente riduttivo, ma serve a fornire un colpo d'occhio immediato per definire il campo di intervento.

Di fronte a questa complessità è evidente che i percorsi di formazione devono essere articolati e rispondenti a bisogni formativi che dipendono da diversi fattori. Ne elenchiamo alcuni emersi dal dibattito:

- Il contesto socioculturale in cui la scuola è inserita.
- L'evoluzione delle esigenze determinate dall'esperienza che i singoli docenti hanno maturato nel corso del lavoro
- La progettualità disciplinare, trasversale, individuale e collettiva

Chiarito l'obiettivo della discussione si definiscono alcune tematiche che possono essere così sintetizzate:
È necessario che i percorsi formativi siano **obbligatori** in ogni loro articolazione durante tutto il corso della vita professionale dei docenti.
Essi devono essere **articolati** in tutti i settori costitutivi del "mestiere" di insegnante a seconda delle **esigenze/bisogni formativi** individuali e collettivi che vengono via via definiti.
La partecipazione ai progetti formativi da parte dei docenti deve essere **riconosciuta e valorizzata in termini economici e/o di carriera** mettendo a punto le opportune forme insieme alle organizzazioni sindacali di categoria.
In passato le attività di formazione obbligatorie (aggiornamento) sono state sperimentate nella scuola con esiti non sempre positivi, in quanto erano pressoché totalmente dipendenti dalle scelte individuali dei singoli docenti ed erano spesso disparate e scollegate da qualsiasi progetto. Il docente rimaneva poi comunque solo di fronte alle sue scelte didattiche e professionali.
**L'obbligo formativo** va coniugato con lo sviluppo della **progettualità collettiva e individuale**, con l'abitudine al coordinamento e alla socializzazione delle attività didattiche in tutte le forme che possono assumere (progetti orizzontali interdisciplinari o disciplinari, definizione di curricoli verticali etc.)

Devono essere individuati in maniera non casuale spazio/tempo/risorse per la **formazione individuale e per la formazione collettiva** dei docenti, determinate dalle diverse esigenze che ciascuno si trova di fronte nel corso del suo percorso professionale.
Corsi relativi alla didattica delle discipline, legata a innovazioni nella ricerca; attività di **ricerca-azione** di carattere inter/disciplinare organizzati per gruppi di docenti impegnati in specifici progetti di lavoro, approfondimenti trasversali (la valutazione ad esempio) o l'impostazione di attività extracurricolari, si configurano come il nucleo fondante di un collettivo in grado di riflettere sulle esperienze e di costruirne altre sempre più utili e significative
Le **scuole (istituti comprensivi, reti di territorio)** hanno il compito di progettare e coordinare l'attività formativa così come è stata descritta, in modo che ogni docente abbia di fronte a sé le opportunità che rispondono ai suoi bisogni. Per fare questo le scuole hanno bisogno di **risorse certe e impostazioni metodologiche condivise** che consentano a tutti di riflettere sulle esperienze, correggerle, e approfondirle.

Chi meglio della scuola, infatti, è a conoscenza dei bisogni, dei progetti, dei problemi che i docenti devono affrontare ed è quindi in grado di mettere a punto, anno per anno, un **progetto formativo.**
Alcune scuole hanno già messo in atto pratiche di utlizzo dei docenti più esperti in funzione di tutor.
Chi meglio della scuola è in grado di verificare, volta per volta, **la ricaduta didattica** /**relazionale** delle attività di formazione, di modificarne l'impianto, di individuare in ogni percorso i settori da depotenziare, o al contrario da potenziare.
Chi meglio della scuola, infine, può dare vita all'attività coordinata di ogni docente che deve essere stimolato e sostenuto a mettere in atto una **costante socializzazione delle esperienze formative e didattiche**. Questa socializzazione costituisce il primo passo per la costruzione di un 'autentica **comunità professionale** a cui ogni scuola deve dare vita. cercando al suo interno le risorse e le capacità che permettano di raggiungere gli obiettivi. Deve però anche avere nel Ministero un preciso punto di riferimento, nella consapevolezza che tutte le attività formative sono monitorate e valorizzate.
Lo stesso ministero dal canto suo può e deve costituirsi come ente formatore rispetto a tematiche più generali di ordine didattico-pedagogico o di fronte all'introduzione generalizzata di nuove tecnologie.

## B. RECLUTAMENTO E FORMAZIONE INIZIALE

La discussione sulla formazione iniziale a livello universitario e le forme di reclutamento risente della attuale situazione dominata dalle nuove norme, non ancora del tutto chiarite.
Viene ricostruita in maniera puntuale la vicenda del reclutamento e della formazione universitaria negli ultimi anni, caratterizzati dalla chiusura delle SSIS, dal famigerato TFA e ora dalla laurea magistrale abilitante prevista per la scuola primaria, alla laurea specialistica per la scuola secondaria seguita dall'anno abilitante formativo che prevede tirocinio diretto e indiretto e una tesi finale.
Tutti i percorsi si concludono comunque con concorsi pubblici previsti ogni tre anni, banditi solo per i posti "liberi" per le diverse classi di concorso. Questa normativa prevede tra l'altro il ridimensionamento delle graduatorie, che non sarebbero più permanenti, ma valide solo tra un concorso e l'altro.
Molti interventi sottolineano la macchinosità e la lunghezza del percorso che, tra laurea, abilitazione e concorso (le tre tappe previste dal ministro per maturare il diritto all'insegnamento) potrebbe durare 6/7 anni.

La formazione lunga (laurea e tirocinio) sarebbe già esaustiva e consentirebbe di evitare il concorso, che oltre tutto rappresenta un carico economico non indifferente.
Altri intervenuti vedono invece positivamente l'idea del concorso e piuttosto abbrevierebbero il percorso precedente, conglobando all'interno della laurea specialistica il percorso abilitante e il tirocinio, equiparando così tutti gli ordini di scuola.
Le due ipotesi si equilibrano all'interno del gruppo che è invece unanime nel sottolineare la necessità che l'amministrazione centrale sia in grado di monitorare con precisione le necessità reali di organico, per evitare il ricostituirsi di gravose sacche di precariato.

## Elementi essenziali

## A. FORMAZIONE IN SERVIZIO

A.1 **Caratteristiche**
La formazione deve tener conto degli aspetti costitutivi della funzione docente: didattica, relazionale, gestionale e svilupparsi in tutti questi ambiti, avendo presente alcuni fattori:

- Il contesto socioculturale.
- L'evoluzione dei bisogni formativi, individuali e collettivi
- La progettualità disciplinare e interdisciplinare

Dalla discussioni emergono queste tematiche:

a) La formazione deve essere **obbligatoria,**
b) Deve essere **riconosciuta e valorizzata in termini economici e/odi carriera** in accordo con le organizzazioni sindacali.

A.2 **Ruolo delle scuole**
Le scuole (istituti e reti territoriali) devono

- **promuovere, progettare e organizzare** le attività formative .
- verificarne **la ricaduta didattica**
- coordinare la **socializzazione delle esperienze** didattiche

L'obiettivo è una **comunità professionale,** che costituisca un punto di riferimento per tutti i docenti che operano nella scuola. A questo fine è utile, come esperienze già in atto dimostrano, l'utilizzo di **docenti esperti come di tutor e coordinatori.**

## B. RECLUTAMENTO E FORMAZIONE INIZIALE

Su questo punto la discussione, dopo una rapida ricostruzione delle ultime vicende, si concentra sulla formazione universitaria e il concorso così come vengono proposti dal ministero in tre tappe

**Laurea – Abilitazione – Concorso.**

Si considera che Il percorso previsto per i docenti della secondaria di 1° e 2° è eccessivamente lungo (5 anni di laurea, 1 anno per l'abilitazione, il superamento del concorso) ed emergono due proposte:

a) **Eliminare il concorso** e considerare utile per l'assunzione il titolo ottenuto con l'anno di abilitazione (come era per la SSIS)
b) **Mantenere il concorso** e considerare abilitante il biennio di laurea specialistica, al cui interno si può svolgere l'attività di tirocinio. Si potrebbe costituire cioè un percorso uguale per tutti gli ordini di scuola.

È essenziale in ogni caso che l'amministrazione centrale sia in grado di monitorare con precisione le reali necessità di organico su tutto il territorio nazionale .

**CONCLUSIONI**

(a cura di M. Piras)

***Formazione iniziale e formazione in servizio***

1. È necessario garantire una formazione di qualità a persone motivate nei settori disciplinari, pedagogico-didattici e relazionali attraverso l'impegno congiunto e più "sentito" che in passato dell'università e del mondo della scuola, sia mediante l'introduzione di forme di didattica innovativa quali il *cooperative learning*, il lavoro di gruppo e le nuove tecnologie, sia attraverso il maggior riconoscimento universitario della ricerca didattica.
2. Vanno valorizzate le figure dei tutor, al di là dell'aspetto organizzativo, come esperti di didattica e di relazioni scolastiche. In questo senso potrebbe essere più opportuno riconoscere a tutti i tutor un esonero solo parziale dall'insegnamento.
3. Vanno incoraggiati i tutor in particolare, ma in generale tutti gli insegnanti a svolgere forme di ricerca didattica sul campo, quali la ricerca azione o il *reflective learning*, mediante la concessione di anni/periodi sabbatici, soggiorni e scambi con l'estero e tempo per lo studio e la autoformazione. Questo potrebbe essere realizzato praticamente attraverso l'organico funzionale.
4. La formazione in servizio dovrebbe essere un diritto-dovere per tutti gli insegnanti, sia di ruolo che a tempo determinato, tenendo conto sia degli interessi/bisogni individuali sia delle necessità della programmazione scolastica. La quantità e qualità dell'impegno potrà essere riconosciuta con incentivi economici o di carriera.
5. L'insegnante dovrebbe essere considerato un professionista, valutato sui risultati, e non un impiegato. Andrebbe quindi liberato da troppi vincoli inutili. Gli stipendi dovrebbero essere adeguati alle esigenze di professionalità poste ai docenti.
6. L'insegnamento è una attività ad alta intensità di lavoro, quindi richiede forti investimenti in formazione e un alto riconoscimento sociale e salariale.
7. Vanno rafforzate le competenze didattiche e relazionali nella Scuola Secondaria. Vanno favoriti, nell'organizzazione del lavoro scolastico, i momenti di confronto didattico tra docenti.

***Reclutamento***

8. Sul reclutamento, sono possibili tre opzioni: o un modello unitario di formazione/reclutamento, una sorta di "concorso lungo", come era quello delle SISS; o concorsi regolari per già abilitati, con cadenza almeno biennale; o la chiamata libera da un albo degli abilitati. Le soluzioni più auspicabili sono la prima o la seconda, che hanno vantaggi e svantaggi diversi, esposti nei punti successivi.
9. Le SSIS sono state un esperimento importante, abbandonato in maniera frettolosa. Se corrette e perfezionate, possono essere un modello di reclutamento, in quanto uniscono competenze disciplinari, metodologiche e tirocinio. Per garantirne l'efficacia, devono essere a numero strettamente programmato.
10. I concorsi possono rispondere più facilmente all'esigenza di evitare la formazione di graduatorie permanenti, e quindi di perpetuare il problema dei precari. Per garantire però un reclutamento corretto devono rispondere ad alcune esigenze, elencate di seguito.
11. Deve essere garantita una cadenza frequente dei concorsi: almeno ogni due anni.
12. L'esame del concorso deve essere adeguato a selezionare correttamente gli insegnanti: il test a risposte chiuse, per esempio, deve essere usato con molta cautela, perché rischia di selezionare in maniera meccanica e arbitraria.
13. Sempre sul terreno dell'esame, la simulazione di lezione è invece un'ottima idea; va perfezionata, per esempio definendo meglio i contenuti metodologici.
14. L'ipotesi di selezionare liberamente gli insegnanti da un albo degli abilitati (modello finlandese) è invece del tutto alternativa. Essa risponderebbe più facilmente alle esigenze delle scuole. Tuttavia in un paese grande e con una burocrazia pesante e complessa come l'Italia, in cui tra l'altro non è molto forte il senso del dovere civico, può comportare dei rischi sul terreno della correttezza della selezione.

**TERZA CONFERENZA REGIONALE DELLA SCUOLA**
Per costruire un progetto di scuola che aiuti la rinascita del Paese.
Bentornato Insegnante!

13 ottobre 2012
Laboratorio sull'organizzazione della scuola

**Sintesi del lavoro**
(a cura di Gianluigi Camera e Antonio Campione)

Sabato 13 ottobre 2012 ore 11.00 – Coordinatori: Gianluigi Camera, Antonio Campione

Numero partecipanti 17, di cui:- n° 13 insegnanti (primaria, 1° grado e 2° grado)
- n° 1 educatore
- n° 3 D.S.

OBIETTIVO: produrre alcune idee portanti da sottoporre ai decisori politici evitando
- il muro del pianto
- l'elenco fine a se stesso del presente

TEMI INDIVIDUATI A – Collegio Docenti
B – Funzioni Strumentali e Coordinatore della didattica
C – Tempo scuola

Breve sintesi del dibattito.

A – **Collegio Docenti**

1. Collegialità. Essa raggiunge il suo momento più alto non nel contesto assembleare ( riunioni plenarie) ma nella sua struttura organizzativa
   Commissioni
   Gruppi di lavoro
   Dipartimenti
   Consigli di classe
   **Modello**. Non esiste un modello unico: ogni scuola deve trovare la propria Modalità organizzativa

**Il collegio** esplica sempre la sua operatività nelle diverse articolazioni in cui si è strutturato.

2. Libertà di insegnamento. Non deve essere fine a se stessa (" faccio quello che mi pare…, nessuno mi può obbligare"): se messa al servizio del "gruppo" essa si esalta perché accresce la qualità del collettivo.
3. "Pensatoio". Il Collegio plenario non può essere il "luogo del pensatoio": esso va individuato nel Dipartimento/Gruppo di lavoro dove si progetta e si elabora.
4. "Teatro dell'*oratoria*". Evitare che in sede di assemblea del Collegio si pratichi l'esercizio dell'eloquenza oratoria fine a se stessa. Il tempo deve essere utilizzato per assumere tutte le decisioni con le relative delibere: il grosso delle discussioni si deve svolgere prima, all'interno dei Dipartimenti, nei Gruppi di lavoro, nei Consigli di classe, nelle Commissioni

B – **Funzioni Strumentali e Coordinatore della didattica**

1. Questionario. Viene distribuito un questionario nel quale si richiede se si è favorevoli o no all'istituzione della figura del Coordinatore della didattica.

Dall' esame del piccolo questionario compilato durante i lavori di Gruppo si evidenzia una generalizzata adesione verso la proposta di un Coordinatore della Didattica, con una sola eccezione che ritiene che debba essere il Dirigente a coordinare il lavoro didattico.

Il gruppo pone le seguenti condizioni:

- che l' incarico alla stessa persona non superi i 2 – 3 anni;
- che si tratti di docente con riconosciute competenze e sicura autorevolezza;
- che la sua presenza non significhi deresponsabilizzazione dei colleghi;
- che la scelta sia preceduta da ampie consultazioni;
- che il suo ruolo non sia autoritario o impositivo;

Il gruppo evidenzia le seguenti positività:

- possibilità di portare a sintesi le diverse posizioni e di perseguire l' impegno per la loro realizzazione;
- individuazione di strategie per l' integrazione degli alunni;
- supporto al compito didattico del dirigente vista la complessità delle funzioni di quest' ultimo;
- aiuto alla circolazione delle idee specie in realtà complesse come quelle degli I. C.;
- sottolineatura della pregnanza della didattica cuore dell' offerta formativa;
- coordinamento e stimolo all' attività di progettazione, di ricerca, di valutazione.

Qualcuno sostiene l' esigenza di sdoppiare la figura del Coordinatore della didattica in due figure:

- una figura di esperto culturalpedagogico;
- una figura come esperto di organizzazione.

C – **Tempo scuola**

1. Tempo degli alunni. Inversamente proporzionale al grado scolastico: maggiore nei gradi inferiori, minore man mano che si sale.
   Tempo pieno: è il modello migliore possibile nell'Infanzia  nella Primaria.
2. Tempo degli insegnanti. Necessità di un tempo complessivo maggiore funzionale all'organizzazione del lavoro scolastico: *nuovo stato giuridico*.
   No all'aumento delle ore frontali di lezione: sarebbero troppe le classi da seguire.
   Le "+ 2" alla primaria rappresentano una risorsa irrinunciabile.
   Attenzione: in alcune realtà le "+2" vengono utilizzate anche per le uscite didattiche:
   è un uso improprio.

NOTA. *È stato espresso un apprezzamento positivo da buona parte dei partecipanti con la richiesta di ripetere l'esperienza dei laboratori con cadenza mensile.*

**TERZA CONFERENZA REGIONALE DELLA SCUOLA**
Per costruire un progetto di scuola che aiuti la rinascita del Paese.
Bentornato Insegnante!

13 ottobre 2012
Laboratorio sulla valutazione

## Esiti del lavoro

E' importante che la scuola che è un'istituzione pubblica renda conto attraverso la RENDICONTAZIONE SOCIALE alla società DANDO VALORE (non solo valori numerici) a ciò che fa.

La valutazione della scuola È COMPLESSA perché complesso è l'insegnare in quanto gli elementi da considerare sono tanti e devono integrarsi tra loro.

La valutazione deve essere FORMATIVA (come per gli allievi) e puntare al miglioramento del sistema e dei singoli processi educativi.

E' importante che per la Valutazione:

- si tenga conto del CONTESTO socioculturale in cui si opera,
- vi sia COERENZA tra ciò che viene chiesto alla scuola, cosa si va a valutare e gli strumenti valutativi;
- vi sia CHIAREZZA, ONESTÀ E TRASPARENZA in modo da creare un clima di serenità presupposto questo per una autentica e collaborativa COLLEGIALITÀ.

PARTIRE DALLA VALUTAZIONE DELLA SCUOLA rasserena anche se porta con sé, inevitabilmente anche la valutazione del lavoro degli insegnanti.

Premessa indispensabile per una vera cultura della valutazione è LA FORMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E CHE QUESTA SIA OBBLIGATORIA.
Alla costruzione di essa un ruolo significativo può essere svolto dalle ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI sia in termini di formazione che di accompagnamento al miglioramento e di verifica.

**TERZA CONFERENZA REGIONALE DELLA SCUOLA**
Per costruire un progetto di scuola che aiuti la rinascita del Paese.
Bentornato Insegnante!

13 ottobre 2012
Laboratorio sul contesto territoriale

**Sintesi del lavoro**
(a cura di Lilli Carrillo, Mauro Maggi, Magda Ferraris)

Per una scuola migliore occorrono tempi distesi: una scuola più "slow", meno stressata nel rincorrere le occasioni di diversa natura che si presentano, sarà più centrata su un lavoro qualitativo piuttosto che quantititavo. In quest'ottica l'apprendimento deve tener presente sia il versante del programma ministeriale uguale per tutti, sia le relazioni tra studenti, professori e territorio che rendono ogni classe un unicum irripetibile. E' necessario dunque tenere presente per ciascuna classe un tempo di pensiero per progettare specifiche azioni didattiche.

Le relazioni con le istituzioni sono cambiate perché se un tempo elargivano sovvenzioni e progetti educativi, oggi non danno né l'uno, né l'altro. Si chiedono nuove modalità di interscambio tra scuola e istituzioni, anche a costo zero, come i Consigli di Circoscrizione delle ragazze e dei ragazzi, per non perdere i percorsi di cittadinanza attiva. Questa situazione deve inoltre far interrogare le scuole sulle scelte da prendere in caso di stanziamenti di fondi da parte di agenti esterni alle istituzioni. Nuove fonti di finanziamento possono essere un'opportunità, ma anche una interferenza di cui tenere conto.

Si richiedono tavoli di lavoro istituzionali, aperti a tutte le componenti del settore educativo che ruotano intorno alle scuole, per essere sinergici e per limitare la dispersione delle risorse.

Occorre aprire la scuola al territorio perché la relazione educativa si sviluppa, si attua, prende forma nel territorio, ci sono molte esperienze che parlano del valore di questo approccio, che è necessario allargare gli orizzonti per evitare che venga vanificato lo sforzo di alcune scuole.

I genitori all'interno della scuola sono una risorsa enorme. Anche in questo caso ci sono esperienze importanti che possono costituire spunti progettuali e creativi per tutti gli ordini di scuola, dai piccoli ai più grandi, attraverso una maggiore apertura al lavoro insieme tra il personale della scuola e le famiglie, attività e/o eventi che permettano di condividere gli spazi e le idee che il mondo della scuola può offrire.

Per costruire un progetto di scuola
che aiuti la rinascita del paese:
**Bentornato insegnante!**

**Materiali per la terza conferenza regionale della scuola**

# Introduzione ai Focus su
# LO SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ DELL'INSEGNANTE

1) Per ogni insegnante la vita lavorativa è immutabile per ruolo e mansione. Gli anni di lavoro, la partecipazione ad attività formative o di ricerca, la disponibilità e la sensibilità ad occuparsi di aspetti di vita collegiale non determinano mai un cambiamento di vita professionale o di riconoscimento formale. Quasi sempre l'autorevolezza della "propria unicità" professionale è lasciata alla capacità dei singoli docenti che all'interno delle proprie scuole o dei propri gruppi di riferimento riescono a farsi riconoscere, implicitamente, la propria preparazione didattica o culturale ecc. Gli insegnanti non vedono nel loro futuro un cambiamento legato alla storia professionale e anzi, sentono che le competenze e le capacità acquisite non servono per arricchire la scuola o per favorire la crescita professionale di altri docenti ma hanno spesso la percezione di possedere un sapere inutilizzabile. Nella scuola italiana, la professionalità è spesa nel chiuso della propria aula e nessuno è in grado di vedere, di valorizzare e di mettere "a sistema" il patrimonio culturale e di pratiche didattiche presenti sul territorio. Il sistema scuola d'altra parte, non chiede ... non ha grandi pretese.. è organizzato per dimostrare che ogni insegnante è intercambiabile, che non ci sono differenze, come se i contesti e gli ambienti sul territorio fossero tutti uguali.

2) Ogni insegnante dovrebbe maturare la propria professionalità in un ambiente di condivisione di scelte culturali e metodologiche. Dovrebbe condividere con un gruppo di lavoro le scelte che condizionano e definiscono l'ambiente reale e concreto dei propri ragazzi\allievi, la collegialità dovrebbe essere il garante dell'innovazione, della ricerca didattica, della crescita professionale dei docenti che lavorano insieme.
Ogni insegnante dovrebbe avere una ricca strumentazione di base (organizzativa, disciplinare, metodologica, culturale, psicologica) che gli permetta di prendere, in ogni momento, decisioni coerenti per l'apprendimento, la formazione, l'educazione, l'emancipazione culturale dei propri allievi.
Troppo spesso invece, l'unico strumento che definisce contenuti, tempi di attuazione, metodologie da utilizzare in classe è il libro di testo. Il libro di testo dovrebbe essere di supporto ma è, in molti (troppi casi) "il regista" - nemmeno così occulto - del processo didattico.
Se l'insegnante – in una scuola di massa - non ha un quadro concettuale della disciplina, non in funzione della sua strutturazione storico-logica, ma dell'apprendimento, e, contemporaneamente, non possiede uno schema di riferimento dei modi attraverso cui procede la comprensione, ma si affida alla articolazione lineare del testo, alla strutturazione "monumentalizzata" che esso dà della disciplina, e conclude con esso il suo apparato metodologico, finisce per essere una comparsa, un ripetitore più o meno efficace di una serie di conoscenze organizzate a monte del processo formativo, in funzione della strutturazione logica della disciplina, ma non della comprensione reale e partecipata da parte dell'allievo.
Un insegnante che si affida al solo testo, diventa massa anch'esso, portatore di una professionalità debole e come tale facilmente sostituibile, privo di riconoscimento sociale. Le sue prerogative professionali finiscono, al più, per definirsi sul piano delle qualità psicologiche, su quello – non secondario, ma non sufficiente - delle capacità relazionali.
Questo, a tutt'oggi, sembra essere il profilo più diffuso di docente; nonostante anni di corsi e di iniziative di aggiornamento, l'esperienza SSIS, i contributi dei centri di ricerca didattica presso le Università.
Purtroppo si è ancora lontani nelle scuole dalla prospettiva educativa (teorizzata in specifico da Chevallard[1] per la matematica, ma che si può leggere in senso più ampio), per cui il compito principale dell'insegnante dovrebbe essere quello di ri-contestualizzare e personalizzare un sapere (quello disciplinare, normalmente decontestualizzato e depersonalizzato), dando ad esso senso e "vita". Per poi, nel tempo, e nel corso del percorso formative, ri-decontestualizzarlo e ricondurlo progressivamente vicino alla sua forma astratta e formale. Il processo sotteso a questo compito presuppone di assumere la didattica, e la professionalità ad essa sottesa, come un vero e proprio lavoro di "ricerca", di riflessione e azione, o, meglio, di progettazione, di pratica e di analisi. Solo così è possibile costruire quel patrimonio di casi e di approcci che consente all'insegnante di utilizzare "al momento", nella situazione contingente della classe e per il singolo allievo, le risposte adeguate. Inutile dire che più ricca è la versatilità, la

[1] Chevallard Y., 1985, *La transposition didactique*, Editions La Pensée Sauvage.

ricchezza strumentale di cui si attrezza, più facilmente il docente sarà efficace nei contesti più diversi, più facilmente diventerà capace di adattarsi ai processi di trasformazione, all'evoluzione sociale e strumentale che negli anni deve affrontare.
Ma l'insegnante non è considerato - né molti degli stessi docenti si sono mai pensati come se lo fossero - un "ricercatore". Qualcuno, tuttavia, lo ha fatto e continua a farlo costruendo, per se stesso, un patrimonio di conoscenze. E' una ricchezza appartenente ai singoli che è stata e continua ad essere dispersa costantemente. Non è mai stato considerato quel valore in termini di arricchimento della comunità e della struttura formativa. L'esperienza e le condizioni in cui versa l'Istituzione scolastica dimostrano che se non è 'di sistema', la professionalità non produce guadagno. Se fallimento c'è stato negli sforzi per la formazione docente, fin qui messi in campo, è nel fornire una teoria e una pratica che, se raramente ha prodotto cambiamento di mentalità nei singoli, mai si è posta, invece, il problema del cambiamento in tal senso della organizzazione del sistema nel suo complesso.

PROPOSTE
Si potrebbe prevedere un percorso professionale diversificato alla fine della carriera? E' possibile prevedere un tempo di lavoro dedicato ai propri allievi e un tempo di lavoro dedicato all'accompagnamento, all'accoglienza e al supporto degli insegnanti appena entrati nella scuola così da non perdere il patrimonio didattico e metodologico che ha acquisito negli anni, ogni docente?

*(A cura di D.Merlo N Maldera L. Tremoloso)*

# La scuola ripensa se stessa

*di Fabrizio Ferrari*

Pasi Sahlberg[1] risponde molto semplicemente a chi gli chiede come faccia la Finlandia a individuare le cattive scuole o i cattivi insegnanti per poter intervenire e mantenere un così alto livello di qualità del sistema d'istruzione: "Non li abbiamo - afferma semplicemente -, in Finlandia non abbiamo cattive scuole o cattivi insegnanti"[2]. L'ultima rilevazione OCSE PISA gli dà ragione: a fronte di una spesa per l'istruzione fra le più basse a livello europeo e altrettanto basso orario di lavoro per gli insegnanti, la Finlandia mostra uno dei migliori sistemi d'istruzione tra paesi OCSE e comunque il migliore a livello europeo. La professione insegnante nel paese scandinavo è fra le più ambite, in particolare per la scuola primaria, le retribuzioni sono adeguate e il percorso di studi e di accesso alla professione, altamente qualificante, ha reso forti le conoscenze in quasi ogni campo del sapere e, di conseguenza, il paese altamente competitivo a livello mondiale.

La Finlandia non ha sempre avuto risultati così lusinghieri: negli anni '70 era la cenerentola in Europa, ma l'interesse sociale e politico per l'istruzione hanno saputo riformare il percorso esistente e in trent'anni, ha saputo trasformare l'istituzione scolastica, arrivando ai risultati lusinghieri che oggi conosciamo.
Due altre considerazioni: nel sistema d'istruzione finlandese è espressamente vietato valutare gli alunni prima del 5° anno della scuola primaria; ciò significa che gli studenti e le studentesse sono liberi di apprendere secondo i loro tempi fino ai dodici anni. Infine, non esiste un sistema di valutazione degli insegnanti legato alla carriera o allo stipendio. La Finlandia ha fiducia nei suoi insegnanti e ogni indagine su di loro ha il solo scopo di indirizzare le politiche scolastiche[3]. A questo proposito bisogna tuttavia sottolineare quanto sia particolarmente selettivo il

[1] http://www.pasisahlberg.com/
[2] http://youtu.be/2kK6u7AsJF8?hd=1&t=28m55s
[3] http://www.huffingtonpost.com/justin-snider/keys-to-finnish-education_b_836802.html

percorso per arrivare all'insegnamento, e solo chi è molto motivato e preparato arriva alla professione.

Le differenze con il nostro sistema scolastico sono numerose e le riflessioni altrettante. Ciò su cui desidererei in particolare soffermermi è la strada possibile per migliorare il sistema d'istruzione: se esiste la capacità da parte di ognuno (insegnanti, società civile, governo) di assumersi la responabilità dello status quo e delle scelte politiche e professionali compiute e da compiere, di individuare obiettivi chiari e perseguirli nel medio e lungo termine con una sinergia di intenti e la voglia di ascoltare e agire, ogni traguardo diventa raggiungibile.

A tale riguardo, le importanti lezioni della Finlandia sono due: un modo di fare politica in grado di puntare sulla qualità e sostenibilità dell'istruzione pubblica, e la scommessa del paese di credere in ogni insegnante e di generare in lui o lei autostima e fiducia nella propria professionalità, preparazione. Quest'ultimo aspetto si traduce in quella che gli anglosassoni definiscono l'accountability, ovvero la capacità di assumersi la responsabilità delle scelte fatte e renderne conto nell'ambito della propria istituzione.

In Italia la situazione è purtroppo molto diversa un po' da ogni punto di vista, ma le associazioni professionali, in questi tempi di politiche scolastiche confuse e poco attente agli obiettivi, stanno cercando di contribuire all'innalzamento del livello d'istruzione non in ruolo suppletivo, bensì con uno spirito di ricerca per illuminare una via da seguire e rendere agli insegnanti il loro diritto a un riconoscimento professionale e a una formazione all'altezza della complessità sociale in cui sono chiamati a operare.

Con quest'ottica e la bussola alla mano, presso l'Associazione Magistrale Niccolò Tommaseo in Torino[1] abbiamo individuato come obiettivo prioritario la capacità propria di ogni insegnante di riflettere sulla

[1] http://www.associazionetommaseo.it

professionalità e sulla disposizione a collaborare e cooperare con i colleghi e le colleghe per affrontare la responsabilità delle scelte da compiere.

A partire dal 2007 si è così avviato, con alcune scuole di Torino e cintura, un percorso di ricerca finalizzato alla riflessione sulla professionalità insegnante[1], cercando di riscoprire nei docenti la capacità di essere ricercatori su se stessi e all'interno della scuola, riflettendo innanzitutto sulle competenze necessarie per affrontare il proprio ruolo oggi.

Il progetto, durato più di tre anni, si è concretizzato attraverso un questionario con domande stimolo, raggruppate in otto aree tematiche, ognuna dedicata a un diverso aspetto della professione insegnante. Nel tempo a questo strumento di autovalutazione e riflessione, se ne sono aggiunti altri due, rispettivamente indirizzato alle studentesse e studenti, e alle loro famiglie, per raccogliere, in forma anonima e assertiva, informazioni utili a guidare ulteriormente la ricerca. Insieme questi tre questionari, diventati uno strumento unico e organico, hanno permesso di soffermarsi sulle competenze, sulle sicurezze o sugli aspetti più critici e di difficoltà di insegnanti e scuola, senza avere la pretesa di esprimere un giudizio di valore.

Un secondo aspetto del progetto sul quale abbiamo particolarmente insistito, è stata la capacità della scuola di essere comunità e di fare rete al suo all'interno. Abbiamo ritenuto fosse importante il dialogo tra colleghi e colleghe, per affrontare insieme le sfide, le difficoltà e i successi, vedendo la cooperazione e la collaborazione come un valore necessario per affrontare le sfide di una complessità crescente e dove le certezze, a cominciare da quelle normative, vacillano in modo preoccupante.

I risultati raccolti sono stati molto gratificanti. In ogni scuola si è affrontato il percorso con impegno e coinvolgimento; al termine, nel settembre 2011, si è svolta un'attenta riflessione sui dati, sia a livello individuale, sia attraverso un dialogo virtuoso e collettivo, arrivando fino alla presa di

[1] http://www.associazionetommaseo.it/node/13

consapevolezza da parte del collegio delle riflessioni avanzate e della realtà emersa.

La capacità di ogni insegnante di mettere continuamente in discussione se stesso senza doversi sentire giudicato o temere un eventuale giudizio negativo, nonché la costruzione di una rete di relazioni professionali fatta di dialogo e confronto professionale in un ambiente virtuoso e non giudicante, sono stati la forza del percorso che cercheremo di valorizzare come buona pratica nata dalla scuola e sviluppata nella scuola attraverso l'associazionismo.

Purtroppo le istituzioni oscillano in un contesto di assenza di politiche chiare e virtuose, e sembrano sorde alle richieste di poter avviare un serio confronto in grado di fare tesoro delle numerose e diverse esperienze che gli e le insegnanti hanno portato avanti in diversi decenni di attività, anche attraverso le associazioni professionali.

La Finlandia è sicuramente un paese molto lontano, geograficamente parlando, ma la sua esperienza può insegnarci molto e, se si riuscisse anche in Italia a coniugare la realtà viva e vivace della competenza che molti insegnanti dimostrano dentro le scuole, a una politica scolastica illuminata, si farebbe un gran bene al futuro del nostro amato paese.

Per costruire un progetto di scuola
che aiuti la rinascita del paese:
**Bentornato insegnante!**

**Materiali per la terza conferenza regionale della scuola**

# Contributo della scuola
# Scuola CASALEGNO Torino

Dirigente scolastico Nadia Blardone

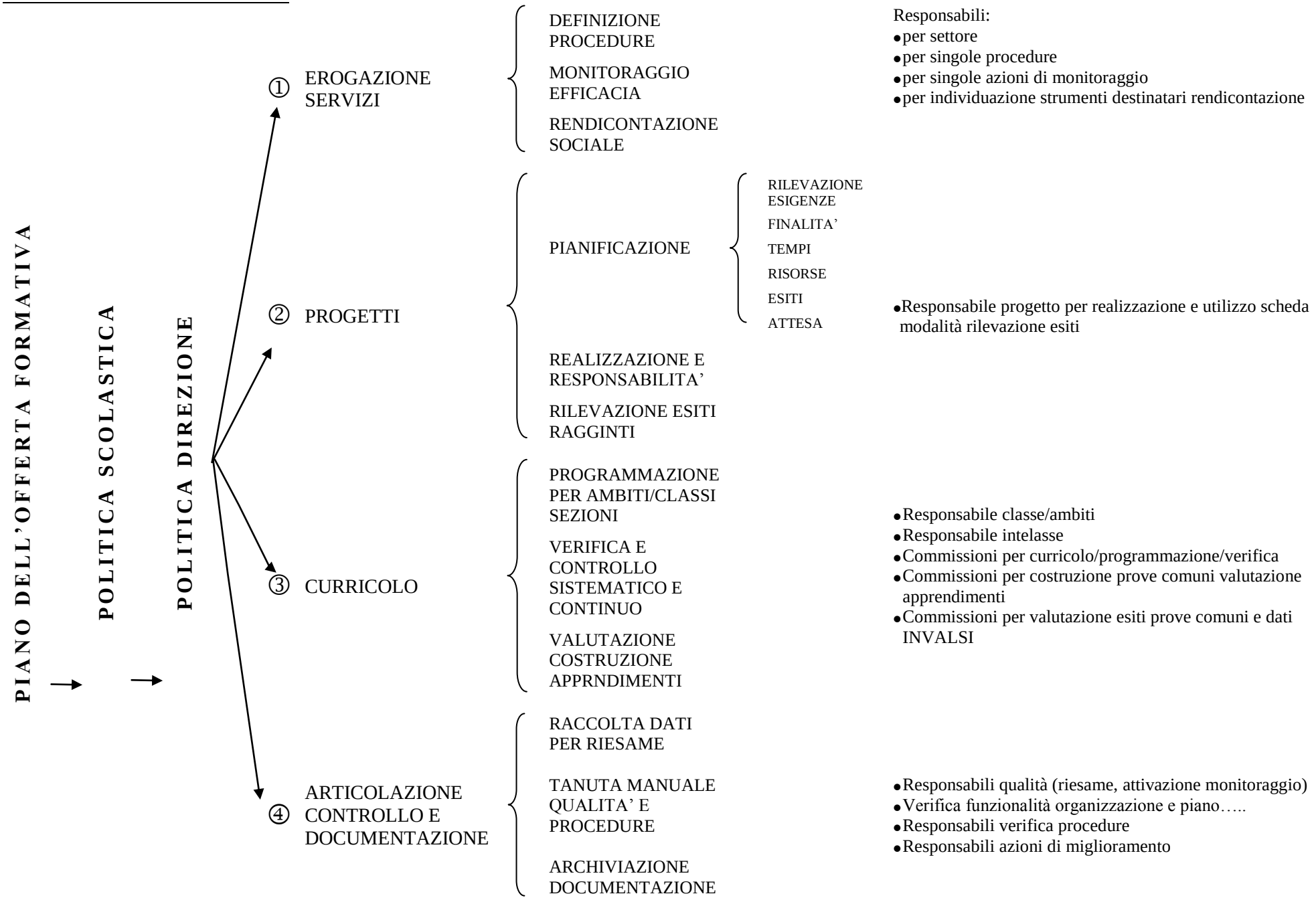
La scuola Casalegno, nell'ambito della definizione della propria struttura organizzativa, attiva le condizioni per la realizzazione del Piano dell'Offerta Formativa anche secondo le linee guida del Progetto di Qualità "SAPERI", riassumibili nei seguenti punti:

- La qualità di ciò che si realizza deve essere rilevata e misurata
- I risultati non possono essere raggiunti in modo casuale, ma attraverso azioni consapevoli e condivise
- La politica scolastica orienta la politica della direzione in un'ottica di miglioramento continuo
- La rendicontazione in merito all'utilizzo delle risorse e ai risultati raggiunti, anche in modo differenziato per specifici destinatari e portatori di interesse, deve diventare sistematica ed essere preceduta dal riesame periodico.

Una buona organizzazione consente la gestione e il controllo del funzionamento in un contesto vasto e complesso come quello scolastico e deve, pertanto, mettere in relazione:

- Obiettivi e gli esiti attraverso strategie mirate
- Coinvolgere il personale incaricato con definizione di compiti, tempi, mezzi.

MODELLO ORGANIZZATIVO



DIREZIONE DIDATTICA STATALE "Carlo CASALEGNO"
Via Acciarini n. 20 - Tel. 011/32.17.24
Fax n. 011/ 329.04.70 - 10137 TORINO
Codice Fiscale: 80092090010 - Distretto n. 2
e-mail: segreteria@ddtocasalegno.it

MARCHIO S.A.P.E.R.I. Qualità Eccellenza

# POLITICA SCOLASTICA PER LA QUALITA'

| CHI SONO I NOSTRI UTENTI | COSA VOGLIAMO FARE |
|---|---|
| ALUNNI | FAVORIRE NEL BAMBINO UNA CRESCITA GLOBALE ARMONICA |

| ATTESE DEL DESTINATARIO | | REQUISITI DEL SERVIZIO | AZIONI POSITIVE | DATI ACQUISITI | STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI |
|---|---|---|---|---|---|
| Sviluppare la propria autonomia e crescita personale attraverso esperienze positive | Frequentare un ambiente scolastico che favorisca il proprio benessere | Uniformità e gradimento dei locali.<br><br>Rispondenza alle norme di sicurezza | Cura dell'ambiente fisico.<br>-verifica pulizie giornaliere edificio scolastico e cortile<br>-regole organizzative interne agli edifici scolastici<br>-controllo dati strutturali e arredi<br>Regolamento d'istituto<br>-Segnalazione interventi all'Ente locale competente<br><br>Adempimenti D.L. vo 626/94 e * | Norme e comportamenti per la sicurezza.<br>Esigenze di manutenzione.<br>-monitoraggio pulizie | Documentazione interna<br>Normativa generale<br>Registro richieste manutenzione<br>Registro interventi di manutenzione |
| | | Varietà degli ambienti | Allestimento laboratori e spazi attrezzati | Organizzazione utilizzo laboratori partendo dalle esigenze delle classi | Registro utilizzo laboratori<br>Calendario utilizzo laboratori |
| | | Pluralità delle occasioni formative | Collegamento con le risorse del territorio<br>Attività di arricchimento del curricolo.<br>Offerta di attività extracurricolari<br>Uscite didattiche<br>Promozione di attività | Iniziative proposte da Enti esterni.<br>Gradimento alunni e famiglie<br>Risorse professionali interne | Siti web degli Enti Locali<br>Verbali assemblee di classe<br>Questionari<br>Incontri con i genitori<br>Questionari gradimento alunni<br>Questionari docenti<br>Piano gite<br>Schede progettualità |

| ATTESE DEL DESTINATARIO | | REQUISITI DEL SERVIZIO | AZIONI POSITIVE | DATI ACQUISITI | STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI |
|---|---|---|---|---|---|
| Sviluppare un processo di socializzazione positivo con i compagni e gli adulti | Essere accettato, ascoltato e valorizzato dagli insegnanti | Valorizzazione dell'alunno come attore protagonista della pluralità delle esperienze scolastiche<br>Potenziare il grado di autonomia e fiducia nelle proprie capacità e i livelli di autostima | Coinvolgimento attivo degli alunni.<br>Attenzione alle componenti emozionali dell'apprendimento.<br>Svolgimento di attività di educazione interculturale e di iniziative di solidarietà | Percezione di ascolto dei vissuti degli alunni<br>Problematiche dell'inserimento scolastico relativamente agli alunni diversamente abili, stranieri, ecc.<br>Progetto accoglienza bambini rom<br>Sportello d'ascolto<br><br>Progetto stranieri<br>Progetto piacere della lettura | Questionari<br>Testi degli alunni<br>Colloqui con le famiglie<br>Osservazione diretta<br>Consulenza di centri e servizi specialistici<br>Iniziative di formazione,<br>Dati progetto rom. stranieri .<br>Sportello d'ascolto, progetti biblioteca |
| | Riconoscere le proprie emozioni e la propria affettività | Ascolto<br>Accoglienza<br>Integrazione | Interessare e rendere partecipi gli alunni in tutte le attività (psicomotricità – cooperative learning) | Dinamiche della relazione educativa:giornali degli insegnanti | Questionari<br>Testi degli alunni<br>Colloqui con le famiglie<br>Registrazioni osservazioni sistematiche riferite alla sfera socio-emotiva relazionale |
| Costruire il valore di solidarietà e di cittadinanza | Conoscere la Costituzione<br><br>Seguire regole che siano uguali per tutti<br><br>Conoscere le realtà sociali ed economiche | Chiarezza e coerenza delle regole di vita scolastica | Osservazione del comportamento degli alunni.<br>Elaborazione con gli alunni delle regole comuni della vita scolastica *<br>Patto educativo con le famiglie | - Osservazioni sistematiche alunni<br><br>- Dati partecipazione ad attività<br><br>- Laboratorio Unicef | Osservazione diretta<br><br>Conversazione con gli alunni<br>Colloqui con le famiglie<br>Questionari<br>Consulenza di esperti |

| ATTESE DEL DESTINATARIO | | REQUISITI DEL SERVIZIO | AZIONI POSITIVE | DATI ACQUISITI | STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI |
|---|---|---|---|---|---|
| Sviluppare competenze in modo interessante e piacevole | Svolgere attività interessanti e piacevoli | Ricchezza di contenuti<br><br>Varietà delle tecniche didattiche<br><br>Attività di ricerca-azione sul curricolo | Promuovere la motivazione allo studio attraverso l'utilizzo di metodologie e strumenti didattici idonei e aggiornati<br><br>Svolgimento di attività di laboratorio ed attivazione progettualità | Conoscenze metodologiche/didattiche<br><br>Stili di apprendimento di ciascun alunno<br><br>Esiti di apprendimento di ciascun allievo | Formazione iniziale e continua<br><br>Esercitazioni degli alunni<br><br>Prove di verifica<br><br>Criteri per la valutazione elaborati collegialmente<br><br>Registrazione esiti<br><br>Adeguamenti programmazione<br><br>Analisi situazione classe (iniziale, fine I quadrimestre, fine II quadrimestre)<br><br>Scheda analisi casi problematici<br><br>Attività di formazione specifica |
| | Essere aiutato nelle difficoltà | Adattabilità e flessibilità della programmazione<br><br>Consapevolezza dell'azione educativa | Monitoraggio continuo degli apprendimenti e progettazione di attività di rinforzo/recupero | | |
| | Essere valutato con equità | Coerenza del sistema valutazione con obiettivi formativi | Elaborazione collegiale di criteri e strumenti di valutazione e autovalutazione | Teorie e tecniche della valutazione<br><br>Autovalutazione degli alunni<br><br>Documentazione elaborata dalla commissione valutazione | Formazione continua<br><br>Osservazioni<br><br>Schede autovalutazione alunni<br><br>Criteri per la valutazione elaborati collegialmente<br><br>Questionari alunni<br><br>Schema compilazione documenti di valutazione elaborata collegialmente |
| | | | | | |

DIREZIONE DIDATTICA STATALE "Carlo CASALEGNO"
Via Acciarini n. 20 - Tel. 011/32.17.24
Fax n. 011/ 329.04.70 - 10137 TORINO
Codice Fiscale: 80092090010 - Distretto n. 2
e-mail: segreteria@ddtocasalegno.it

MARCHIO S.A.P.E.R.I. Qualità Eccellenza

# POLITICA SCOLASTICA PER LA QUALITA'

| CHI SONO I NOSTRI UTENTI | | COSA VOGLIAMO FARE | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| FAMIGLIE | | FAVORIRE NEL BAMBINO UNA CRESCITA GLOBALE ARMONICA | | | |
| **ATTESE DEL DESTINATARIO** | | **REQUISITI DEL SERVIZIO** | **AZIONI POSITIVE** | **DATI ACQUISITI** | **STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI** |
| Avere garanzie di una valida formazione per i propri figli<br>↗ Conoscere e il piano annuale delle attivita'e verificarne l'attuazione<br>↘ Essere informati sui livelli d'apprendimento. | | Curricolo d'istituto<br>Coerenza tra curricolo d'istituto e attuazione della programmazione<br>Verifica in itinere dell'azione didattica | Programmazione didattica per classi parallele e per ambiti disciplinari.<br>Presentazione alle famiglie del piano annuale delle attività.<br>Verifica periodica collegiale dei risultati e comunicazione alle famiglie | Condivisione docenti/famiglie degli obiettivi didattici e educativi | Incontri di Interclasse e di classe.<br><br>Riunioni consiglio di circolo.<br>Colloqui individuali<br>Documenti di valutazione degli alunni. |
| | | Controllo dei percorsi formativi individuali e comunicazione alle famiglie | Osservazione e registrazione sistematica dei percorsi formativi.<br>Incontri informativi individuali scuola /famiglia periodici sui risultati | Aspettative delle famiglie e livello di soddisfazione | Questionario in collaborazione con l'Associazione Tommaseo per le famiglie |
| Collaborare con l'istituzione scolastica per l'educazione dei propri figli | Ricevere consigli, suggerimenti per la soluzione di problemi educativi | Organizzazione di occasioni d'ascolto | Colloqui con gli insegnanti<br>Incontri con il Dirigente scolastico<br>Sportello psicologico d'ascolto.<br>Collegamento con enti e servizi del territorio.<br>Promozione di incontri culturali rivolti ai genitori | Conoscenza adeguata sullo sviluppo del bambino e sulle problematiche del rapporto genitori/figli | Rapporti scuola/famiglia<br>Rapporti con i servizi del territorio.<br>Formazione in servizio |

| ATTESE DEL DESTINATARIO | | REQUISITI DEL SERVIZIO | AZIONI POSITIVE | DATI ACQUISITI | STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI |
|---|---|---|---|---|---|
| Partecipare alla vita della scuola | Essere informati attraverso una puntuale comunicazione | Pluralità di momenti d'incontro | Pubblicizzazione di POF,carta dei servizi | Livello di efficacia della comunicazione | Comunicazioni formali e informali. |
| | | Documentazione delle attività della scuola. | Elaborazione e Patto educativo scuola-famiglia | Condivisione Patto educativo per la condivisione dei principi educativi | Sottoscrizione patto educativo e raccolta di osservazioni da parte di tutte le famiglie |
| | Poter esprimere le proprie osservazioni nelle assemblee di classe e/o nei colloqui individuali | Puntualità e sistematicità nei rapporti con le famiglie | Puntuale informazioni per la partecipazione agli organi collegiali . | Informazioni relative agli incontri degli organi collegiali | Verbali organi collegiali. |
| | | Utilizzazione diverse modalità di comunicazione (albo, diario scolastico, riunioni) | Convocazione di Assemblee dei genitori e colloqui individuali periodiche | Pluralità di momenti d'incontro attraverso colloqui individuali e assemblee di classe | Verbali assemblee e colloqui individuali |
| | Offrire la propria collaborazione | Attenta informazione sulle progettualità realizzate | Aggiornamento continuo sito della scuola. | Puntuale informazione dell'indirizzo mail del sito scolastico | Rilevazione accessi attraverso il numeratore al sito scolastico |
| | Essere informati attraverso una puntuale comunicazione | | Diffusione della pubblicazione di fine anno | Pubblicizzazione della pubblicazione annuale | Richieste della pubblicazione di annuale da parte delle famiglie |
| | | | Attenzione per i problemi segnalati | Possibilità di sporgere reclami | Rilevazioni e analisi del registro reclami |

| ATTESE DEL DESTINATARIO | | REQUISITI DEL SERVIZIO | AZIONI POSITIVE | DATI ACQUISITI | STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI |
|---|---|---|---|---|---|
| Continuità didattica | Permanenza dei docenti nel quinquennio | Stabilità del corpo docente | Favorire la continuità didattica dei docenti di classe | Avere la possibilità di esprimere preferenze sulla domanda di iscrizione.<br><br>Ricevere garanzie di continuità didattica da parte dei docenti | Analisi delle richieste e rilevazioni delle possibilità di preferenza espresse sulla domanda di iscrizione<br><br>Colloqui con il Dirigente |
| | Essere orientati nel passaggio fra ordini di scuola | Fornire alle famiglie in uscita, informazioni sulle offerte scolastiche del territorio | Pubblicizzazione degli incontri informativi degli altri ordini di scuola<br><br>Raccolta delle domande di preiscrizione e invio alle relative scuole | Ricevere informazioni di segnalazione tra la Scuola Infanzia e la Scuola Primaria<br><br>Puntuali comunicazioni alle famiglie da parte degli insegnanti e della referente per la continuità primaria/ secondaria di primo grado | Informazioni date alle famiglie ( inviate personalmente, opuscoli informativi, avvisi tramite i diari e il sito scolastico)<br><br>Verbali assemblee dei genitori per la formazione classi e sezioni del circolo |
| Trovare ascolto nella scuola riguardo a specifiche/eventi | Essere informati attraverso una puntuale comunicazione<br><br>Offrire la propria collaborazione | Attenta informazione su incontri, iniziative, corsi di formazione manifestazioni, specifiche ed eventi | Organizzazione manifestazioni, incontri con esperti, iniziative specifiche, eventi ( Mostra mercato della Pigotta, Centocinquantenario dell'unità d'Italia…..)<br><br>Organizzazione uscite didattiche e viaggi d'istruzione | Pluralità di momenti d'incontro<br><br>Ricevere garanzie dell'offerta didattica da parte dei docenti | Analisi della partecipazione dei genitori agli incontri programmati<br><br>Livello di soddisfazione e partecipazione alle uscite didattiche e ai viaggi d'istruzione |

| ATTESE DEL DESTINATARIO | | REQUISITI DEL SERVIZIO | AZIONI POSITIVE | DATI ACQUISITI | STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI |
|---|---|---|---|---|---|
| Essere informati in merito a criteri di valutazione | Essere informati in maniera chiara e trasparente | Illustrare alle famiglie la pianificazione e l'attuazione della programmazione annuale comune condivisa<br><br>Controllo dei percorsi formativi individuali e comunicazione alle famiglie degli incontri tra i docenti di circolo per concordare verifiche comuni | Convocazione consigli di interclasse periodici per informare le famiglie:<br>• sulla sistematizzazione e definizione organica degli strumenti valutativi in uso nella scuola<br>• sull'utilizzo di prove comuni predisposte per la rilevazione delle risultati finali<br>Convocazione assemblee di classe per la comunicazione dei criteri di verifica e di valutazione stabiliti e condivisi dai docenti<br><br>Colloqui individuali per la discussione della scheda di valutazione intermedia e finale. | Percezione delle famiglie in merito:<br>• ai criteri di valutazione utilizzati dall'istituto scolastico<br>• chiarezza della valutazione espressa dagli insegnanti<br>• ai livelli di apprendimento dei propri figli. | Verbali incontri interclassi docenti/IRC<br><br>Verbali assemblee di classe<br><br>Verbali colloqui individuali<br><br>Questionario in collaborazione con l'Associazione Tommaseo |
| Trovare accoglienza se provenienti da paesi stranieri | Integrazione dei bambini stranieri attraverso una migliore conoscenza della lingua italiana | Informazione puntuale sulle proposte specifiche offerte ad alunni e famiglie straniere dalla scuola<br><br>Ricevere consigli, suggerimenti per la soluzione delle difficoltà incontrate dagli alunni | Predisposizione percorsi individuali e di gruppo per alunni stranieri per apprendere la lingua italiana<br><br>Rinforzo e sostegno per alunni con difficoltà<br><br>Progetti offerti alla scuola da enti esterni (cooperative, associazioni, circoscrizione) | Analisi del livello di efficacia della comunicazione<br><br>Puntuale informazione sulle iniziative promosse | Rapporti scuola/famiglia<br><br>Interventi di mediazione culturale.<br><br>Osservazione e registrazione sistematica dei percorsi formativi.<br><br>Incontri informativi individuali scuola /famiglia periodici sui risultati |

| ATTESE DEL DESTINATARIO | | REQUISITI DEL SERVIZIO | AZIONI POSITIVE | DATI ACQUISITI | STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI |
|---|---|---|---|---|---|
| Trovare competenza specifica e buona integrazione per gli alunni diversamente abili | Informare su servizi e proposte | Creare condizioni di raccordo e momenti di contatto tra scuola, famiglia, agenzie educative | Coordinamento delle attività di prevenzione e accoglienza<br><br>Coordinamento delle attività di integrazione e recupero<br><br>Partecipazione degli insegnanti alle riunioni periodiche di rete nel territorio | Informazioni puntuali ai genitori riguardo ai percorsi individualizzati | Rapporti scuola/famiglia<br><br>Rapporti con i servizi del territorio |
| | | | | | |

DIREZIONE DIDATTICA STATALE "Carlo CASALEGNO"
Via Acciarini n. 20 - Tel. 011/32.17.24
Fax n. 011/ 329.04.70 - 10137 TORINO
Codice Fiscale: 80092090010 - Distretto n. 2
e-mail: segreteria@ddtocasalegno.it

MARCHIO S.A.P.E.R.I. Qualità Eccellenza

# POLITICA SCOLASTICA PER LA QUALITA'

| CHI SONO I NOSTRI UTENTI | COSA VOGLIAMO FARE |
|---|---|
| DOCENTI | FAVORIRE E VALORIZZARE LA PROFESSIONALITA' DEI DOCENTI |

| ATTESE DEL DESTINATARIO | | REQUISITI DEL SERVIZIO | AZIONI POSITIVE | DATI ACQUISITI | STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI |
|---|---|---|---|---|---|
| Operare in un ambiente che favorisca un clima positivo di collaborazione | Disporre di locali destinati alla sperimentazione didattica ed essere dotati delle necessarie strutture ed attrezzature | Idoneità e gradevolezza degli spazi e delle strutture degli ambienti di lavoro.<br>Possibilità di scelta e funzionalità dei materiali.<br>Risorse tecnologiche adeguate. | Uso ottimale dei locali.<br><br>Rinnovo e conservazione delle dotazioni strumentali.<br><br>Aggiornamento continuo delle tecnologie per l'organizzazione della didattica. | Risorse e dotazioni presenti nella scuola.<br><br>Esigenze di manutenzione.<br><br>Esigenze di approvvigionamento | Elenchi appositi<br><br>Moduli di segnalazione<br><br>Piano acquisti<br><br>Riunioni commissione acquisti |
| Valorizzazione delle professionalità esistenti nella scuola | Scambiare esperienze con docenti delle proprie e delle altre scuole.<br><br>Investire in consulenze qualificate.<br><br>Accrescere le proprie competenze. | Valorizzazione delle competenze interne.<br><br>Apertura all'innovazione e alla sperimentazione. | Utilizzo delle competenze interne nella realizzazione di iniziative formative.<br><br>Partecipazione a progetti di particolare rilevanza.<br><br>Utilizzo delle competenze interne nella realizzazione di iniziative formative.<br><br>Partecipazione a reti di scuole.<br><br>Collegamento con Università, Enti, Agenzie educative nazionali ed internazionali. | Competenze, disponibilità.<br><br>Esperienze pregresse.<br><br>Evoluzione degli studi e della ricerca scientifica nel settore educativo.<br><br>Quadro normativo contrattuale.<br><br>Dati sul livello personale di soddisfazione. | Schede personali di curricolo<br><br>Questionari |

| ATTESE DEL DESTINATARIO | | REQUISITI DEL SERVIZIO | AZIONI POSITIVE | DATI ACQUISITI | STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI |
|---|---|---|---|---|---|
| Poter fruire di formazione e aggiornamento continuo | Partecipare ad attività di aggiornamento professionalmente utili.<br><br>Coltivare i propri interessi professionali. | Coerenza delle attività formative istituzionali con il piano di aggiornamento. | Pianificazione di attività formative collegate a progetti in atto o ad esigenze specifiche<br><br>Pianificazione annuale delle attività di aggiornamento. | Bisogni formativi dell'Organizzazione e del personale in servizio.<br><br>Ricaduta sulle attività svolte. | Verbali ed indicazioni della Commissione Aggiornamento.<br><br>Riflessioni collegiali.<br><br>Verifica P.O.F. |
| Collaborare con i colleghi | Condividere la progettazione educativa.<br><br>Confrontarsi sulle metodologie didattiche. | Pluralità di momenti d'incontro.<br><br>Offerta della propria collaborazione<br><br>Efficacia ed efficienza dell'attività dei gruppi di programmazione.<br><br>Attività di ricerca-azione sul curricolo. | Attività di programmazione sviluppata a diversi livelli (classe, ambito disciplinare, interclasse) | Competenze didattiche e comunicative . | Comunicazioni formali ed informali.<br><br>Circolari interne.<br><br>Verbali incontri di programmazione.<br><br>Consulenze esterne.<br>. |
| Essere informati in merito all'attuazione della politica scolastica | Conoscere e partecipare attivamente al compimento della politica scolastica | Cura della comunicazione interna attraverso circolari informative,incontri con il DS,incontri collegiali | Incontri specifici,incontri collegiali | Verbali lettura e condivisione collegiale documento di sintesi politica scolastica | Documentazione sintesi politica scolastica |

| ATTESE DEL DESTINATARIO | | REQUISITI DEL SERVIZIO | AZIONI POSITIVE | DATI ACQUISITI | STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI |
|---|---|---|---|---|---|
| Svolgere la propria attività all'interno di una buona organizzazione. | Definire tempi e modi del lavoro collegiale<br><br>Permanenza dei docenti nel quinquennio | Pianificazione annuale delle attività collegiali.<br>Riconoscimento delle prestazioni aggiuntive | Costruzione e verifica collegiale del Piano delle attività di programmazione e delle attività funzionali all'insegnamento.<br>Definizione del monte ore per le varie commissioni e progetti. | Quadro normativo contrattuale.<br>Esigenze organizzative | Siti WEB istituzionali<br>Blog scolastici<br>RSU<br>Riunioni collegiali |
| | Condividere le scelte e gli obiettivi dell' Organizzazione scolastica. (POF) | Progettualità e decisionalità diffusa.<br>Rendicontazione sistematica delle attività.<br>Sviluppo del senso di appartenenza. | Articolazione del Collegio Docenti in commissioni di lavoro.<br>Responsabilizzazione dei ruoli di coordinamento.<br>Pianificazione collegiale dell'offerta formativa.<br>Monitoraggio e verifica intermedia e finale del POF.<br>Particolare attenzione e flessibilità verso i problemi segnalati | Visione sistemica dell'Organizzazione. | Verbali attività gruppo di coordinamento qualità.<br>Verbali commissioni<br>Questionari. |
| | Disporre di informazioni organizzative | Accessibilità delle informazioni e della documentazione.<br>Utilità ed efficacia delle procedure | Tempestiva ed accurata diffusione delle informazioni. | Esigenze del personale.<br>Problematiche organizzative. | Questionari<br>RSU |
| Essere supportati nella gestione di casi problematici della classe.<br>Essere supportati in caso di gestione di "eventi" traumatici: lutti, separazioni,… | Disporre di un sostegno psicologico per la classe in caso di gestione eventi traumatici | Rapporti con enti territoriali<br>Rapporti con associazioni | Collegamento con associazioni enti esterni per consulenze psicologiche | Schede osservative classi e alunni | Verbali incontri con DS,consulenti.<br><br>Progetti di intervento specifico |

DIREZIONE DIDATTICA STATALE "Carlo CASALEGNO"
Via Acciarini n. 20 - Tel. 011/32.17.24
Fax n. 011/ 329.04.70 - 10137 TORINO
Codice Fiscale: 80092090010 - Distretto n. 2
e-mail: segreteria@ddtocasalegno.it

MARCHIO S.A.P.E.R.I. Qualità Eccellenza

# POLITICA SCOLASTICA PER LA QUALITA'

| CHI SONO I NOSTRI UTENTI | COSA VOGLIAMO FARE |
|---|---|
| PERSONALE ATA | OFFRIRE UN EFFICACE SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINALIZZATO AD AZIONI INNOVATIVE PER UNA MIGLIORE EFFICIENZA DELLA SCUOLA |

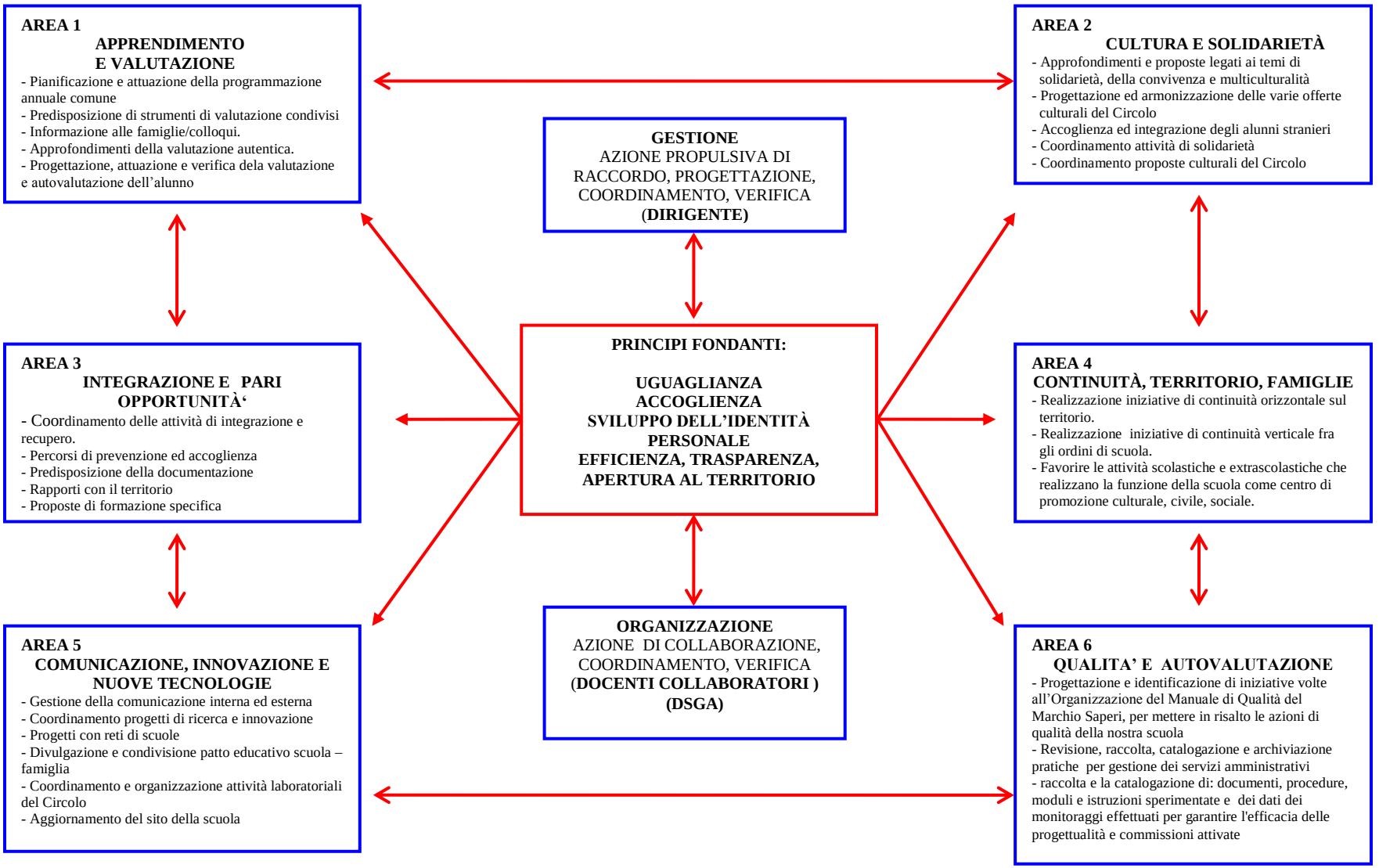
| ATTESE DEL DESTINATARIO | | REQUISITI DEL SERVIZIO | AZIONI POSITIVE | DATI ACQUISITI | STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI |
|---|---|---|---|---|---|
| Operare all'interno di una struttura organizzata | Pianificazione del lavoro in modo flessibile.<br><br>Disporre di locali destinati alla sperimentazione didattica ed essere dotati delle necessarie strutture ed attrezzature<br>Pianificazione della gestione dei servizi amministrativi secondo il protocollo della rete SIRQ:definizione delle modalità operative, responsabilità, documenti di riferimento e di registrazione,controlli di efficacia, alla luce degli interventi richiesti dagli auditor per la presentazione della relazione di autovalutazione annuale. | Distribuzione dei carichi di lavoro.<br>Collaborazione operativa.<br>Flessibilità dell'organizzazione del lavoro.<br><br>Idoneità e gradevolezza degli spazi e delle strutture degli ambienti di lavoro.<br>Possibilità di scelta e funzionalità dei materiali.<br>Risorse tecnologiche adeguate. | Uso ottimale dei locali.<br>Rinnovo e conservazione delle dotazioni strumentali.<br>Aggiornamento continuo delle tecnologie per l'organizzazione della didattica.<br>Piano attività | Risorse e dotazioni presenti nella scuola.<br>Esigenze di manutenzione.<br>Esigenze di approvvigionamento | Elenchi appositi<br><br>Moduli di segnalazione<br><br>Piano acquisti |

| ATTESE DEL DESTINATARIO | | REQUISITI DEL SERVIZIO | AZIONI POSITIVE | DATI ACQUISITI | STRUMENTI PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI |
|---|---|---|---|---|---|
| Valorizzazione delle professionalità esistenti nella scuola | Scambiare esperienze con colleghi delle proprie e delle altre scuole.<br>Investire in consulenze qualificate.<br>Accrescere le proprie competenze. | Valorizzazione delle competenze interne.<br>Apertura all'innovazione e alla sperimentazione. | Utilizzo delle competenze interne nella realizzazione di iniziative formative.<br>Partecipazione a progetti di particolare rilevanza.<br>Utilizzo delle competenze interne nella realizzazione di iniziative formative.<br>Partecipazione a reti di scuole.<br>Collegamento con Università, Enti, Agenzie educative nazionali ed internazionali. | Competenze, disponibilità.<br>Esperienze pregresse.<br>Evoluzione degli studi e della ricerca scientifica nel settore educativo.<br>Quadro normativo contrattuale. Dati sul livello personale di soddisfazione. | Schede personali di curricolo<br>Questionari |
| Formazione e aggiornamento continuo | Partecipare ad attività di aggiornamento professionalmente utili.<br>Coltivare i propri interessi professionali. | Coerenza delle attività formative istituzionali con il piano di aggiornamento. | Pianificazione di attività formative collegate a progetti in atto o ad esigenze specifiche<br>Pianificazione annuale delle attività di aggiornamento. | Bisogni formativi dell'Organizzazione e del personale in servizio.<br>Ricaduta sulle attività svolte. | Verbali ed indicazioni della Commissione Aggiornamento.<br>Riflessioni collegiali. Verifica P.O.F. |

| POLITICA DELLA DIREZIONE: PIANO PER LA QUALITA’ | | |
|---|---|---|
| **GARANZIE DI ATTUAZIONE** | **AZIONI** | **ATTORI** |
| Trasparenza nella gestione | – motivazione delle scelte<br>– comunicazione dei criteri<br>– disponibilità degli atti | – Dirigente Scolastico<br>– DSGA<br>– Staff Direzione |
| Legalità | – rispetto dei regolamenti, degli accordi, delle delibere, dei contratti<br>– richiesta di formulazione di pareri<br>– attuazione dei provvedimenti | – Dirigente Scolastico<br>– DSGA<br>– Staff Direzione |
| Attivazione della polita scolastica e riconoscimento dell’identità della scuola | – Orientamento<br>– rielaborazione<br>– condivisione negli organi collegiali<br>– monitoraggio<br>– verifica e raccolta dati<br>– revisione | – Dirigente Scolastico<br>– DSGA<br>– Staff Direzione |
| Analisi di nodi problematici: individuazione priorità di intervento | – raccolta dati<br>– confronto e analisi<br>– valutazione conseguenze | – Dirigente Scolastico<br>– DSGA<br>– Staff Direzione |
| Equità e di pari opportunità nella distribuzione delle risorse | – attribuzione di incarichi sulla base di criteri condivisi<br>– finanziamento di progetti sulla base di verifiche di obiettivi e risultati attesi<br>– valorizzazione e ricognizione delle competenze professionali<br>– rispetto della contrattazione d’Istituto | – Dirigente Scolastico<br>– DSGA<br>– Staff Direzione |
| Accoglienza delle comunicazioni/segnalazioni/reclami | – registrazioni reclami con il pubblico<br>– disponibilità a colloqui individuali per docenti/famiglia/collaboratori<br>– ricevimento tempestivo<br>– approfondimento problematiche<br>– attivazione interventi in un clima di confronto crescita comune finalizzata al superamento di conflitti | – Dirigente Scolastico |
| Garanzie di economicità e di qualità | – compilazione e utilizzo albo fornitori | – Dirigente Scolastico |

| | | |
|---|---|---|
| | – utilizzo compresenze<br>– ricorso a supplenze<br>– analisi rapporto qualità/benefici<br>– verifica risultati | – DSGA |
| Verifica dello svolgimento del programma scolastico e dei risultati di apprendimento degli alunni | – comparazione esiti prove nazionali di valutazione<br>– esame livelli di apprendimento<br>– verifica programmazioni didattiche e attuazione curricolo | – Dirigente Scolastico<br>– Staff Direzione |
| Sicurezza di benessere nei luoghi di lavoro | – rispetto normativa, decreto<br>– emanazione disposizioni e comportamenti<br>– formazione lingue sensibili<br>– orientamento personale, famiglie, studenti | – Dirigente Scolastico<br>– Personale incaricato |
| Promozione di occasioni di innovazione formazione e di diffusione di “buone pratiche” | – valutazione esperienze significative<br>– comunicazione diffusa<br>– veicolazione esperienze | – Dirigente Scolastico<br>– DSGA<br>– Staff Direzione |
| Opportunità di collegamento con altre scuole e agenzie presenti sul territorio | – stipula accordi, reti, convenzioni<br>– partecipazione a bandi, concorsi<br>– conduzione progetti e procedure:<br>– passaggio ordini di scuola<br>– costruzione curricolo condiviso<br>– valutazioni comuni | – Dirigente Scolastico<br>– Staff Direzione |
| Attenzione al “clima complessivo della scuola” | – attenzione ai bisogni<br>– possibilità di espressione e comunicazione<br>– apertura al confronto<br>– valutazione delle competenze | – Dirigente Scolastico<br>– Staff Direzione |

**ORGANIGRAMMA GRUPPO DI COORDINAMENTO**



# ESEMPIO DI ORGANIZZAZIONE PER AREA

## Area 2 CULTURA E SOLIDARIETA'

| ARGOMENTI CONTENUTI NELLA CHECK LIST | COMPITI ATTRIBUITI | FATTORI DI QUALITA' (strutture, progetti, collaborazioni, aggiornamenti) |
|---|---|---|
| PARI OPPORTUNITA'<br>L'istituto realizza azioni positive per le pari opportunità di genere,sociali, culturali, di provenienza, lingua, religione ed economiche, attivando iniziative e progetti didattici | Promozione del piacere della lettura | Coinvolgimento di persone esterne alla scuola per le letture (nonni e genitori di bambini del circolo) |
| | Prestito di libri a disposizione di alunni e insegnanti nel laboratorio di lettura della scuola Casalegno e della scuola Don Milani.<br>Prestito dei libri nelle sezioni della scuola dell'infanzia | Presenza di un laboratorio di lettura nei due plessi Casalegno e Don Milani (luoghi adatti alla lettura, allo svolgimento di attività di approfondimento, ricche di testi per la consultazione e il prestito).<br>Presenza di biblioteche di sezione alla scuola Violeta Parra |
| | Sviluppo delle conoscenze grazie ad interventi di persone esperte in un determinato settore. | Coinvolgimento di persone esterne alla scuola.<br>Utilizzo di risorse esterne competenti in un determinato settore e/o ambito lavorativo |
| | Approfondimento di fatti ed eventi accaduti mediante la testimonianza di persone coinvolte direttamente o indirettamente nella situazione | Coinvolgimento di persone esterne alla scuola capaci di trasmettere conoscenze e informazioni in qualità di testimoni |
| PARI OPPORTUNITA'<br>Organizzazione del lavoro finalizzata a diffondere le buone pratiche, ad allineare gli obiettivi delle singole persone con quelli della scuola e a responsabilizzare le persone a prendere decisioni. | Educazione alla solidarietà attiva | Progetto Unicef "Adotta una Pigotta"<br>Progetti Unicef.<br>Laboratorio "La casa delle Pigotte". |

| | | |
|---|---|---|
| | Pubblicazione della scuola | Coinvolgimento delle classi/sezioni del circolo per la produzione di un elaborato comune |
| | Festa di fine anno | Collaborazione con enti esterni per la realizzazione della festa<br>Coinvolgimento di tutte le classi e le famiglie del Circolo |
| | Realizzazione del Progetto Miur-Unicef “Scuola amica”<br>Coinvolgimento di alunni, personale della scuola, insegnanti, famiglie nella realizzazione di progettualità | Collaborazione con enti esterni per la realizzazione della pubblicazione di Istituto, la festa di fine anno del circolo e le attività legate a feste o ricorrenze. |
| PARI OPPORTUNITA’<br>Azioni di recupero didattico e supporto psicologico<br><br>Rilevazione dei prerequisiti e azioni di compensazione e percorsi differenziati per raggiungere gli obiettivi stabiliti. | Attività di rinforzo della conoscenza e dell’uso della lingua italiana per alunni stranieri<br>Corso di aggiornamento per insegnanti per lavorare con alunni stranieri | Progetto “Italiano che scoperta!” di recupero e sostegno di alunni stranieri<br>Progetto nomadi<br>Collaborazione con centri di mediazione culturale per l’aggiornamento degli insegnanti e del personale ATA. |
| INTEGRAZIONE<br>L’istituto stabilisce relazioni con gli enti locali | Attivazione di iniziative della scuola alcune in collaborazione con il Comune, la Circoscrizione, le associazioni operanti sul territorio. | Coinvolgimento delle classi/sezioni del circolo<br>Apertura alle proposte del territorio<br>Sviluppo del senso di appartenenza al Territorio. |

# Area 3 INTEGRAZIONE

| ARGOMENTI<br>CONTENUTI NELLA CHECK LIST | COMPITI ATTRIBUITI | FATTORI DI QUALITA' (strutture, progetti, collaborazioni, aggiornamenti) |
|---|---|---|
| APPRENDIMENTI<br>- Tutte le parti interessate possono conoscere gli obiettivi della scuola, i piani e i programmi, i progetti, i risultati ottenuti ed esprimere pareri e formulare suggerimenti.<br>- Le metodologie e le strategie di insegnamento diversificate sono elaborate sulla base dei bisogni formativi. | Predisposizione di progetti mirati.<br>Richiesta di materiale, sussidi e ausili specifici.<br><br>Condivisione, elaborazione e sperimentazione di un modello di piano di lavoro per gli alunni con DSA. | – Coinvolgimento di personale esterno alla scuola, in qualità di esperto.<br>– Lavoro in rete.<br>– Aggiornamento e formazione degli insegnanti sulle problematiche e sulla normativa vigente. |
| PARI OPPORTUNITA'<br>- Controllo dell'efficacia dei percorsi e delle metodologie differenziate per il successo di ciascuno.<br><br>- Attività di accoglienza degli alunni e del personale per un positivo inserimento.<br><br>- Attività di recupero didattico e supporto psicologico. | Presentazione della documentazione necessaria all'inserimento e al sostegno degli alunni diversamente abili.<br><br>Realizzazione di momenti di raccordo e contatto tra scuole, famiglie, agenzie educative.<br>Convocazione del GLHI.<br><br>Predisposizione di attività volte a favorire il benessere psicopedagogico degli alunni e delle famiglie | – Condivisione piani di lavoro, percorsi, strumenti, progettualità con il Comune di Torino, le scuole del Distretto, le reti di intervento sugli alunni.<br><br>– Coinvolgimento di personale specializzato, esterno alla scuola |
| RICERCA<br>-Coinvolgimento del personale nella progettazione e sviluppo di piani e strategie.<br><br>-Iniziative di innovazione e sperimentazione anche con il confronto di altri istituti o con i partner. | Predisposizione di momenti di confronto, organizzazione e condivisione dei piani di lavoro.<br><br>Intervento di monitoraggio sugli alunni di I e II attraverso la somministrazione di prove standardizzate di apprendimento. | - Lavoro in rete<br>- Corsi di formazione/informazione per insegnanti e genitori delle scuole rete<br>- Coinvolgimento dei servizi di NPI dell'ASL<br>- Coinvolgimento di personale specializzato, esterno alla scuola |
| INTEGRAZIONE<br>Attività di raccordo con le scuole dell'ordine precedente e successivo. | Stesura di relazioni osservative e predisposizione di progetti ponte. | - Condivisione di percorsi e continuità di lavoro tra scuola per l'infanzia, scuola primaria e scuola secondaria di primo grado. |

# Area 6 QUALITA' E SERVIZI

| ARGOMENTI CONTENUTI NELLA CHECK LIST | COMPITI ATTRIBUITI | RESPONSABILE | FATTORI DI QUALITA' (strutture, progetti, collaborazioni, aggiornamenti) |
|---|---|---|---|
| SERVIZI GENERALI E AMMINISTRATIVI | | | |
| Il direttore dei servizi generali e amministrativi definisce secondo le direttive del dirigente, incarichi, incentivi, orari, carichi di lavoro, modalità organizzative e gestionali; | ❖ Pianificazione della gestione dei servizi amministrativi secondo il protocollo della rete SIRQ<br>❖ Individuazione delle modalità operative, responsabilità, documenti di riferimento e di registrazione, controlli di efficacia.<br>❖ Definizione delle modalità operative, responsabilità, documenti di riferimento e di registrazione, controlli di efficacia.<br>❖ Definizione degli incarichi del Personale ATA – Piano di lavoro dei Servizi Generali<br>❖ Verifica corrispondenza degli incarichi rispetto al piano ATA per la ripartizione dei compiti<br>❖ Contrattazione d'Istituto | Dirigente Scolastica<br><br>D.S.G.A.<br><br>Collaboratori della Dirigente<br><br>Funzione strumentale per la qualità | Rispetto dei requisiti per la gestione della documentazione<br><br>Gli uffici di segreteria, compatibilmente con la dotazione organica di personale amministrativo, garantiscono un orario di apertura al pubblico, mattina e pomeriggio, funzionale alle esigenza degli utenti |
| Collaborano con il direttore i coordinatori amministrativi di area, individuati per la didattica, la comunicazione, la gestione del personale, i pagamenti, il bilancio e gli acquisti.<br><br>A ogni responsabile sono attribuiti responsabilità e obiettivi. | ❖ Organizzazione della gestione dei servizi amministrativi secondo il protocollo della rete SIRQ<br>❖ Individuazione dei responsabili.<br>❖ Definizione di incarichi, obiettivi e responsabilità<br>❖ Definizione delle modalità operative, responsabilità, documenti di riferimento e di registrazione, controlli di efficacia. | Dirigente Scolastica<br><br>D.S.G.A.<br><br>Responsabile del sito scolastico | La scuola assicura all'utente la tempestività del contatto telefonico, o via e-mail, per acquisire richieste, dare servizi o fornire informazioni: |

| ARGOMENTI CONTENUTI NELLA CHECK LIST | COMPITI ATTRIBUITI | RESPONSABILE | FATTORI DI QUALITA' (strutture, progetti, collaborazioni, aggiornamenti) |
|---|---|---|---|
| L' ufficio opera con procedure o istruzioni interfunzionali interne tra i vari settori (docenti e ata) e raccordate con l' esterno (cittadini-utenti, Stato, EELL). | Formulazione di procedure e istruzioni per rendere funzionale e trasparente l'organizzazione scolastica<br><br>Realizzazione del manuale delle procedure interne<br><br>Formulazione di procedure specifiche per i Servizi Amministrativi. | Dirigente Scolastica<br><br>D.S.G.A.<br><br>Funzione strumentale per la qualità | Predisposizione del Manuale delle procedure |
| La scuola assicura all'utente la tempestività del contatto telefonico o via e-mail, per acquisire richieste, dare servizi o fornire informazioni. Le modalità di risposta vengono definite in modo da soddisfare le richieste dell' utenza e ridurre i tempi d' attesa per certificati, iscrizioni, informazioni, consegna documentazione, diritto d' accesso. Sono adottati gli standard: rilascio di certificati di iscrizione e frequenza entro tre gg. lavorativi; consegna di schede di valutazione, pagelle, certificati contenenti votazioni e/o giudizi entro 5 gg. | Individuazione dei responsabili<br><br>Definizione di incarichi, obiettivi e responsabilità<br><br>Curare la trasparenza dell'informazione (calendario riunioni; eventi all'interno della scuola) | D.S<br><br>D.S.G.A | – La scuola assicura all'utente la tempestività del contatto telefonico o via e-mail, per acquisire richieste, dare servizi o fornire informazioni<br>– Rendere trasparente l'attività dell'Istituzione scolastica<br>– Servizio di news aggiornato su attività svolte all'interno della scuola<br>– Strumenti di discussione, confronto e collaborazione<br>– Pubblicizzazione e gestione della Biblioteca scolastica<br>– Pubblicizzazione delle attività e delle iniziative organizzate dal territorio e provenienti dal mondo scolastico |
| | Aggiornamento del sito scolastico<br><br>Pubblicazione sul sito scolastico dei documenti aggiornati<br><br>Pubblicazione sul sito della Contrattazione d'Istituto<br><br>Pubblicazione sul sito del codice disciplinare | Responsabile del sito scolastico | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Il personale a contatto con il pubblico viene formato per lo svolgimento dei compiti ed è in grado di fornire di informazioni corrette sulla scuola, di prendere nota delle richieste e di smistarle agli interessati | Collaborazione con enti/ reti ed associazioni per l'aggiornamento degli insegnanti e del personale ATA<br><br>Definizione di attività di autoformazione del personale a contatto con il pubblico<br><br>Coinvolgimento e partecipazione del personale ATA nei corsi di formazione per il miglioramento e di aggiornamento/formazione per favorire l'accoglienza degli alunni stranieri e delle loro famiglie nella nostra scuola. | D.S.<br><br>D.S.G.A. | Allo scopo di raccogliere elementi utili alla valutazione del servizio, viene effettuata una rilevazione periodica mediante questionari di percezione, clima e gradimento, opportunamente collaudati, rivolti al personale.<br>I questionari, che vertono sugli aspetti organizzativi, didattici ed amministrativi del servizio significativi per gli utenti, prevedono una graduazione delle valutazioni e la possibilità di formulare proposte. |
| Le comunicazioni interne ed esterne (norme sulle iscrizioni, sugli esami, piano studi, orari, programmi, regolamento interno, Carta dei servizi, …) sono redatte in modo comprensibile e accessibile e messe a disposizione delle famiglie, del personale e delle parti interessate all' atto delle iscrizioni o su richiesta. | – La comunicazione interna ed esterna viene curata nei tempi e nelle modalità di divulgazione delle informazioni<br>– Definizione delle procedure per la descrizione delle modalità di informazione<br>– Elaborazione/revisione del Patto Educativo da sottoscrivere con le famiglie<br>– Revisione Carta dei Servizi<br>– Aggiornamento del piano di lavoro annuale per i Servizi generali, del sito scolastico, della bacheca sindacale, della bacheca per i genitori, dei regolamenti, della carta dei servizi e della struttura organizzativa. | D.S.<br><br>D.S.G.A.<br><br>Collaboratori della Dirigente<br><br>Responsabile del sito scolastico<br>Funzioni strumentali<br>Personale ATA | L' Istituto assicura spazi nelle aree d' accesso del pubblico per l'informazione |
| Allo scopo di raccogliere elementi utili alla valutazione del servizio viene effettuata una rilevazione periodica mediante questionari di percezione. | – Predisposizione di un questionario di rilevazione periodica sulla percezione del servizio, sul clima e gradimento rivolti al personale, ai genitori e agli studenti<br>– Il Dirigente scolastico predispone un documento sulla gestione dei reclami<br>– Somministrazione del questionario di auto valutazione in collaborazione con l'Associazione Tommaseo per alunni/famiglie/docenti. | Dirigente Scolastico | La direzione esamina reclami e disguidi e attiva azioni preventive e correttive. Ne verifica gli esiti e adotta piani di miglioramento quando necessari.<br>La segreteria partecipa agli audit interni sul sistema di gestione della qualità dei servizi e alle autovalutazioni periodiche. |

| ARGOMENTI CONTENUTI NELLA CHECK LIST | COMPITI ATTRIBUITI | RESPONSA BILE | FATTORI DI QUALITA' (strutture, progetti, collaborazioni, aggiornamenti) |
|---|---|---|---|
| GESTIONE DEL PERSONALE | | | |
| La direzione dell'Istituto attribuisce gli incarichi e da disposizioni per le nomine tenendo conto delle competenze necessarie per la gestione dei diversi processi, assicura la formazione e stabilisce il sistema premiante, basandosi sull'analisi dei risultati ottenuti. | Elaborazione della Struttura organizzativa<br>Definizione degli incarichi di responsabilità<br>Incarichi e nomine del collaboratore vicaria, dei docenti e del personale ATA, delle funzioni strumentali, individuali.<br>Predisposizione e raccolta della documentazione<br>Elaborazione del Piano del personale ATA<br>Formulazione del documento relativo allo stress lavorativo<br>Elenco di personale esperto per le diverse funzioni<br>Piano della formazione annuale del personale | D.S.<br><br>D.S.G.A | -La trasparenza nell'attribuzione degli incarichi .<br>-Definizione per ogni incarico di responsabilità, obiettivi misurabili o osservabili da raggiungere e modalità operative<br>-La gestione delle comunicazioni interne anche attraverso le nuove tecnologie.<br>-La tenuta di un database con le competenze formali, informali e non formali del personale,<br>-La correttezza e tempestività della gestione di stato giuridico, competenze professionali, pagamenti e pratiche amministrative<br>-La formazione e aggiornamento del personale |
| GESTIONE DEI SERVIZI TECNICI | | | |
| La direzione controlla che l'Istituto sia dotato di risorse materiali (infrastrutture, attrezzature e sussidi) | Individuazione dei responsabili dei vari laboratori e materiale di sussidio<br><br>Elaborazione di una procedura per l'utilizzo dei laboratori | Figura strumentale Area 5 | Presenza di infrastrutture adeguate all'uso attrezzate a norma di legge:<br>-dimensioni aule e capienza<br>-dotazioni aule e laboratori<br><br>I laboratori sono utilizzati da tutte le classi con modalità e tempi definiti dal dipartimento disciplinare.<br><br>Le necessità di utilizzo da parte di altri dipartimenti sono approvate/pianificate dal responsabile del laboratorio. |

| ARGOMENTI CONTENUTI NELLA CHECK LIST | COMPITI ATTRIBUITI | RESPONSABILE | FATTORI DI QUALITA' (strutture, progetti, collaborazioni, aggiornamenti) |
|---|---|---|---|
| GESTIONE DEI SERVIZI AUSILIARI | | | |
| I servizi ausiliari coprono l'area dei servizi di vigilanza, di accoglienza di cittadini e utenti, di controllo della sicurezza e dell'ambiente e la pulizia dei locali. | ❖ Individuazione dei vari responsabili per la sicurezza<br>❖ Corso di aggiornamento previsti dalla legge<br>❖ Piani di sicurezza degli edifici<br>❖ Piano delle pulizie ordinarie e straordinarie<br>❖ Gestione protocollo somministrazione farmaci per allergie. | D.S.G.A<br><br>Personale amministra-Tivo | La vigilanza e le condizioni di igiene e sicurezza dei locali garantiscono agli allievi e al personale una permanenza a scuola sicura e confortevole e sicura per gli allievi, per il personale e per le famiglie.<br>Il supporto alla didattica deve facilitare l' utilizzo delle apparecchiature e dei laboratori |
| GESTIONE FORNITORI | | | |
| La direzione individua un responsabile per la selezione dei fornitori e stipula contratti<br><br>Il direttore amministrativo assicura che gli ordini per i prodotti approvvigionati siano adeguati | Definizione delle modalità di coordinamento nel rispetto della contrattazione d'istituto<br><br>Elenco aggiornato dei fornitori<br><br>Contrattazio-ne d'Istituto | D.S.G.A | La capacità di fornire prodotti/servizi adeguati agli obiettivi al costo più conveniente<br>di stabilire relazioni di reciproco vantaggio per lo sviluppo di progetti comuni e acquisire risorse e competenze<br>di mantenere comunicazioni efficaci e tempestive |
| GESTIONE INFRASTRUTTURE E RISORSE FINANZIARIE | | | |
| La direzione gestisce la manutenzione ordinaria e straordinaria mantiene l' edificio in condizioni idonee a soddisfare le esigenze operative; sono definite tipologia, frequenza della manutenzione e verifiche del funzionamento di ogni elemento dell'infrastruttura e delle risorse materiali. | Elenco aggiornato dei fornitori<br><br>Contrattazione d'Istituto | D.S.G.A. | -Numero, dimensione arredi di aule e laboratori in rapporto all' offerta formativa<br>-Dotazioni (macchine e attrezzature, posti alunno, ecc.) delle aule speciali e dei laboratori in rapporto alla programmazione didattica e alle richieste del territorio e delle parti interessate<br>-Numero, dimensione, dotazioni e media delle ore di utilizzazione settimanale per attività curriculari ed extracurriculari delle palestre |
| GESTIONE DOCUMENTAZIONE SISTEMA QUALITA | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| La direzione incarica uno o più responsabili per la gestione dei sistemi di qualità. Il personale tiene aggiornata la documentazione: il Manuale della qualità, le procedure obbligatorie, i documenti e la registrazioni della qualità. | Predisposizione della revisione, raccolta, catalogazione e archiviazione pratiche e documenti obsoleti<br>Ridefinizione dell' organigramma per la gestione della qualità in ciascuna area della rete SIRQ con collegamento al POF: collegamento responsabili di area ai referenti di progetto e commissione, ai rappresentanti di interclasse/dipartimento.<br>Raccolta, registrazione, catalogazione dei documenti amministrativi: elenco piani, elenco disposizioni; elenco modulistica; elenco registri; elenco misure per la sicurezza. | L'insegnante Vicaria e la funzione strumentale per la qualità | Il rispetto dei requisiti per la gestione della documentazione<br><br>La direzione verifica periodicamente la documentazione del S.G.Q. per valutarne l'efficacia e l'efficienza e per individuare eventuali modifiche per il suo miglioramento |

# *Commissioni del Circolo*

| COMMISSIONI DEL CIRCOLO | COMPITI |
|---|---|
| **Commissione valutazione degli apprendimenti** | Predispone le prove comuni e le comparazioni e per la valutazione e le schede per l'autovalutazione. |
| **Commissione INVALSI** | Coordina le operazioni di somministrazione e correzione delle prove per la valutazione nazionale e/o di istituto degli apprendimenti degli alunni. |
| **Commissione rete Curricolando** | Cura l'elaborazione/revisione del curricolo verticale della rete di scuole del distretto scolastico. |
| **Commissione educazione alimentare / mensa** | Si occupa di mantenere i contatti con il responsabile dei servizio ristorazione del Comune. Ne fanno parte insegnanti e genitori del Circolo. |
| **Commissione cultura e solidarietà** | Promuove iniziative culturali legate al territorio. Coordina le iniziative di istituto relative alla promozione della lettura; Promuove iniziative di solidarietà attiva. |
| **Commissione integrazione stranieri** | Coordina le attività, i progetti di intercultura e di italiano L2 del circolo.<br>Promuove lo sviluppo dei laboratori per l'alfabetizzazione linguistica.<br>Predispone, aggiorna e garantisce l'applicazione del Protocollo d'Accoglienza. |
| **Commissione integrazione diverse abilità (Gruppo scuola)** | Elabora progetti, coordina l'attività del circolo rispetto all'organizzazione dell'attività educativa e didattica per gli alunni diversamente abili. |
| **Commissione dislessia** | Si occupa della somministrazione delle prove individuali standardizzate per la rilevazione di eventuali difficoltà di apprendimento. |
| **Commissione continuità e formazione classi** | Coordina le iniziative relative alla continuità educativo – didattica tra i diversi ordini di scuola del circolo<br>e del territorio. Si occupa di formare le classi prime secondo i criteri deliberati. |
| **Commissione unica iscrizioni Scuola Infanzia** | Stabilisce i criteri territoriali per l'inserimento nelle graduatorie delle scuole statali per l'Infanzia. |
| **Commissione Formazione sezioni Scuola Infanzia** | Si occupa di formare le sezioni della scuola per l'Infanzia secondo i criteri deliberati dal collegio dei docenti e approvati dal Consiglio d'Istituto. |
| **Commissione gruppo Scuola Infanzia** | Elabora percorsi comuni finalizzati alla realizzazione della programmazione della scuola per l'Infanzia. |
| **Commissione Informatica** | Cura il sito scolastico e la gestione dei laboratori di informatica e coordina l'utilizzo delle nuove tecnologie. Propone e valuta gli acquisti nel settore. |
| **Commissione educazione alle relazioni** | Coordina le attività volte a promuovere il benessere psico-fisico degli alunni e a prevenire il disagio a livello relazionale. |
| **Commissione Gestione laboratori e** | Cura la gestione dei materiali presenti nel laboratori e ne organizza la fruizione da parte |

| | |
|---|---|
| **sussidi** | degli alunni. |
| **Commissione elettorale** | Redige la documentazione necessaria in occasione di elezioni del circolo. |
| **Commissione qualità** | Cura la revisione, la raccolta, la catalogazione e l' archiviazione delle pratiche per gestione dei servizi amministrativi. |
| **Commissione Sicurezza** | Collabora con il D.S e coordina il plesso in materia di sicurezza; rileva e comunica al D.S. problemi in materia di sicurezza, di igiene, di pulizia; propone attività formative e per i piani di evacuazione; svolge le funzioni assegnate in materia di sicurezza (pronto soccorso, antincendio, emergenza). |

# *REFERENTI D'ISTITUTO*

| | REFERENTI D'ISTITUTO | COMPITI |
|---|---|---|
| 1 | **Attività teatrali** | Raccoglie le proposte teatrali, cataloga e distribuisce i materiali, prende contatti organizza. Documenta le proposte pervenute, sistemandole in luogo accessibile a tutti i colleghi. |
| 2 | **Progetti Comune di Torino – Crescere in città** | Raccoglie le proposte del comune di Torino riguardo a progetti rivolti a alunni e bambini , cataloga e distribuisce i materiali alle classi / sezioni del circolo. |
| 3 | **Continuità orizzontale: Progetto Scuola Infanzia** | Organizza e propone la realizzazione di progetti paralleli alle sezioni della scuola dell'infanzia. Realizza strumenti per la verifica e condivide i percorsi con il collegio dei docenti. |
| 4 | **Somministrazione, analisi, diffusione, esiti prove INVALSI** | Si occupa dell'organizzazione e dell'analisi diffusione degli esiti |
| 5 | **Biblioteca (sala lettura) Scuola CASALEGNO e Scuola DON MILANI** | Si occupa della gestione organizzativa della sala lettura e della cura dei libri; divulga, organizza e coordina attività di lettura per le classi. |
| 6 | **Progetti Unicef** | Si occupa di organizzare, gestire e coordinare attività e progetti volti alla solidarietà attiva. E' referente del progetto "Scuola Amica". Promuove e organizza incontri per le classi sui diritti dei bambini e sulle iniziative dell'Unicef. |
| 7 | **Dislessia** | Partecipa alle iniziative e alla formazione previsti dal MIUR; supporta le famiglie nel percorso di diagnosi; provvede agli adempimenti previsti dalla Legge 170 ottobre 2010. |
| 8 | **UTS/Rete di scuola per la disabilità** | Partecipa agli incontri di rete e di formazione per i referenti presso l'ITIS "V. e L. Arduino", scuola polo. Informa e divulga notizie, proposte di formazione, aggiornamenti. |
| 9 | **Cooperative learning Scuola Infanzia** | Incontra i colleghi referenti e dirigenti di scuole FISM,comunali,statali per raccogliere e proporre iniziative incentrate sulla diffusione e monitoraggio di attività di C.L . La commissione di lavoro è nominata "gruppo di monitoraggio". |
| 10 | **Continuità Scuola primaria/secondaria di 1 grado** | Cura i rapporti di collaborazione tra le scuole primarie e secondarie del territorio. Interviene agli incontri di commissione del circolo per comunicare lo svolgimento dei lavori all'interno delle riunioni del territorio. |
| 11 | **Commissione unica** | Partecipa a incontri in circoscrizione, per individuare criteri per l'inserimento di nuovi iscritti nelle scuole dell'infanzia statali del distretto. |
| 12 | **Progetti Circoscrizione** | Interviene agli incontri in circoscrizione, per prendere nota di progetti assegnati al circolo. Comunica i progetti agli insegnanti referenti dei vari plessi e trasferisce le richieste al referente della circoscrizione. Monitora le esperienze . |
| 13 | **Progetti Educazione Stradale "Ti Muovi" Scuola CASALEGNO** | Coordina le attività |
| 14 | **Progetti Educazione Stradale "Ti** | Coordina le attività |

| | | |
|---|---|---|
| 15 | **Muovi"<br>Scuola DON MILANI<br>Progetti extra - scuola** | Cura i rapporti con enti o associazioni che propongono attività rivolte ad alunni e genitori, fuori dall'orario scolastico. Comunica le proposte ai genitori tramite avvisi e inoltra le richieste di uso dei locali al dirigente. Le richieste sono trasmesse al consiglio d'istituto. |
| 16 | **Progetti: Parliamone e Brutto anatroccolo** | Si occupa dell'interazione con i docenti e i membri delle varie associazioni, sia per la parte organizzativa, sia per le modalità di svolgimento e monitoraggio dei progetti attivati. |
| 17 | **Progetti in collaborazione con il territorio** | Si occupa del coordinamento |
| 18 | **Documentazione storica e archiviazione patrimonio progettuale didattico** | Raccoglie, verifica,cataloga diffonde il materiale didattico prodotto |
| 19 | **Cooperative learning** | Partecipa alle iniziative della rete,promuove azioni formazione e ricerca-azione |
| 20 | **Referente/responsabile dei laboratori** | Coordina l'attività dei referenti dei vari laboratori del Circolo e li riunisce periodicamente per una verifica costante . Ha la responsabilità della gestione delle attività laboratoriali, della manutenzione e del controllo dei sussidi. |
| 21 | **Laboratori Informatica Scuola CASALEGNO e Scuola DON MILANI** | Il referente di ogni plesso si occupa della gestione organizzativa dei laboratori di ogni plesso, della cura dei materiali e della segnalazione di necessità di intervento da parte del responsabile dei laboratori. |
| 22 | **Laboratori Musica Scuola CASALEGNO e Scuola DON MILANI** | Il referente di ogni plesso si occupa della gestione organizzativa dei laboratori, della cura dei materiali e coordina le progettualità musicali. |
| 23 | **Laboratorio psicomotricità Scuola CASALEGNO** | Organizza le attività laboratoriali, cura i materiali, coordina eventuali progettualità. |
| 24 | **Laboratori scienze Scuola CASALEGNO e Scuola DON MILANI** | Il referente di ogni plesso cataloga i materiali e ne cura la manutenzione e si occupa della gestione organizzativa delle attività laboratoriali. |
| 25 | **Palestra: Attività sportive Scuola CASALEGNO e Scuola DON MILANI** | Il referente di ogni plesso gestisce il calendario degli accessi in palestra da parte delle classi, divulga le iniziative di carattere sportivo provenienti dal territorio. |
| 26 | **Laboratorio linguistico/Aula video/Corsi esterni** | Si occupa del coordinamento in merito all'utilizzo degli spazi e al rinnovo dei sussidi |
| 27 | **Sussidi scuola DON MILANI** | Cataloga i materiali, ne organizza e gestisce il prestito d'uso. |
| 28 | **Collaborazioni con Assoc. Esterne Musica** | Tiene i contatti con gli esperti esterni di musica, organizza le attività interne in collaborazione essi e divulga le iniziative di Enti e Associazioni musicali. |
| 29 | **Cittadinanza** | Partecipa alle iniziative organizzate dalla Rete sul disagio socio-ambientale e relazionale, divulga le proposte della Rete, coordina eventuali progettualità. |
| 30 | **Amministratore Sito Scolastico** | Progetta, organizza ed aggiorna i contenuti del sito scolastico, di cui è responsabile. |
| 31 | **Associazione Tommaseo** | Partecipa agli incontri in rete con altre scuole presso l'associazione per favorire percorsi di autovalutazione d'istituto e per la costruzione di uno strumento per il bilancio sociale. |
| 32 | **Autovalutazione d'Istituto** | Cura la supervisione della raccolta dei dati nell'Istituto e dei momenti di informazione e di formazione. |

| | | |
|---|---|---|
| 33 | **Piani di sicurezza/emergenza** | Cura i rapporti fra i diversi soggetti interni ed esterni, coinvolti nelle attività di autovalutazione.<br>Raccoglie e coordina le informazioni riguardo le situazioni di rischio presenti nella scuola;<br>Coordina la realizzazione dei Piani d'evacuazione, i Piani d'emergenza di ciascun plesso in modo che la gestione degli stessi sia il più uniforme possibile;<br>Coordina l'aggiornamento dei registri della Sicurezza;<br>Favorisce, in collaborazione con il Dirigente Scolastico, il coinvolgimento degli Enti preposti sulla problematica della sicurezza;<br>Organizza la formazione specifica per il personale presso le strutture preposte; |
| 34 | **Privacy** | È il Responsabile del trattamento dei dati personali. Si occupa di garantire la sicurezza nel trattamento dei dati nel rispetto della normativa vigente. |

Per costruire un progetto di scuola
che aiuti la rinascita del paese:
**Bentornato insegnante!**

**Materiali per la terza conferenza regionale della scuola**

# La funzione e il valore della scuola

**Contributo di Mauro Piras**

La società italiana sembra disorientata, quando si parla di scuola. Nell'opinione pubblica e nei media emerge di solito una insoddisfazione causata da problemi specifici, più o meno spettacolari: bullismo, violenza e indisciplina; scarsi risultati degli studenti italiani nelle valutazioni internazionali; stato fatiscente delle strutture; invecchiamento del corpo docenti, inadeguatezza dei programmi, qualità mediocre degli insegnamenti. Parte di questi problemi è stata affrontata dall'ultimo governo Berlusconi appoggiandosi all'idea che bisogna combattere una cultura lassista dell'educazione, reintrodurre autorità e vincoli, mettere al lavoro gli insegnanti, razionalizzare il sistema riducendo gli sprechi, e così via. In realtà, questa retorica restauratrice e efficientista mascherava una politica di tagli feroci, determinata da imperativi finanziari: le più profonde trasformazioni della scuola negli ultimi decenni sono state introdotte con una legge di bilancio (la Legge 133 del 2008), in un unico articolo. Questo a mostrare quanta autonomia avesse un progetto di politica scolastica.

Questo sconquasso ha provocato come reazione una difesa incondizionata di quella cultura dell'istruzione democratica, di massa, che ha impresso una svolta importante alla scuola italiana negli anni settanta, ma che ora sembra avere esaurito la sua capacità di fare proposte e creare consenso. Se la reazione non è stata questa, le critiche si sono rivolte ad aspetti parziali della politica scolastica, senza essere capaci di offrire una visione d'insieme articolata. Le analisi più attente sembrano muoversi solo sul terreno economico e sociale, riguardano cioè il ruolo dell'istruzione nel promuovere la produttività e la mobilità sociale. O meglio il fallimento della scuola italiana in tal senso negli ultimi decenni.

Nel limbo politico in cui viviamo adesso, qualcosa è cambiato, all'inizio, nell'atteggiamento. È finita la retorica dell'autorità e della razionalizzazione. Sono finiti gli attacchi agli insegnanti. Almeno a parole, si è affermata, in un primo tempo, la necessità di investire nella scuola. E in effetti sono stati sbloccati alcuni finanziamenti, e sono stati limitati gli ultimi effetti dei tagli precedenti. Si comincia a parlare di concorsi. Ora la retorica è piuttosto quella dell'innovazione tecnologica e della trasparenza.

Ma non c'è una visione politica generale, non può esserci nell'equilibrio armato di partiti politici impotenti che è il governo Monti. Lo si vede in questi giorni. La "revisione di spesa" dell'amministrazione pubblica di nuovo mette in secondo piano qualsiasi progetto di politica scolastica. Di nuovo si parla di tagli all'amministrazione scolastica. Chi vive nella scuola, e ha lottato in questi mesi per far quadrare bilanci con risorse sempre più scarse, sente di nuovo un brivido attraversargli la schiena. Ancora? Dove e come? Anche se i tagli saranno mirati, difficilmente, da quello che si riesce a capire, saranno indolori.

C'è quindi questa costante: la politica non riesce a pensare un progetto di scuola, né a tenere fede a un'idea forte del ruolo della scuola nella società, e si lascia trascinare a caso dalle esigenze di bilancio. Diversi dati sembrano dirci che dovremmo investire di più, nell'istruzione, come per esempio i risultati dei nostri studenti nelle rilevazioni nazionali (Invalsi) e internazionali (Ocse-Pisa): nelle regioni del Nord sono in genere buoni, e sono pessimi nelle regioni del Sud. Se si guarda in dettaglio, si scopre che la spesa in istruzione è, per allievo, maggiore nelle regioni del Nord, e minore nelle Regioni del Sud, grazie alla spesa degli enti locali e ai maggiori contributi delle famiglie. I Paesi che, nelle rilevazioni Ocse-Pisa, hanno i migliori risultati sono quelli in cui la percentuale di spesa pubblica investita in istruzione è più alta. Resta quindi confermata, nonostante le dotte e pretestuose argomentazioni contrarie degli ultimi anni, l'ovvia verità che se si investe di più la scuola funziona meglio.

Che cosa c'è alla radice di questo disinvestimento, culturale prima che economico, nella scuola? L'assenza di una idea di scuola, del ruolo che deve svolgere nella società, e della*priorità* che essa deve avere su altre esigenze e su altre scelte. La società e la cultura italiana non sono consapevoli di dovere *ricostruire* un progetto di scuola. Tendono a dare per scontato l'orizzonte che potrebbe sostenere questo progetto, come se tale orizzonte fosse generato "naturalmente" dai valori democratici condivisi, e i problemi fossero solo quelli di politiche più o meno conservatrici o progressiste. Invece il problema di fondo è proprio che*una cultura condivisa sul valore e sulla funzione della scuola manca del tutto nella società italiana*, sia nelle classi dirigenti che tra i cittadini. Ci si illude di avere una cultura di riferimento perché ci si aggrappa a tradizioni che non riescono più a essere propulsive. Un paese in cui una parte consistente della classe dirigente economica dichiara senza vergogna, anzi quasi con vanto, di non avere letto neanche un libro in un anno, non ha una percezione dell'importanza dell'istruzione.

Questa percezione va ricostruita, con una riflessione ambiziosa, a tutti i livelli. Propongo qui, per avviarla, e ovviamente semplificando, tre piani, partendo da quello più concreto e più avvertito dall'opinione pubblica, e salendo fino a quello più generale: **1) la funzione dell'educazione nel promuovere il benessere economico, l'occupazione e la mobilità sociale; 2) il valore e la funzione della scuola nel promuovere e preservare l'eguaglianza morale dei cittadini in una democrazia liberale; 3) il valore dell'educazione nel promuovere le condizioni di una vita personale realizzata.**

*1. Eguaglianza economica, mobilità sociale e sviluppo*

I dati sulla crisi economica che stiamo attraversando provano che la disoccupazione colpisce maggiormente non solo i giovani, ma soprattutto chi ha titoli di studio inferiori al diploma di scuola superiore. Chi non dispone di qualifiche adeguate ha più difficoltà a trovare una nuova occupazione in caso di licenziamento. Questi dati sono paralleli a quelli secondo i quali l'Italia ha un tasso di diplomati di scuola secondaria e di laureati inferiore alla media OCSE (e agli obbiettivi posti dal trattato di Lisbona). Il fatto che, nella crisi attuale, il tasso di disoccupazione italiano sia inferiore alla media europea non deve ingannare, perché a questo va accostato il dato strutturale di un livello di occupazione significativamente più basso. In breve: le difficoltà del mercato del lavoro italiano possono essere ricondotte anche all'inefficacia del sistema scolastico, soprattutto nella formazione professionale e tecnico-scientifica. Inoltre, anche sul piano della produttività l'Italia già da prima della crisi mostrava grandi difficoltà, alle quali non è estranea la carenza di una formazione più estesa.

Ma il problema, ovviamente, non è solo economico. Sul piano sociale, il compito della scuola in una società democratica è quello di promuovere la mobilità sociale: di rendere possibile cioè l'accesso alle classi sociali superiori anche a chi viene da classi inferiori. I dati recenti mostrano però che, a partire dalla fine degli anni settanta, la scuola italiana non contribuisce più a questa mobilità.

Sul terreno sociale ed economico la funzione della scuola deve essere invece quella di favorire la mobilità sociale e di permettere un inserimento qualificato nel mercato del lavoro, garantendo le condizioni di una facile occupazione. Questi due obbiettivi sono percepiti dall'opinione pubblica, ma vanno rafforzati con una chiara prospettiva teorica, per evitare di ridurli a un discorso economicistico. Il fondamento di questi due obbiettivi è un'idea di giustizia, o meglio è l'idea di eguaglianza su cui si fondano le società democratiche. Se una società vuole preservare la sua identità democratica, non può tollerare che in essa si approfondiscano situazioni di dominio sociale, ovvero situazioni in cui l'eguale dignità morale degli individui, sancita formalmente, viene di fatto violata dalla disparità nella distribuzione delle risorse e nei rapporti tra le classi sociali. Lo squilibrio nella distribuzione del capitale economico può essere corretto dal capitale culturale. Il capitale sociale di cui dispongono gli individui per migliorare la propria posizione sociale, mantenere una propria sfera di autonomia e non subire direttamente, in maniera non negoziabile, il dominio economico delle classi superiori, è composto tanto da capitale economico quanto da capitale culturale. Anzi, nel contesto della società complessa, l'accesso al capitale culturale permette più facilmente di correggere le ingiustizie nella distribuzione della ricchezza. La funzione della scuola nel promuovere la mobilità sociale e il benessere va collocata in questo sfondo teorico: non si tratta di attribuire al sistema educativo e alla cultura una semplice finalità economica, in vista di una pura crescita del PIL pro-capite, ma di agganciarla al rispetto del principio di eguaglianza, sul terreno della giustizia distributiva.

*2. Eguaglianza morale, eguaglianza politica*

Il principio di eguaglianza fa da transizione al secondo punto. Se una società vuole essere democratica, deve preservare il valore che fonda il suo ideale di democrazia. Tale valore è il principio dell'eguaglianza morale delle persone, intese come individui liberi. L'idea di persone morali, eguali e libere, è il bene da preservare. Tale idea non può non contenere in sé un ideale normativo il cui contenuto è definito da alcuni poteri morali delle persone, poteri morali senza i quali non si può dire che le persone possano preservare il loro status. La definizione di questi poteri morali è ovviamente controversa, perché una definizione troppo delimitata rischierebbe di produrre un ideale di eguaglianza esclusivo nei confronti di culture e tradizioni diverse. È evidente però che la preservazione dello status di persone morali *eguali*, e quindi di cittadini a pieno titolo, dipende dalle condizioni che rendono possibile l'esercizio di questi poteri morali. Se per esempio, provvisoriamente, tra questi poteri morali si ascrivono la capacità di giudizio morale, cioè di giudicare correttamente secondo il giusto, e la capacità di operare liberamente le proprie scelte di vita, è evidente che simili capacità richiedono delle condizioni di realizzazione. Si tratta di condizioni senza le quali l'esercizio dei poteri morali, e quindi della democrazia, resta solo sulla carta. Esse sono di tre tipi: 1) materiali, cioè la garanzia di un reddito adeguato a realizzare la propria esistenza e rendere possibile la partecipazione politica; 2) sociali, cioè la limitazione del dominio sociale, per evitare che i cittadini siano eguali e liberi solo di diritto e non di fatto; 3)*epistemiche*, cioè l'insieme di competenze cognitive e morali che permettono ai soggetti di orientarsi nel mondo. Le condizioni dei primi due tipi sono oggetto della funzione economica e sociale della scuola, nonché, ovviamente, di tutte quelle parti dello stato sociale volte a preservare l'eguaglianza sostanziale (politiche redistributive, sussidi di disoccupazione, sistemi previdenziali ecc.). Le ultime sono oggetto della funzione democratica della scuola. Preservare quel tipo di competenze significa preservare l'eguaglianza morale tra le persone. La democrazia, infatti, è un ideale politico e sociale fortemente controfattuale: se si regge sul presupposto che tutte le persone sono moralmente eguali, in un certo senso non può sperare che questa eguaglianza si realizzi mai del tutto. I rapporti sociali, dai più piccoli ai più complessi, dalla famiglia alle

interdipendenze globali, sono sempre intessuti di rapporti di dominio. Noi tutti sappiamo che spesso l'efficacia del nostro voto è molto dubbia; ciononostante non accetteremmo che l'eguale diritto di voto venisse limitato, o che ci fossero discriminazioni in tal senso. Questo perché preservare la democrazia significa preservare un ideale morale: significa non violare l'ideale morale dell'eguaglianza tra persone. È impossibile accettare norme in contraddizione con questo ideale. Quindi, sul terreno dell'educazione, è un dovere morale per le società democratica *garantire le condizioni epistemiche dell'eguaglianza*. Non ci si può sottrarre all'obbligo di assicurare un comune accesso alle conoscenze fondamentali, alla cultura, ai principi, ecc., che costituiscono *un soggetto capace di orientarsi nel mondo*. L'ideale di un soggetto di questo genere è il sostrato della democrazia. Più in profondità dell'idea di cittadinanza come partecipazione, informazione ecc., si trova questo ideale morale di eguaglianza fondamentale.

*3. Un ideale di realizzazione della persona*

È probabile che la riflessione sulla funzione della scuola non possa fermarsi qui. La democrazia non deve proporre un ideale di vita buona, ma creare le condizioni perché ognuno di noi possa svilupparne liberamente uno. Finché si rimane quindi nell'ambito del principio di eguaglianza, la scuola ha il compito di preservare una condizione morale, ma non di sviluppare una prospettiva etica. Nel campo dell'educazione, tuttavia, questa delimitazione di campo non è così netta. In due ambiti, la scuola non può non trascendere il confine tra il giusto e il bene: da una parte, il rapporto tra l'educazione e la cultura locale (nazionale e non solo) di una società, cioè la sua identità culturale; dall'altra, l'ideale di sviluppo della persona inevitabilmente soggiacente a ogni progetto educativo.

Qualsiasi percorso educativo si inserisce nel contesto di una cultura specifica, di una identità storica locale. Nella tradizione europea, si tratta delle identità nazionali, che hanno avuto un ruolo fondamentale nella costituzione della scuola pubblica. La crisi dei nazionalismi, il pluralismo culturale e la critica sociale hanno mostrato a sufficienza che l'educazione non può restare ancorata al primato dell'identità nazionale; è comune ora la consapevolezza che la scuola deve essere uno spazio aperto a diverse identità culturali, al confronto, alla critica. Tuttavia, non ci si libera a piacimento della propria storia e delle tradizioni; è evidente, per esempio, che inevitabilmente si insegnano i classici della letteratura nazionale e che prevale l'attenzione per la storia del proprio paese, o al massimo, in Europa, della civiltà europea. La scuola continua ad avere il compito di inserire l'individuo nella società in cui nasce; questo inserimento non può essere solo funzionale e normativo, è anche inevitabilmente culturale. Nel contesto delle società democratiche attuali, in cui il pluralismo e la libertà individuale sono acquisizioni irrinunciabili, questo ci pone una grande sfida: come conciliare l'apertura pluralistica e il carattere non etico dello stato con l'imposizione di programmi appartenenti a una specifica tradizione culturale?

L'attrito tra apertura liberale e progetto etico compare anche su un altro terreno. Nessun progetto educativo può fare a meno di un ideale di persona realizzata. L'educazione ha in sé sempre una certa teleologia, dal momento che considera alcune caratteristiche dell'individuo come potenzialità da sviluppare secondo una finalità interna. Quindi, queste potenzialità possono essere sviluppate bene o male; all'attività educativa è sempre sottesa una concezione della fisiologia e della patologia dello sviluppo delle capacità: la fisiologia dà il parametro per giudicare quando gli sviluppi non sono riusciti e per educare, appunto, cioè correggere e indirizzare verso il modello non patologico. Gli ideali di persona sono sempre legati a tradizioni culturali, a ontologie forti; anche la concezione più aperta ne risente. Tuttavia, l'educazione moderna non può rinunciare al progetto di creare le condizioni per *lo sviluppo di una persona autonoma, che realizza se stessa in un proprio progetto di vita consapevole*. Questo ideale è problematico come qualsiasi altro, ma deve essere declinato in modo tale da diventare il più aperto possibile a interpretazioni diverse, perché è l'unico che può sfuggire all'imposizione esterna di un progetto di vita buona.

Per costruire un progetto di scuola
che aiuti la rinascita del paese:
**Bentornato insegnante!**

**Materiali per la terza conferenza regionale della scuola**

# La valutazione dell'insegnamento

## Verbale Focus - Casa degli Insegnanti - 14 Marzo 2012

Avvio di Rino Coppola che ricorda il contesto in cui si colloca l'iniziativa: il convegno del prossimo maggio ; il ruolo strategico dell'insegnante è stato declinato in diversi temi, oggetto di decine di focus come il nostro, dedicati alla professionalità docente; all' organizzazione del lavoro, alla formazione e al profilo culturale.
La Casa degli Insegnanti ne ha promosso uno sulla motivazione ad apprendere e tre sulla **Valutazione dell'insegnamento.**
Quest'ultimo è il tema del presente incontro in cui partecipano:

*Maddalena Zan, Roberto Ferraris, Marina Sibona, Claudia Testa, Ada Sargenti, Carla Rota, Laura Manassi, Maria Cantoni, Bruno Nella, Emilia Emanuele, Beatrice Perotti, Marco Masuelli, Mariangela Colombo Panzini, Nicoletta Irico.*
*Coordina Rino Coppola.*

**Prima parte: problemi e complessità.**

Il tema della Valutazione degli insegnanti e delle scuole è un tormentone quasi ventennale, ma nonostante i molti acuti, i colpi di tosse, il ticchettio della bacchetta dei direttori d'orchestra che si sono avvicendati, le prove degli strumenti... non si è mai tradotto in "opera".
La contrapposizione enfatizzata tra l'ipotesi di valutare i singoli docenti o il team o l'istituto è sterile e falsa: tutto concorre e tutto è importante. In altri termini non è possibile scegliere uno solo di questi approcci.
La nuova proposta "Vales" aggiunge alla molteplicità dei fattori da osservare la leaderschip del Dirigente Scolastico, ma intesa essenzialmente come figura manageriale ed organizzativa, senza lasciare spazio al lavoro di relazione svolto con studenti, famiglie e docenti. Del resto si tratta di un ruolo privo di un progetto di riferimento, sostanziato dalla libera e personale interpretazione di ogni capo d'istituto.
Il Corpo Ispettivo che percorreva il territorio e intesseva una rete di possibili comparazioni, è ormai smantellato.
Ulteriore confusione si respira attorno al premio economico da associare alla valutazione (elemento caratterizzante di Valorizza).
A riguardo la ricerca sull'Autonomia Scolastica (pubblicata dalla Casa degli Insegnanti in Piemonte nel 2010) registrava un'apprezzamento della premialità in busta da parte di ca. il 60% degli insegnanti intervistati, ma posti davanti alla possibilità di selezionare i migliori, la stragrande maggioranza dei collegi docenti ha declinato l'invito.
Rispetto alla valutazione tra pari, la paura diffusa è che prevalgano invidie e favoritismi; del resto la valutazione dall'esterno non è priva di controindicazioni, una delle quali è l'assenza di un corpo di valutatori di numero adeguato e opportunamente formato.
Peraltro indagini condotte tra gli insegnanti dimostrano che il nucleo di valutazione interno è preferito a quello esterno, ma ha ovviamente nel dirigente il proprio punto di riferimento: si rileva che quando questa figura è deficitaria o incapace (eventualità non peregrina) le difficoltà diventano molto grandi.
Un intervento esterno diventerebbe in tal caso una possibile tutela.
Nei docenti è anche forte il timore che i genitori abbiano troppa voce in capitolo.
Nelle possibili comparazioni con l'estero una rappresentante dell'AEDE mette in guardia: spesso quanto illustrato nei siti ufficiali non trova rispondenza nella pratica; bisogna sempre considerare il contesto (sociale, politico, economico, storico...) in cui si colloca un'organizzazione per comprenderne appieno il funzionamento e l'efficacia.
La mole di problemi e accezioni sollevati dal tema della valutazione rischia di farci perdere l'obiettivo vero: innalzare la qualità dell'insegnamento.
Spesso l'asticella è proprio bassa: ad esempio non c'è un effettivo periodo di prova, ma una formalità burocratica da espletare. Del resto i docenti chiamati a svolgere il ruolo di tutor non hanno un codice di

riferimento sulla valutazione e anche questa esplicita opportunità di valutazione si traduce in un cerimoniale scontato.
Peraltro il tema dell'anno di prova è marginale di questi tempi: pochissimi gli ingressi, mentre di valutazione c'è bisogno per il sistema in opera.
Manca il "respiro lungo" la capacità di programmare, prevedere, immaginare, definire il ruolo docente nel futuro, (almeno quello prossimo) ci si ferma alla contingenza, all'emergenza, all'ultima jattura ministeriale e si cerca una risposta immediata che in genere è un riflesso condizionato. Non si capisce che la difesa migliore per il ruolo docente è puntare in alto, e che la valutazione (o la ricerca del modo corretto per valutare) è un ascensore per elevare il livello di chiarezza deontologica e professionale.
Tutto ciò tratteggia un mondo in cui il clima, la cultura, la sensibilità sul tema della valutazione del nostro lavoro non c'è, manca un patto sociale tra insegnanti, famiglie e studenti (contratto formativo efficace), è assente un certo humus di cui faccia parte anche l'orgoglio della professionalità, troppo spesso sostituito dalla autolegittimazione e dalla difesa corporativa.

**Parte seconda: Le idee per costruire**

BISOGNA PROPORRE
Difficile per gli insegnanti scegliere un progetto o un'impostazione di valutazione, ma la sensazione diffusa è che dopo le varie sperimentazioni possa giungere un modello imposto. Meglio scegliere prima che lo facciano gli altri.

INDICATORI DI RIFERIMENTO NAZIONALI
La vicina Francia si è dotata di indicatori nazionali (10 competenze che l'insegnante deve possedere) offrendo in questo modo un tavolo di lavoro sul tema organizzato e comune, un riferimento magari non perfetto ma estremamente utile.

INDICATORI DI RIFERIMENTO D'ISTITUTO
Se ogni scuola costruisse i propri marcatori, la propria griglia di valutazione e individuasse una percentuale di eccellenze da premiare il sistema potrebbe funzionare con una spesa relativamente bassa; il presupposto alla base di questa proposta è che in realtà, all'interno di un plesso, gli insegnanti sappiano distinguere chi lavora di più e meglio.

ASCOLTO DI TUTTE LE PARTI COINVOLTE
In definitiva l'elenco delle complessità ci porta a rilevare che maggiore è l'ascolto, la capacità di registrare giudizi da tutti i portatori di interesse, maggiore è l'oggettività della valutazione.

L'OCCHIO STRANIERO IN CLASSE
Le visite in classe di esterni, quali gli insegnanti tirocinanti, costituiscono un interessante cartina di tornasole rispetto al disagio o al condizionamento sulla lezione: i presenti concordano che la situazione è stimolante, l'occhio esterno costituisce l'occasione per misurare e riconsiderare i propri gesti, le parole. Se ci fosse una diffusa abitudine alla condivisione delle buone pratiche, se imparassimo ad osservare e a farci osservare non avremmo che da guadagnarci.

PROGETTUALITA' E VALUTAZIONE
Ripensare a "progettualità" e "valutazione" in modo simultaneo e intrecciato, restituendo alla valutazione il senso che gli è proprio: ricerca, verifica, riformulazione di premesse nuove per progettare.

*Verbale redatto da*
*Rino Coppola*

Per costruire un progetto di scuola
che aiuti la rinascita del paese:
**Bentornato insegnante!**

**Materiali per la terza conferenza regionale della scuola**

# Alcune considerazioni sulla scuola oggi

**Sintesi focus UCIIM - Mondovi, IIS Cigna Garelli, docenti e dirigenti scuola secondaria**

Gli insegnanti incontrano sempre maggiori difficoltà con gli allievi, a tutti i livelli (rispetto delle regole e degli impegni, difficoltà di concentrazione, mancanza di motivazione allo studio…). L'elevato numero di allievi per classe rende ancora più problematica la situazione.
Non esiste più l'alleanza educativa scuola-famiglia, anzi spesso la scala di valori è diversa, conflittuale. Spesso le problematiche relazionali che si manifestano nel contesto scolastico sono già all'interno della famiglia.
All'insegnante si richiedono competenze su tanti profili: disciplinari, didattiche, metodologiche, relazionali, comunicative… Tuttavia, il ruolo dell'insegnante non è riconosciuto; anche per l'organizzazione della scuola ormai prevalgono considerazioni di mero tipo economico. Quella dell'insegnante è una professione; non è bene che sia un ripiego, lo deve fare chi ha voglia di farlo. Così come non è positivo che la stragrande maggioranza dei docenti siano donne. Anni di delegittimazione e di scarso riconoscimento, anche economico, del lavoro degli insegnanti hanno portato a questa situazione, in cui spesso i primi ad essere demotivati e non convinti che la scuola possa essere bella sono proprio gli insegnanti.
Occorrerebbe rivedere il contratto collettivo, si dovrebbe ridiscutere tutto. Esempio: basta con le 18 ore: le ore di lavoro sono ben di più.. Incontri, progetti, recupero… il tempo scuola lievita sempre più. Con carichi di lavoro diversi tra discipline e tra soggetti che si impegnano su più attività.
Spesso si enfatizza il ruolo delle nuove tecnologie: sono importanti, ma non sono tutto. Con la teledidattica la scuola come luogo fisico di incontro può anche sparire: se l'insegnante è solo dispensatore di nozioni, con l'uso degli strumenti tecnologici oggi potremmo anche chiudere le scuole.
Ma la scuola è qualcosa di più. I ragazzi a scuola apprendono la cultura come percorso e valore condiviso, imparano a socializzare. Il rapporto docente/alunno è una ricchezza, anche se è sempre più difficile da gestire. L'aspetto relazionale è molto importante; nella scuola si deve creare il clima giusto. Anche i mezzi digitali sono strumenti, come altri. Ma dobbiamo trasmettere altro: usiamo le tecnologie per parlare delle cose che servono. Non perdiamo l'*humanitas*! Ad esempio, le prove Invalsi riguardano lingua, matematica e scienze. Perché non la storia? Perché l'abbiamo buttata via?
Nei ragazzi c'è un naturale bisogno di imparare. Forse come scuola partiamo male: come insegnanti dovremmo scommettere di più su di loro ed essere più ottimisti; offrire una conoscenza che non sia nozionismo, ma che sia credibile, mettendoci fortemente in discussione.

*LA FORMAZIONE OGGI*

Nel Contratto Collettivo dei docenti la formazione è prevista come diritto-dovere, ma non è obbligatoria e non è incentivata. La fa solo chi ha buona volontà, chi sente in sé una necessità e la fa come volontariato. C'è molta più disponibilità tra i docenti della scuola primaria, meno tra i docenti di scuola superiore, in particolare tra i docenti di materie tecniche.
Negli anni passati c'è stato un periodo in cui le ore di formazione erano obbligatorie in vista del passaggio di fascia stipendiale: c'era chi faceva di tutto, anche cose che avevano poco a che fare con l'insegnamento. Ma la formazione del docente deve tener conto anche dell'utenza. Per programmarla si deve partire dai bisogni. Il piano di Istituto dovrebbe prevedere ciò che serve. Non tutto ha lo stesso valore.

*IDEE PER FORMAZIONE INIZIALE*

Oggi neanche i motivati riescono ad entrare nella scuola (gli insegnanti stabili più giovani hanno…almeno 40 anni...). Corriamo il rischio di perdere talenti, che sceglieranno di fare altro.
Per la formazione iniziale, per 10 anni abbiamo avuto le SISS. Ci sono state luci ed ombre. Erano nate come partenariato con le Università, che in realtà si sono tenute sempre troppo ai margini della formazione (la didattica non interessa molto) e le aree riservate all'intervento di formatori universitari non erano sufficientemente professionalizzanti. Ora avremo i TFA (SISS abbreviata?). Occorre maggiore

sensibilità da parte delle università: agli insegnanti occorre preparazione disciplinare, ma anche didattica, relazionale, comunicativa. Servono ricerca didattica e momenti di incontro scuola-università. E' importante il tirocinio, fatto in modo serio. La formazione iniziale non deve aggravare troppo il percorso, anche dal punto di vista economico. Si denunciano l'abuso e lo sfruttamento di tanti giovani che, pur di acquisire crediti, pagano a Enti, sindacati e associazioni per corsi e iniziative varie…
Come individuare chi ha le capacità per insegnare? Non bastano test di ingresso disciplinari, potrebbero essere utili anche colloqui iniziali per sondare le attitudini… Non tutti sono adatti per l'insegnamento, per cui non basta la preparazione disciplinare (che pure ci vuole). Non possiamo non dire che nella scuola ci sono stati - e ci sono - anche insegnanti inadeguati. E' necessario trovare il modo di far entrare nella scuola persone motivate e preparate.

*IDEE PER LA FORMAZIONE IN SERVIZIO*

La formazione deve essere legata al contesto della scuola oggi. Deve interessare tutti i tipi di scuola, comprese le scuole private, dove non mancano situazioni anche gravi dal punto di vista relazionale e motivazionale. L'innovazione didattica è indispensabile; i ragazzi sono molto cambiati. Anche insegnanti con molta esperienza hanno bisogno di spazi per discuterne.
Bisogna renderla obbligatoria ed anche incentivarla economicamente. Una quota su interessi individuali del docente; una quota decisa dall'Istituzione scolastica. In parte destinata all'aspetto disciplinare, in parte dedicata alla didattica e agli aspetti relazionali.
Una difficoltà incontrata da scuole che hanno cercato di fare iniziative su metodologie didattiche è stata il reperimento di esperti di didattica innovativa (che non vuol dire solo nuove tecnologie). Servono persone che abbiano esperienze concrete dei ragazzi.
È importante creare reti di scuole. Infatti c'è necessità di visione complessiva dell'universo "scuola": lo scambio tra realtà diverse – per gradi ed indirizzi di istruzione - porta occasioni di stimolo e di miglioramento.
La formazione può essere fatta:
-all'interno della scuola, da reti di scuole..
-all'esterno, in particolare dalle associazioni professionali (come servizio alle scuole)

(Al focus hanno partecipato docenti e dirigenti di scuola secondaria)

*A cura di Edoardo Ambrassa*

Per costruire un progetto di scuola
che aiuti la rinascita del paese:
**Bentornato insegnante!**

**Materiali per la terza conferenza regionale della scuola**

# La formazione insegnanti
## Verbale Focus Uciim Torino

Il 7 marzo 2012 si è svolto, nella sede torinese dell'UCIIM, un *focus* avente come oggetto la formazione degli insegnanti, con particolare attenzione dedicata ai docenti impegnati nell'istruzione secondaria di secondo grado.
L'incontro, condotto dalla presidente regionale Maria Teresa Lupidi Sciolla, ha visto la partecipazione di insegnanti che, pur percorrendo carriere diversificate, rappresentano un gruppo orientato in modo specifico all'approfondimento di problemi relativi alla formazione. Infatti il confronto è avvenuto tra soggetti attualmente attivi in diversi ordini della scuola secondaria superiore e altri che hanno alle spalle tale attività, rivestendo al presente ulteriori funzioni nell'ambito scolastico. Di conseguenza è stato possibile avvalersi, in questo contesto, di esperienze multiformi, che hanno cooperato alla produzione dei singoli contributi al dibattito: l'insegnamento delle varie discipline, in maggioranza pertinenti all'ambito umanistico, condotto in scuole di diverso indirizzo, la sperimentazione di progetti innovativi, e, per alcuni, l'impegno nel campo editoriale, in rapporto alla redazione di manuali scolastici, la collaborazione con docenti universitari, la pratica di formazione degli insegnanti e aspiranti tali durante il periodo di attività delle SSIS e, ancora, il lavoro di coordinamento e organizzazione all'interno dell'IRRSAE e della stessa UCIIM, enti specificamente preposti e incaricati per statuto di curare ed allestire percorsi di formazione specifici.
I contributi provenienti da questo insieme di esperienze sono stati posti a confronto, dando vita a un dibattito che, date le premesse, ha posto in luce numerose questioni relative al tema della formazione, in modo da considerare l'argomento in un'ottica non univoca.
I problemi inerenti alla formazione degli insegnanti e le conseguenti proposte teoriche e pratiche rappresentano da un triennio un obiettivo privilegiato del Forum e dell'UCIIM, che, negli anni precedenti, hanno affrontato la questione analizzando l'impegno degli insegnanti al fine del recupero dei soggetti diversamente abili e, in occasione del Centocinquantenario dell'Unità d'Italia, il tema dell'apertura della scuola alla prospettiva europea. Tali obiettivi appaiono particolarmente importanti all'interno del tema centrale previsto dal Forum per la terza Conferenza regionale. Dove il ruolo dell'insegnante, in rapporto al contesto costituzionale, diventa fondamentale per la rinascita civile del paese: non ci si può sottrarre infatti all'intervento sulla scuola con il proposito di adoperarsi affinché essa rivesta nuovamente un ruolo di protagonista, centrato sui valori più autentici, profondi e condivisi.
Il *focus*, dunque, si è articolato in tale direzione, orientandosi, in prima istanza, verso la ricerca delle carenze formative che si possono riscontrare nella scuola dei nostri giorni.
In tal prospettiva le osservazioni sono state numerose e foriere di riflessioni che hanno toccato molti aspetti dell'attività docente e posto in luce alcune problematiche del mondo scolastico.
Sono stati presi in considerazione i corsi di formazione proposti e realizzati nelle singole scuole: il problema immediatamente emerso riguarda la scarsa partecipazione degli insegnanti, eccettuate le situazioni di obbligatorietà.
Tra le cause dell'apparente disinteresse si sono evidenziate ragioni pratiche, dovute al carico sempre più oneroso del lavoro del docente, spesso conflittuale rispetto alle esigenze familiari e agli impegni straordinari; ragioni tecniche, insite nel numero spesso consistente del personale precario, che, mancando di una prospettiva di insegnamento continuativo nella singola scuola, non trova solida motivazione a partecipare ai corsi previsti dal Collegio di un Istituto nel quale si trova di passaggio; infine ragioni intrinseche alla qualità dei corsi stessi, sui quali spesso non si focalizza l'interesse dell'intero corpo docente o che, in ultima analisi, non apportano contributi significativi al percorso di insegnamento-apprendimento.
Sollecitati a individuare possibili rimedi, i presenti si sono trovati concordi sulla necessità di creare, all'interno dei singoli Collegi, un più solido spirito di gruppo, dal quale potrebbero emergere proposte, seguite da concreti progetti, finalizzate alla realizzazione di percorsi di formazione – aggiornamento radicati nei reali bisogni dei docenti e motivati dalla loro quotidiana esperienza.
Un esempio significativo della credibilità e fondatezza di questo orientamento è stato illustrato dai docenti del Liceo Artistico Passoni, i quali hanno deliberato l'articolazione di un corso intitolato "La qualità delle relazioni", che ha riscosso un alto gradimento, dato il consistente numero dei partecipanti: dall'analisi di questa esperienza è emerso che tale successo è stato indotto innanzitutto dall'interesse catalizzato dal

tema in oggetto, idoneo a travalicare i confini delle singole discipline, quindi sostenuto da un forte spirito di gruppo.
Ci si è così trovati concordi nella volontà di abbattere lo stereotipo negativo dell'insegnante che ha perso fiducia in se stesso e nella cooperazione con tutti i colleghi, che si affida svogliatamente a relatori esterni, dai quali si attende, con stato d'animo tendenzialmente passivo, orientamenti e indicazioni sul proprio lavoro: la mancanza di entusiasmo e iniziativa che può tarpare la costruttività e creatività della didattica può essere superata dallo stimolo a costruire la propria formazione in prima persona, ma sempre avvalendosi del fondamentale supporto del gruppo di appartenenza.
D'altronde la necessità di far emergere le proposte formative dal corpo vivo e attivo dei Collegi poggia su una base di autoconsapevolezza delle carenze da colmare: solo su tale presupposto l'intervento dell'esperto esterno può apportare delle reali trasformazioni sul modo di pensare e operare degli insegnanti, in quanto il dibattito e il confronto risulteranno così subordinati a una precisa domanda. E' presumibile che, in tal modo, il risultato dell'esperienza apporti stimoli di riflessione, infonda rinnovato ottimismo e sproni all'apertura verso nuovi progetti, ricordando che il progresso, nella vita come nella scuola, si misura attraverso il cambiamento in vista della realizzazione degli obiettivi.
Sono stati, poi, evidenziati altri indici relativi alle carenze formative nella scuola, tra i quali ha trovato collocazione di rilievo il problema dello scarso utilizzo delle risorse costituite dagli insegnanti i cui talenti e saperi non sempre hanno modo di realizzarsi, rischiando talvolta persino di non manifestarsi appieno, a detrimento sia dell'attività didattica e relazionale, sia di una gratificante automotivazione all'impegno. I partecipanti si sono trovati concordi nell'additare come causa primaria di tale disfunzione l'onerosità talvolta invadente della burocrazia scolastica, che può giungere a sottrarre ed assorbire energie più utilmente canalizzabili in direzione di attività più qualificanti e soprattutto più utili.
Se dunque si può osservare, in contesti sempre più diffusi, la mancanza di un terreno fertile su cui ideare e far crescere iniziative stimolanti e costruttive, rischiando di perdere di vista i veri obiettivi della scuola, i tempi e le circostanze richiedono una costruttiva reazione da parte dei docenti, ora più che mai chiamati a ripensare il proprio ruolo, a sviluppare le proprie competenze, a valorizzare le proprie risorse, che sono più ricche e spendibili di quanto essi stessi non credano, rappresentando un prezioso patrimonio umano, civile e culturale. In tale prospettiva, un progetto formativo, volto alla socializzazione delle competenze, prima esplicitate e poi partecipate, appare in grado di fornire concrete opportunità di avviare scambi più agili e utili, con una ricaduta educativa e didattica che si auspica positiva e gratificante.
La sintesi risultante da tali riflessioni è stata quindi formalizzata in un itinerario in tre tappe, costitutive di un lineare programma di formazione:

- un momento preliminare di autocoscienza, di riflessione e di formulazione condivisa della domanda, originata dal confronto tra le esigenze del gruppo, con attenzione rivolta alle prospettive trasversali;
- l' organizzazione pratica del ciclo di incontri, con coinvolgimento di uno o più esperti esterni, riservando spazi utili al confronto attivo tra tutti i membri del gruppo;
- infine l'apertura al territorio, con *transfert* dell'esperienza al di là dei confini dell'edificio scolastico, non solo al fine di stabilire ulteriori rapporti, ad esempio, con la componente dei genitori, ma anche di testare l'attività svolta sulla scorta degli stimoli provenienti dall'esterno, utili in vista della valutazione dell'efficacia del lavoro svolto.

In chiusura del *focus* i partecipanti hanno fatto il punto sulla questione della tipologia più praticabile di intervento formativo, formulando alcune conclusioni d'ordine sintetico, che si possono proporre come ipotesi di lavoro.
Innanzitutto è stato considerato condizione imprescindibile e basilare il riconoscimento del problema formazione, in considerazione dell'eventuale mancanza di qualche strumento funzionale all'attivazione di un processo formativo in grado di risolvere il problema stasso..
L'identificazione di tali problematiche implica che esse debbano essere necessariamente affrontate, ma, affinché l'intervento non perda di efficacia, qualora esse corrano il rischio di prospettarsi come individuali mortificazioni, si rende indispensabile che i nodi critici siano condivisi in un'ottica collettiva e che la conseguente azione formativa non venga separata dalla collegialità, cosicché le energie di tutti possano essere disponibili alla realizzazione del tentativo di superamento dei problemi.
Orientandosi in tale direzione, risulta quanto mai importante interrogarsi nuovamente sullo statuto stesso della figura del docente, sulla sostanza della sua professionalità, sulla necessità di autovalutazione e verifica del suo operato, cercando di fare chiarezza sulla possibilità di testare l'attitudine all'insegnamento, ricercando le strade attraverso le quali tale attitudine, se necessario, si possa apprendere ed applicare utilmente. Non si può, allora, prescindere dall'attivazione di competenze di tipo trasversale, indispensabile nutrimento dei principi e valori che sostengono il processo di insegnamento – apprendimento, così come della pratica didattica quotidiana e della reciprocità delle relazioni con gli alunni.
Pertanto il presupposto fondante dell'attività formativa appare riconoscibile nella scuola intesa come comunità di apprendimento, che non tralascia di porre al centro del suo interesse i soggetti, considerati non solo come destinatari dei singoli interventi, ma come fonte e stimolo costante dell'impegno di formazione. Sarà quindi nel corpo stesso della scuola che non soltanto gli studenti,

ma anche tutti i docenti avranno l'opportunità di trovare delle risposte o almeno gli strumenti per ricercarle, nonché figure di riferimento atte a orientare il percorso professionale dei giovani insegnanti, le cui energie e il cui entusiasmo sono di vitale importanza per il funzionamento della scuola odierna.
Il *focus* si chiude con il proponimento da parte di tutti i partecipanti di intensificare l'impegno in direzione della valorizzazione della componente etica della scuola, in mancanza della quale ogni attività didattica e culturale non può trovare compiuta realizzazione né il docente può riuscire ad affermarsi nel ruolo intellettuale che gli compete, comunicatore non di contenuti soltanto, ma attivatore di valori e sorgente di idee.

*(A cura di Flavia Tealdo)*

Per costruire un progetto di scuola
che aiuti la rinascita del paese:
**Bentornato insegnante!**

**Materiali per la terza conferenza regionale della scuola**

# La formazione degli insegnanti
## Sintesi Focus UCIIM - Vercelli 6 marzo 2012

Nella scuola si avverte un diffuso malumore, un malessere che si stenta a definire con chiarezza, forse perché ha molte cause. E' difficile individuare vie per mettere al centro nodi generativi di miglioramento della qualità. Certamente l'insegnante e la qualità del suo insegnamento sono il nodo centrale da cui partire, analizzando attentamente i diversi aspetti della sua professione: quello organizzativo, quello valutativo e quello inerente alla formazione. L'UCIIM ha come compito statutario la collaborazione e la cura della formazione degli insegnanti, che in passato veniva sentita maggiormente come esigenza professionale. Oggi progettare la formazione è diventato difficile sia in entrata che in itinere. C'è molta confusione sulle modalità che consentono a un giovane laureato di accedere all'insegnamento: le SIS non ci sono più, hanno però lasciato le graduatorie permanenti formate da persone abilitate che non hanno avuto ancora l'immissione in ruolo. Quest'anno è stato posto in essere il TFA per coloro che non hanno avuto la possibilità di frequentare le SIS, da cui deriverà un'altra graduatoria da inserire a pettine con quella precedente. Il ritorno ai concorsi diventa difficile a causa di una normativa imperfetta a riguardo. La formazione in itinere rimane un diritto-dovere che però non viene incentivato nella sua attuazione, né economicamente, né nella valutazione del *curriculum* professionale o come punteggio nelle graduatorie interne.

Un grosso problema della scuola italiana è l'elevata età media dei docenti, sia nella scuola secondaria di primo grado (come ha evidenziato di recente lo studio della Fondazione Agnelli) che in quella di secondo grado. Il mancato ricambio generazionale ha bloccato lo scambio proficuo tra l'esperienza degli insegnanti con maggiore anzianità di servizio e la capacità innovativa tipica dei giovani insegnanti. La mancanza di confronto tra fasce d'età diverse sopisce lo stimolo al cambiamento e tende a consolidare modi di operare acquisiti e collaudati nel tempo. In questo contesto viene avvertita sempre meno la necessità di innovazione, di conseguenza, l'esigenza a investire il proprio tempo e le proprie energie in formazione. Dal punto di vista relazionale, l'assenza di insegnanti giovani rende più difficile la comprensione del mondo giovanile da parte del corpo docente, creando talvolta incomunicabilità.

Bisogna inoltre considerare che la scuola è un universo complesso in cui si intersecano esigenze diverse: esigenze lavorative del personale scolastico nelle sue diverse componenti (ATA, docenti, dirigenti), esigenze degli allievi, esigenze delle famiglie. Tali esigenze spesso non sono convergenti ma tendono ad opporsi. Nel mondo di oggi manca un'idea condivisa di educazione (è solo formazione? Trasmissione di conoscenze, competenze e abilità? È costruzione della persona umana del ragazzo finalizzata all'acquisizione piena di autonomia e all'utilizzo responsabile della sua libertà per la costruzione del bene comune?). Se manca il fine chiaro e condiviso della scuola e del servizio che essa deve rendere alla società, diventa difficile coordinare questo universo strutturalmente complesso in modo da dare risposte efficaci e coerenti alle attese delle sue singole parti. Inoltre la scuola ha visto in questi ultimi vent'anni una serie di proposte di riforma molto discusse, alcune sfociate in sperimentazioni, altre abortite ancor prima di essere attuate, altre realizzate in tempi molto brevi con un pesante risvolto sugli organici e sulla continuità didattica. L'incertezza e la scarsa chiarezza sugli obiettivi a medio e lungo termine hanno creato nel corpo docenti un senso di impotenza e anche di frustrazione. La demotivazione dei docenti è un male che vanifica il loro lavoro professionale. Il docente buono ed efficace deve saper trasmettere passione ed entusiasmo per il proprio lavoro e per la disciplina che insegna. I ragazzi cercano, anche nelle contraddizioni del nostro tempo, figure di riferimento significative e ci dicono che è necessario percepire la voglia di insegnare del docente per aver voglia di studiare. A tal proposito bisogna evidenziare che nel passato l'insegnamento è stato visto da qualcuno come un ripiego lavorativo, quasi una non-professione. Oggi la selezione in entrata potrebbe minimizzare questo male della scuola. Un altro punto cruciale di garanzia della qualità dell'insegnamento dovrebbe essere il dirigente nelle sue funzioni di coordinamento e di controllo. Una carenza presente nella scuola è la scarsa capacità di lavorare in team, poco considerata in nome di una mal interpretata libertà di insegnamento. Anche su questo si potrebbe mirare come obiettivo di formazione degli insegnanti.

La crisi del ruolo dell'insegnante determina una confusione anche nella progettazione della formazione dell'insegnante e demotiva gli insegnanti a partecipare a corsi di dubbia utilità e magari di scarsa qualità. Diventa quindi importante ripensare alla formazione garantendo innanzitutto la qualità e unire la formazione in itinere alla valutazione del docente, in modo che venga meno l'autoreferenzialità sulla sua azione educativa e didattica.

Un'anomalia italiana è lo scollamento tra i corsi di istruzione tecnica e professionale e il mondo del lavoro: anche nelle ultime riforme viene potenziata la teoria a discapito delle attività laboratoriali che dovrebbero essere il punto di forza di questi indirizzi. Questo problema sta emergendo nei docenti che

lavorano sulle materie tecniche e che avvertono l'esigenza di dare ai loro allievi competenze spendibili nel mondo del lavoro. Su questo dovrebbe puntare la formazione in itinere di questi insegnanti e sarebbe auspicabile anche ai fini di un orientamento in uscita. Entrare più in stretto contatto con la realtà produttiva potrebbe far chiarezza sulle reali prospettive lavorative, aiutando i ragazzi all'inserimento nel lavoro, punto davvero cruciale in questo periodo. Un aspetto talvolta trattato senza la dovuta preparazione e competenza è l'orientamento dei ragazzi. Mentre si registra un moltiplicarsi di queste iniziative, si rimane spesso perplessi sulla loro reale utilità perché chi si occupa di orientamento non è stato formato per far emergere i talenti degli allievi e fare chiarezza sulle concrete possibilità di realizzazione delle aspettative dei ragazzi e delle loro famiglie.
Le competenze relazionali sono state spesso trascurate se non addirittura ignorate nella formazione degli insegnanti. Un tempo non erano considerate come elemento di giudizio per il superamento dei concorsi, ma anche nella formazione data nelle SIS l'accento veniva posto più sulle conoscenze e al limite sugli aspetti didattici, che non su quelli relazionali. Se certamente l'esperienza può aiutare nella gestione della classe, non si può demandare alla buona volontà del singolo o alla sua più o meno innata predisposizione, un aspetto così rilevante della professione docente. Accanto alla gestione dei rapporti quotidiani con gli allievi, emergono oggi problemi che rischiano di essere sottovalutati e non affrontati nella giusta misura, come per esempio il bullismo. Spesso l'insegnante ha l'impressione che a lui si richiedano prestazioni professionali non di sua competenza: in effetti un buon insegnante non può anche essere uno psicologo, un assistente sociale, un medico…Può però essere formato per interagire con queste figure professionali in modo efficace e tempestivo, qualora le circostanze lo richiedano. Ancora una volta si evidenzia la necessità di lavorare in team e in rete, non da soli, integrando competenze e professionalità diverse.
Nelle professioni relazionali emerge sempre l'aspetto etico. Se da sempre è riconosciuta un'etica per il medico (si pensi al giuramento di Ippocrate), l'etica professionale dell'insegnante è meno definita, sembra riguardare le convinzioni morali dei singoli e non trovare elementi fondanti condivisi. Gli insegnanti che lavorano nella scuola hanno però una mission, svolgono cioè per mandato istituzionale il compito di istruire, educare e formare le nuove generazioni. In questo senso le scuole sono le fabbriche di futuro e non è possibile non definire una deontologia professionale per chi lavora in questo ambito, viste le ripercussioni del suo lavoro sui singoli e sulla società.
Inoltre è importante sottolineare che nessuno educa nessuno, ma gli uomini si educano in comunione. È dunque rilevante anche l'azione che gli allievi svolgono sui loro insegnanti, perché le nuove generazioni sono menti in evoluzione e rendono necessario un continuo lavoro di ripensamento degli aspetti didattici per arrivare efficacemente al raggiungimento degli obiettivi. Dall'interazione con i discenti anche l'insegnante apprende. Forse sarebbe auspicabile formalizzare momenti di formazione condivisa tra allievi e docenti. Accanto alla formazione tradizionale, con lezioni frontali tenute da esperti, sarebbe utile promuovere una formazione basata sulla ricerca/azione, unendo docenti di materie simili per confrontarsi e mettere a punto strategie didattiche. Tale ricerca/azione potrebbe essere condotta in certi momenti anche con i ragazzi, che potrebbero fornire ai docenti utili elementi per valutare la loro efficacia didattica.
Nelle problematiche relazionali possono essere inclusi gli aspetti di relazione tra il docente e il sistema scuola. A riguardo della formazione si deve rilevare che a causa dei gravi problemi di bilancio e di copertura finanziaria delle ore di supplenza, di rado si ottiene il permesso a partecipare ad iniziative di formazione valide in orario scolastico. D'altro canto diventa difficile appesantire l'orario di lavoro con attività di formazione che non hanno un riscontro economico e che spesso sono a carico del docente volenteroso. Per esempio per portare a compimento interessanti progetti europei quali "eTwinning" o "Comenius", sarebbe opportuno implementare le competenze linguistiche dei docenti con adeguati corsi di perfezionamento. Questa formazione ha dei costi che la scuola non è disposta a coprire e iniziative che potrebbero essere molto motivanti sia per gli insegnanti che per gli allievi rischiano di non essere fattibili perché l'onere organizzativo viene supportato dai soli insegnanti che hanno le competenze linguistiche per farlo.
In conclusione si rileva la necessità di tradurre in pratica il diritto-dovere della formazione in itinere con corsi di qualità, avendo la copertura delle spese di partecipazione e la possibilità di partecipare a tali iniziative in orario lavorativo. Affinché la formazione non rimanga solo un buon proposito lasciato alla sensibilità dei singoli è necessario che essi possano correlare questa attività al loro *curriculum*, alla loro valutazione personale e alla valutazione di sistema della scuola in cui sono inseriti.

(Al focus hanno partecipato docenti, dirigenti primaria e secondaria, genitori, un dirigente UPS e alcuni studenti)

*A cura di Maria Paola Botta*

Per costruire un progetto di scuola
che aiuti la rinascita del paese:

**Bentornato insegnante!**

**Materiali per la terza conferenza regionale della scuola**

# Profilo culturale degli insegnanti, formazione iniziale e formazione in servizio

Introduzione ai focus del gruppo 1

In preparazione dell'evento conclusivo, le associazioni aderenti al Forum si impegnano a sviluppare un percorso di incontri e discussioni con alcune scuole e con singoli gruppi di insegnanti. Scopo di questo percorso è approfondire gli elementi progettuali che mettono gli insegnanti al centro del processo che la scuola deve avviare per il suo rinnovamento. Non si tratta quindi di un'iniziativa autoreferenziale attivata per "piangersi addosso", ma del primo passo di una ricerca sulla condizione in cui lavorano gli insegnanti, per evidenziarne gli elementi costitutivi,per conoscere e valutare le forme di intervento che essi mettono in atto per accrescere i livelli professionali atti a mantenere alta la qualità del livello di insegnamento/apprendimento.
Allo scopo si sono attivati alcuni gruppi di intervento su tematiche diverse: **Valutazione, Organizzazione del lavoro, Sviluppo della professionalità, Rapporti con il territorio, Formazione iniziale e in servizio**
Ciascuno di questi gruppi organizza incontri e ricerche che saranno il corpo centrale della pubblicazione che accompagna il Convegno e insieme, il punto di partenza della discussione all'interno dello stesso Convegno. Questi i punti centrali della nostra riflessione

- **la Costituzione assegna alla scuola un ruolo centrale nell'educazione alla cittadinanza** . La scuola contribuisce *a rimuovere gli ostacoli…che impediscono il pieno sviluppo della persona umana…*(art.3); la scuola è la prima istituzione che il/la bambino/a incontra nel lungo cammino che percorre per diventare cittadino/a della Repubblica, per *emanciparsi , per imparare ad assumere le sue responsabilità…*
- **la scuola deve rinnovarsi attraverso la cooperazione di tutti i soggetti che vi operano, riconosciuta in questo suo sforzo da tutta la società.** E' questo l'obiettivo che il mondo della scuola nel suo insieme deve darsi, chiamando a raccolta tutte le forze che nel paese hanno a cuore il miglioramento. Perché se è vero che la scuola è un elemento della crisi, essa è anche la principale **risorsa** per superarla.
- **La qualità del fare scuola è l'elemento fondante del processo di rinnovamento.** Questa è la sfida che oggi ci troviamo di fronte. Vincerla è il nostro impegno prioritario.

## Alcune considerazioni generali sul lavoro degli insegnanti

In particolare il gruppo in cui noi operiamo si occupa di **Profilo culturale degli insegnanti, formazione iniziale e formazione in servizio.**
Insegnare è difficile, sempre più difficile. Chi opera nella scuola conosce le reali condizioni di lavoro. Ma questa consapevolezza non è sufficiente. Ciascun insegnante sa bene di essere al centro di un complesso sistema professionale delle cui diverse articolazioni deve tenere le fila. Eppure di fronte a questa situazione è sostanzialmente solo.
Nell'introduzione al loro libro *La mia scuola*, del 2005, D.Chiesa e C.Truffo Zagrebelsky scrivono :"*Perché ascoltare gli insegnanti? perché pubblicamente parlano poco, mentre molti parlano degli insegnanti. Politologi e psichiatri, sociologi e filosofi, politici ed editorialisti, allievi di ieri e di oggi. Le loro opinioni sono sempre più spesso registrate dai media. Gli oggetti, o meglio i soggetti di questo interesse collettivo – gli insegnanti per l'appunto – raramente riescono ad esprimersi in prima persona in sedi che non siano la sala insegnanti, o un incontro sindacale, o una rubrica di lettere a un quotidiano."*
Condividiamo in toto queste affermazioni, ma vogliamo aggiungere che oggi ascoltare gli insegnanti è indispensabile se vogliamo avviare seriamente il processo di rinnovamento della scuola che tutti ormai riteniamo irrinunciabile. Perché il punto di vista dell'insegnante è imprescindibile se parliamo di scuola. Non ci interessa lo sfogo, conosciamo le grandi disfunzioni del sistema. Ci interessano soprattutto le riflessioni e le proposte.

La professione insegnante è molto cambiata in questi anni. Si è allargato il campo delle sue competenze; alla scuola sempre più spesso si delegano i compiti di famiglie latitanti. A fronte di questI nuovi compiti, gli insegnanti hanno progressivamente visto diminuire intorno a sé la considerazione sociale. Spesso il loro lavoro si svolge in solitudine, senza supporti e senza confronti, se loro stessi non se li costruiscono, sempre a titolo gratuito, ritagliandosi i tempi per l'aggiornamento e l'approfondimento individuale. Sovente hanno iniziato il lavoro senza avere piena contezza di quanto sia difficile gestire una relazione educativa, con i bambini piccoli o con gli adolescenti, e hanno dovuto fare i conti con la mancanza di punti di riferimento. Questi e altri elementi rendono oggi la professione insegnante una delle più difficili e delicate, a cui pochissimi prestano attenzione, scaricando poi sulla scuola ogni responsabilità delle difficoltà educative.

**Traccia per una discussione**

Abbiamo detto che l'insegnante è al centro di un complesso e articolato sistema di competenze.
Proviamo ora a riassumere schematicamente gli elementi strutturali della professione dal punto di vista degli argomenti che il nostro gruppo deve approfondire. Li proponiamo alla vostra attenzione :

- **Conoscenze disciplinari** : la preparazione di base nella disciplina, gli approfondimenti individuali, l'aggiornamento continuo**.** il titolo di studio sono sufficienti? Che peso ha nell'insegnamento la "preparazione culturale"? Un *bravo* studente è automaticamente un *bravo* insegnante?
- **Competenze didattiche** : le competenze didattiche si acquisiscono. Dove , quando, in che modo? Basta la teoria o ci deve essere un aggancio all'esperienza pratica? E prima ancora, in che cosa consistono? Qual è il loro peso nei diversi gradi di istruzione? Alle superiori contano meno che alle elementari o sono solo differenti? Quali istituti sarebbero utili per la loro diffusione?
- **Competenze relazionali:** l'insegnante è al centro di un complesso sistema di relazioni, con i suoi allievi in primo luogo, in gruppo o presi singolarmente; con i colleghi di lavoro, con le famiglie, con l'amministrazione in tutte le sue articolazioni. L'insegnante svolge un ruolo centrale, perché più di tutti ha la necessità di una **visione globale dei problemi**, in quanto ogni suo atto ricade in modo diretto (nel bene e nel male) sugli allievi per i quali è il punto di riferimento per eccellenza. Dove si acquisiscono le competenze relazionali? Basta l'esperienza? Il percorso di studi seguito comprendeva queste problematiche? Esiste una "predisposizione" all'insegnamento? In che cosa consiste? Come si riconosce?
- **Formazione professionale, iniziale e in servizio :** di fronte alle esigenze formative, al di là del bagaglio di conoscenze disciplinari acquisito inizialmente, come ci si può orientare? Quali istituzioni se ne occupano? Non esistendo alcuna forma di obbligo formativo in servizio, ogni insegnante di fronte al proprio percorso formativo è responsabile individualmente o insieme al gruppo dei colleghi all'interno dell'istituto in cui opera. I percorsi formativi sono diversamente articolati, perché sono molti i campi da esplorare: didattiche disciplinari o interdisciplinari, come valutare, che cosa valutare….che cosa significa con precisione *valutare per competenze?*

A queste si aggiungono alcune **problematiche individuali.** Pensiamo ai giovani alle loro difficoltà non ancora surrogate dall'esperienza.
Con quali criteri organizzano il loro lavoro, dalla scelta dei contenuti da sviluppare all'organizzazione dell'orario interno? Come scelgono i libri di testo? Come organizzano i tempi dei loro progetti di lavoro? Che valore danno alle collaborazioni interdisciplinari e/o interdisciplinari? Quali sono gli aspetti del loro operato che ritengono più difficoltosi? Programmare, valutare, gestire la classe, gestire il sistema delle relazioni…..
Per comprendere a fondo la situazione e ragionare sui possibili spazi di intervento è necessario ampliare lo sguardo, confrontarsi con esperienze diverse, uscire dal microcosmo delle singole realtà che rischia di essere soffocante e privo di prospettive. Il Convegno di maggio si propone in questo quadro di essere il punto di avvio di un progetto da mettere in atto a partire da settembre del prossimo anno.

*I coordinatori del primo gruppo di lavoro*

Per costruire un progetto di scuola
che aiuti la rinascita del paese:
**Bentornato insegnante!**

**Materiali per la terza conferenza regionale della scuola**

# Terza Conferenza della scuola
# Contributo del gruppo 2 : su formazione e aggiornamento

È certamente stata una delle tematiche più presenti nelle discussioni: il vuoto istituzionale. Chiuse le SSIS, chiusi gli IRRSAE/IRRE quali istituzioni si occupano di formazione; quali menti pensano, progettano un percorso di crescita a cui gli insegnanti, affannati dal quotidiano, possano fare riferimento. Certo ci sono le Associazioni professionali, ma non sono così diffuse e le loro proposte arrivano in maniera discontinua agli interessati potenziali.
È l'istituzione scolastica che viene meno al suo compito, perché solo l'istituzione può avere una visione complessiva, di insieme, che consenta di mettere in campo percorsi organici e condivisi, utili al lavoro e alla crescita professionale di tutti. La mutata situazione delle singole scuole, per le continue trasformazioni in atto (accorpamenti, riduzioni e avvicendamenti di personale ad ogni livello) ha fatto sì che sia venuto meno, da anni, qualsiasi percorso comune di formazione. Anche la configurazione istituzionale delle dirigenze è mutata Il vecchio aggettivo "didattica" è scomparso dalla loro definizione. Capita sovente che la dirigenza sia percepita come lontana, concentrata su altri problemi, certo importanti, e deleghi la didattica ai docenti. Questo è giusto naturalmente, ma manca un respiro più ampio, una definizione di indirizzo nelle scelte della scuola, una condivisione di valori che coinvolga tutti. Se questo viene meno ciascuno si arrangia come può, le scelte di indirizzo sono affidate a dipartimenti disciplinari che non sempre riescono ad esprimere una proposta omogenea, o ai singoli e ai loro contatti diretti con proposte formative scelte individualmente. È quella che una collega ha definito "Formazione Arlecchino". Eppure in passato alcune scuole sono riuscite a mettere in campo didattiche e sperimentazioni d'avanguardia, ma ciò avveniva perché i docenti provenivano da esperienze comuni, avevano condiviso formazione ed obiettivi, appartenevano ad un "corpo" che si era costituito in modo organico. Oggi non è più così. Il "corpo" fatica a formarsi.
Eppure questa esigenza emerge con grande forza tanto che in almeno due delle realtà incontrate i docenti ricordano esperienze formative importanti: in un comune della cintura un corso territoriale su rete di scuole sul metodo del Cooperative Learning per scuole primarie e secondarie di primo grado e, in Torino, un corso su "La qualità delle relazioni" deliberato dal Collegio docenti di una scuola superiore. In entrambi i casi gli insegnanti coinvolti hanno ricordato questa esperienza come una delle migliori dell'ultimo periodo. Le maestre raccontano che quanto appreso sul Cooperative Learning è ancora utile, non in toto, magari, ma adattato alle diverse situazioni di lavoro in cui, in tutto o in parte, è possibile applicarlo; così come gli insegnanti della scuola superiore fanno riferimento al corso sulle relazioni come ad un momento alto della loro formazione, perché generato da un'esigenza reale e transdisciplinare di un folto gruppo di promotori/partecipanti.
La formazione non è più obbligatoria, dopo il percorso iniziale, che in futuro si chiamerà TFA, non è previsto che l'insegnante si aggiorni e si formi. Lo farà se sarà motivato a farlo. Lo farà magari seguendo percorsi contingenti, ad esempio, aggiornandosi sull'uso di nuovo strumenti (LIM e quant'altro); oppure lo farà scegliendo da solo le proposte che i direttamente gli vengono fatte da agenzie diverse (pensiamo al Museo del Cinema o al Museo delle Scienze, ad esempio). Potrà orientarsi sull'on line o rimanere sul cartaceo; potrà, se crede, aderire ad un'associazione professionale di cui si fida e di cui condivide l'impostazione metodologica. Tutto questo va bene ma non basta. C'è bisogno di percorsi formativi in itinere che siano adeguati al contesto e alle problematiche presenti nella realtà di lavoro. C'è bisogno di approfondimenti teorici e di interventi pratici e quotidiani. C'è una formazione per chi è agli inizi e una per chi, nonostante la grande esperienza, vuole continuare ad approfondire perché sente che questo è un mestiere in cui non si smette mai di imparare. L'aggiornamento risponde ad esigenze contingenti, la formazione invece è la capacità di riflettere sull'esperienza, di trarne insegnamento, di crescere e di mettersi continuamente in discussione. Rendere obbligatoria la formazione è una possibilità, che deve essere incentivata, non economicamente, magari, dati i tempi magri, ma riconoscendola come un elemento della valutazione del docente.
La formazione deve soddisfare gli interessi individuali di ciascun insegnante, ma anche rispondere ad esigenze più generali di istituto o di territorio; deve toccare tutte le sfere di intervento della funzione docente, nei suoi aspetti didattico-disciplinari, relazionali, organizzativi e gestionali. Deve essere imposta anche alle scuole private. Questo è essenziale se vogliamo che la scuola esca dal ristretto microcosmo in

cui soffoca e si possa aprire su un mondo più vasto, possa conoscere e assimilare realtà diverse, confrontarsi con altre esperienze e trovare stimoli e occasioni di miglioramento.

P.S. Siamo liete in conclusione di poter osservare, insieme ad alcune maestre incontrate, che comunque questo mestiere, nonostante le crisi, è ancora vissuto positivamente per i suoi aspetti creativi , per il grande spazio che in esso trovano le relazioni umane, per la profonda soddisfazione che si prova nel vedere i ragazzi crescere e trasformarsi anche grazie al nostro lavoro

(A cura di Laura Meli)

Per costruire un progetto di scuola
che aiuti la rinascita del paese:
**Bentornato insegnante!**

**Materiali per la terza conferenza regionale della scuola**

# L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO SCOLASTICO

**Dirigenti e insegnanti a confronto per capire cosa funziona e cosa non funziona nell'organizzazione delle scuole**

## Verbali/sintesi dei focus group promossi dal Gruppo 3

## L'organizzazione del lavoro nelle scuola del primo ciclo/1

Focus group con insegnanti e dirigenti scolastici
della **S.M. Antonelli e della D.D. Casalegno (Torino)**

**25 gennaio 2012**

Apre la seduta Domenico Chiesa esponendo brevemente le proposte del FORUM finalizzate alla preparazione della 3° Conferenza regionale sulla Scuola.
L'incontro inizia con una realistica descrizione delle difficoltà che il corpo docente incontra nell'affrontare quotidianamente le innumerevoli difficoltà relative alla relazione educativa con tipologie di alunni che presentano spesso problemi, interessi, carenze diverse.
La crisi degli insegnanti è forte. Si sente l'esigenza di un deciso intervento formativo di base e in itinere. Conta soprattutto l'acquisire una sensibilità umana e psicologica che sappia far emergere e valorizzare gli interessi positivi di ciascun alunno. Gli stessi insegnanti necessitano di un sicuro appoggio che li sostenga nei momenti di crisi.

Emergono, successivamente, le seguenti osservazioni e proposte:

1) Analisi delle finalità del collegio docenti che ha subito nel tempo un capovolgimento di finalità: da organo di esecuzione, su input del preside, di disposizioni che vengono dall' alto ad assemblea di progettazione dell' attività educativa portatrice di scelte "dal basso".
Ciò presuppone collegialità autentica, capacità di leggere la realtà socio – culturale del presente in vista della formulazione di risposte adeguate.

2) Presentazione di un progetto di Distretto che ha coinvolto negli ultimi anni otto scuole primarie e medie e che si sostanzia in:
- elaborazione di un curriculum verticale 3÷14 anni, con partecipazione autorizzata dai vari collegi docenti, di un gruppo di insegnanti rappresentativo delle varie realtà scolastiche, con la guida di esperti di chiara fama;
- restituzione via via dei risultati ai vari consigli di classe / interclassi. Pur rappresentando gradi diversi di ricaduta e di adesione nelle diverse realtà, la ricerca ha evidenziato il contributo che gruppi di punta possono apportare a tutti i colleghi, l'introduzione di forme di autovalutazione degli alunni, la necessità di perseguire forme di verifica continua;
- positività dell'introduzione di forme sperimentali di autovalutazione di istituto e di valutazione esterna ( prove INVALSI).

3) Sottolineatura dell'importanza che gruppi anche piccoli di docenti motivati possono influire sul collegio per introdurre forme innovative di impegno. Si cita ad esempio il progetto di ridurre a 55' la durata della lezione per ricavare, col recupero dei tempi, specifici spazi orari per rapporti privilegiati con gli alunni (scuola media).

4) Importanza dei gruppi di lavoro sia orizzontali, sia verticali che si occupino dell' attuazione delle varie fasi del POF. I referenti dei gruppi partecipano alla valutazione finale dell'attività della scuola.

5) Constatazione del fatto che, accanto all' importanza del lavoro d' aula che interessa tutti i docenti, alcuni colleghi si sentano motivati e competenti per occuparsi anche di problemi che riguardano globalmente l'istituzione: formazione , tutoraggio ecc. La cosa è tanto più evidente in quanto l' imminente trasformazione di tutte le istituzioni in istituti comprensivi presenterà una dilatazione quantitativa e qualitativa delle richieste di aiuto formativo e organizzativo oltre a fornire un' occasione di rivisitazione dei curricoli e delle prassi didattiche.

6) Precisazione che il riconoscimento, peraltro formale e retribuito di specifiche competenze per alcuni colleghi, non venga vissuto in forma competitiva, ma come offerta professionale e culturali a beneficio di tutti.

7) Per ciò che concerne il tempo scuola si ritiene:
   - che per la scuola dell'Infanzia il tempo attualmente vigente sia ottimale;
   - che per la scuola primaria occorra addivenire ad una misura uguale per tutti: 30 ore settimanali, garanzia di forme adeguate di compresenza, momenti di mensa e di ricreazione affidati anche a personale esterno;
   - che per la scuola media occorra superare l'orario prolungato pochissimo richiesto, garantire le 30 ore settimanali di apprendimento curriculare e organizzare libere attività formative affidate a docenti e/o esperti in orario pomeridiano.

# L'organizzazione del lavoro nelle scuola del primo ciclo/2

Focus group con insegnanti e dirigenti scolastici
della **scuola Roncalli Gramsci Niccoli (Settimo Torinese)**

**31 gennaio 2012**

Verbale/sintesi

Dopo la presentazione di D. Chiesa e l'introduzione di E. Ghiggini, inizia la discussione. Vengono messe a fuoco le seguenti considerazioni.

1. Il tema della Collegialità è vissuto come centrale e determinante soprattutto dopo l'introduzione dell'Autonomia (Scuola media), ma fin dall'istituzione degli OO. CC. per la Scuola primaria. Si esaminano le motivazioni di detto scarto temporale che consistono, tra l'altro, nel fatto che la scuola elementare si è misurata con ripetute riforme strutturali nell'intervallo tra i citati istituti, oltre a una prassi di utilizzo collegiale delle due ore settimanali di programmazione extra cattedra.

2. La collegialità è vista come responsabilità condivisa, tesa a valorizzare tutti i membri del collegio. Si cita l'esempio di un collegio che distribuisce a tutti incarichi e responsabilità.

3. Si ricorda realisticamente che in ogni collegio esistono però gruppi trainanti e gruppi gregari: occorre che il dirigente sappia perseguire un' azione di coinvolgimento e di maturazione di tutti i componenti. Si cita l'esempio di un collegio che si è fatto capofila di una rete di scuole, anche se con ricadute diverse, intorno a un curriculum verticale 3/14 anni.

4. In questo clima, l'attesa di figure quali il coordinatore didattico, elemento particolarmente qualificato e opportunamente formalizzato, dà adito a qualche iniziale dubbio. Si pensa che possa creare fraintendimenti e spaccature. Nel corso della discussione emergono però pareri favorevoli all'istituto, in quanto si fa strada la convinzione che esistano ovunque figure interessate al lavoro di aula e altre figure che sanno guardare "oltre" per fornire un adeguato supporto ai colleghi.

5. Viene sottolineata l'importanza della formazione in servizio che non deve ridursi alle classiche conferenze di esperti, ma basarsi su forme di autoformazione, di ricerca–azione. Si lamenta che il contratto di lavoro non riconosca forme d'incentivazione per le attività di formazione. Il rapporto con l'Università in occasione, ad esempio, del "tirocinio" dei futuri docenti che poteva essere motivo di proficui scambi, nel caso di Torino, non ha dato i risultati sperati.

6. Emerge la constatazione che il Progetto scuola elaborato dal Collegio Docenti debba essere attentamente osservato e verificato tenendo conto dei veri interessi di ciascun plesso. Questo può anche non riconoscersi nel progetto unitario.

7. Relativamente al tempo scuola si ritiene che la scuola dell'infanzia disponga di un modello soddisfacente, che per la scuola primaria occorra avere un modello unico generalizzato che garantisca un congruo numero di ore di compresenza a beneficio degli alunni e dei laboratori. Per la Scuola media non emerge come esigenza la dimensione quantitativa, ma piuttosto l'esigenza di garantire la qualità dei contenuti da collocare nelle ore.

8. Per ciò che concerne l'istituzione generalizzata degli Istituti Comprensivi in rapporto all'organizzazione del lavoro e all'attuazione dei curricula emergono pareri divergenti. Da un lato si sottolinea l'occasione offerta dalle recenti disposizioni di iniziare un percorso veramente unitario e continuo per la formazione oltre che per lo stato giuridico e professionale dei docenti. Dall'altro emergono perplessità e dubbi soprattutto in relazione alla possibilità del dirigente di entrare nello specifico dei vari segmenti di scuola.

# L'organizzazione del lavoro nelle scuola del secondo ciclo/1

Focus group con insegnanti e dirigenti scolastici
del **Liceo scientifico C. Darwin (Rivoli)**

**7 febbraio 2012**

Verbale/sintesi

Presenti: n°2 docenti di Italiano-latino, n°1 di Matematica, n°1 di Filosofia e Storia, Dirigente scolastico.

1. TEMPO SCUOLA

La Riforma Gelmini di fatto ha azzerato ogni sperimentazione e innovazione riducendo l'orario a 27 ore nel Biennio e a 30 ore nel Triennio. Oltre alla contrazione delle ore di Latino, in pratica non c'è più spazio per la seconda Lingua straniera. Cosa assai grave se si considera che alla secondaria di primo grado la seconda Lingua straniera è obbligatoria. Nel Triennio, poi, si riducono anche i tempi per l'insegnamento della Storia.
*Necessita perciò un tempo- scuola più ampio: almeno 29 ore per il Biennio e 32 per il Triennio.*

**Nodi emersi**

a. Il RECUPERO. La normativa che regola l'organizzazione del recupero è una vera e propria ingerenza nella professionalità dell'insegnante.
Dovendo organizzare specifiche azioni di recupero all'interno del monte ore disciplinare, il docente deve necessariamente rallentare la normale attività didattica, anche perché sono previste *prove di valutazione*; i voti conseguiti non fanno però media con quelli delle normali interrogazioni. Inoltre gli studenti insufficienti non hanno l'obbligo alla *frequenza né allo studio*: **troppa formalità a discapito della sostanza.**
b. LA TRASVERSALITA'. Invece di puntare all'obiettivo di realizzare la trasversalità di discipline quali l'Educazione alla costituzionalità, l'Educazione all'europeismo, l'Educazione alla legalità, si introduce *l'Educazione civica* da svolgersi soltanto nelle ore di Storia già di per sé decurtate.
c. ALCUNI PARADOSSI. Gli studenti, nel cogliere alcuni paradossi, di fatto percepiscono la scuola come una Istituzione poco coerente.
   - Gli insegnanti sono: - **Burocrati**? Sì! Una parte di essi ha un comportamento da impiegati dello Stato: alla fine dell'orario va via. "*Per quello che mi danno non merita dedicare un minuto di più*".
   - **Professionisti**? Sì! Una parte di essi ha un comportamento responsabile, si assume degli incarichi, dedica alla scuola altro tempo oltre l'orario di lavoro.
   - Quale deve essere il rapporto ottimale? Quello tra **programma/voti** o tra **programma/ competenze?**
   - Il risultato finale deve essere il **voto** è la **competenza**?
   - **Religione cattolica e Attività Alternative**: perché non c'è lo stesso trattamento? Se ci sono gli insegnanti *sicuri* per la Religione, altrettanto *sicuri* devono esserlo per le AA.AA.

2. COLLEGIALITA'-LIBERTA' D' INSEGNAMENTO.

Il singolo insegnante tendenzialmente( 90% circa) volta le delibere collegiali e poi fa le cose a modo suo.
**Piani di lavoro.** Solo il 10% rispetta i criteri deliberati dal Collegio docenti.
Allora ? La dimensione individuale va *coordinata con la collegialità*.
La collegialità decresce man mano che si sale nei gradi scolastici: è massima nella scuola dell'Infanzia, minima alle Superiori.
**Consigli di classe.** Non c'è *collegialità*: i docenti hanno giusto il tempo di comunicarsi i voti e, subito dopo, ricevere i genitori.
**Dipartimenti.** C'è una finta *collegialità*; ogni illustra la propria metodologia senza alcun confronto o interscambio: giusto il tempo per far trascorrere le due ore (tre volte l'anno).

**Coordinatori di Dipartimento e dei Consigli di classe.** Sono individuati collegialmente ma svolgono prevalentemente compiti organizzativi.

3. SVILUPPO PROFESSIONALE.
   È auspicabile il potenziamento delle *FIGURE DI SISTEMA* attraverso un maggiore riconoscimento economico nonché con l'assegnazione dell'*ORGANICO FUNZIONALE*.

   * *Con uno stipendio adeguato si può anche ridefinire l'orario complessivo di lavoro dei docenti:* **ore di insegnamento + altre ore intra-moenia.**

# L'organizzazione del lavoro nelle scuola del secondo ciclo/2

Focus group con insegnanti e dirigenti scolastici
dell'**IIS Grassi (Torino)**

**23 febbraio 2012**

Verbale/sintesi

Sono presenti 7 insegnanti

La riunione si avvia con una approfondita discussione sul documento orientativo del forum. In particolare si sottolinea il valore strategico dell'educazione linguistica nella sua valenza trasversale. La scuola ha organizzato attività introduttive al primo anno di corso finalizzate al sostegno delle abilità linguistiche e logico-matematiche. Particolare attenzione viene riconosciuta alla cura della comprensione testuale.

La discussione relativa all'organizzazione del lavoro insegnante viene aperta sottolineando l'incremento della complessità che si sta realizzando negli ultimi anni. Purtroppo si rileva che spesso tale complessità non risulta altro che un incremento delle procedure burocratiche. In questo senso l'informatizzazione non ha ancora fornito strumenti di vera facilitazione.
Si rileva inoltre che mentre organizzazione si è appesantita nelle procedure (si "complica" la vita scolastica) i dati di realtà rendono il compito di insegnamento obiettivamente più complesso: la sfida di estendere l'istruzione a tutti fino a sedici anni rimane sempre difficile e viene a mancare ogni sostegno al necessario processo di innovazione.

Nella specifica realtà del Grassi si possono rilevare le seguenti riflessioni:
1. Il miglioramento del lavoro dei Consigli di classe è rivolto positivamente all'attenzione verso gli aspetti educativi. Mancano però significative azioni di progettazione didattica.
2. Non soddisfacente risulta il lavoro dei dipartimenti. Non si riesce a renderli fruttuosi per la progettazione del curricolo di scuola. Pesa molto l'approccio individuale al piano di lavoro didattico.
3. il POF è effettivamente risultato del lavoro del Collegio ma mancano criteri condivisi forti e quindi risulta debole la dimensione progettuale comune (Pof come insieme di "petali non dello stesso fiore"). Servirebbe un "progetto di Istituto" da porre alla base dell'offerta formativa.
4. Il collegio vive molto della frammentarietà ed è spesso incapace di superare le spinte settoriali.
5. Spesso la qualità è aggiuntiva alla normalità del fare scuola quotidiano invece di esserne il processo di miglioramento
6. Si rileva la debolezza della documentazione del lavoro didattico, del monitoraggio/valutazione e di conseguenza la mancanza di memoria di scuola. In particolare si punta a far crescere la qualità dell'accoglienza e dell'inserimento nelle classi prime.

In riferimento alle figure strumentali si rileva l'importanza del ruolo dei coordinatori (dei CdC, dei Dipartimenti, delle Commissioni tematiche). Quando funzionano rappresentano un valore aggiunte determinante. Rimane aperto il problema della loro istituzionalizzazione all'interno di una eventuale "carriera" insegnante.
Si sottolinea inoltre la stanchezza dovuta a troppi anni di assenza di un corretto orientamento ministeriale e alla riduzione delle risorse.

Il focus ha costruito i termini problematici della situazione e sollecita la necessità di una sistematizzazione generale e di insieme.

# L'organizzazione del lavoro nelle scuola del secondo ciclo/3

Focus group con insegnanti e dirigenti scolastici
dell'**IIS Cravetta-Marconi (Savigliano)**

**7 marzo 2012**

Verbale/sintesi

Sono presenti 13 insegnanti (componenti il Coordinamento della didattica) e il dirigente scolastico

Il DS presenta un documento che riporta il monitoraggio delle condizioni positive, degli elementi negativi e delle buone prassi che connotano l'Istituto in riferimento a:

- Piano dell'offerta formativa
- Curricolo verticale/continuità
- Accoglienza/orientamento
- Integrazione
- Prevenzione del disagio e dell'insuccesso scolastico

Nella discussione che ne segue, che vede coinvolti tutti gli insegnanti presenti, si cerca di porre l'attenzione agli aspetti organizzativi che contribuiscono a determinare la qualità del fare scuola e dei risultati di apprendimento in riferimento alle variabili contenute nel documento proposto.
In tutti gli interventi viene esplicitata e posta in evidenza la situazione di difficoltà che la scuola sta vivendo in corrispondenza dei tagli che sono stati realizzati negli ultimi anni. In particolare il numero di studenti per classe (con la presenza di problemi di apprendimento), il frazionamento dell'impianto curricolare e la formazione di cattedre su più scuole. La stessa nuova struttura dei piani di studio del percorso professionale (riduzione frammentazione dell'area di indirizzo) penalizza gli sforzi di migliorare la didattica in direzione della laboratorialità.
Si pone in rilievo il valore che ha avuto il piano dell'Assessore Pentenero contro la dispersione ora non più riproposto.
L'istituto è il risultato dalla fusione, nella seconda metà degli anni novanta, di due istituti professionali (l'IPC Cravetta e l'IPSIA Marconi). È stata una unificazione molto rinforzata dalla attuazione sperimentale dell'organico funzionale che per alcuni anni ha permesso di costruire una organizzazione del lavoro a scuola in grado di affrontare il recupero dei ragazzi in difficoltà.
L'Istituto già dalla fine degli anni novanta si è dotato di una struttura dipartimentale per aree disciplinari e per indirizzo che ha prodotto una proficua revisione del curricolo verticale, un potenziamento della didattica laboratoriale, una progettualità efficace per l'integrazione di studenti disabili, un significativo equilibrio tra la formazione generale e quella di indirizzo.
La biblioteca di istituto ha rappresentato un elemento centrale della vita culturale della scuola promuovendo iniziative e sostenendo, in modo integrato e anche di supporto le attività didattiche quotidiane, la crescita culturale degli studenti. Le attività di stage in posti di lavoro e all'estero hanno rappresentato per gli studenti un ponte tra la loro esperienza scolastica e la vita da cittadini nonché il futuro inserimento lavorativo. La terza area della post qualifica (ora fortemente limitata) si pone come elemento di completamento, non estraneo, alla formazione culturale e professionale.
Si riconosce e proprio questa dimensione collegiale dovrebbe essere ulteriormente sviluppata (a livello dipartimentale, di consiglio di classe, di interventi mirati) per cercare di fare fronte alla differenziazione che si sta approfondendo tra gli insegnanti. Le differenze di formazione iniziale e delle pregresse esperienze di insegnamento rendono a volte difficile la collaborazione tra i colleghi producendo l'intervento formativo con gli studenti (all'interno di ciascuna classe, tra classi parallele, nel percorso verticale) troppo frammentato e carente di un progetto condiviso adeguato alle difficoltà. Eppure si è consapevoli del valore aggiunto che si può ottenere, nella lotta alla dispersione, proprio attraverso la costruzione di piani intervento comuni sia a livello di curricolo verticale, sia nella conduzione delle classi.
La formazione in servizio può essere realizzata nei dipartimenti come spazio/struttura stabile della scuola. I dipartimenti possono rappresentare il luogo in cui si concretizza l'accoglienza e l'inserimento dei nuovi insegnanti e si costruisce la "memoria didattica" della scuola.

L'incontro si conclude con una riflessione sulle figure di sistema. La scuola ha una lunga esperienza nel rendere efficace il compito delle figure strumentali. In particolare le forme di coordinamento alle varie attività comuni a tutti gli insegnanti. Figure e compiti di coordinamento e di sostegno all'organizzazione sono riconosciuti come essenziali per affrontare il fare scuola in una situazione così complessa.

Nella discussione emerge la necessità di dare a tali figure una base di formazione coerente nonché di garantire il riconoscimento adeguato alla competenza messa in atto e al lavoro svolto. Si pone in termini interlocutori e aperti il problema della loro stabilizzazione.

# L'organizzazione del lavoro nella scuola e la valorizzazione delle diversità

Focus group con insegnanti, dirigenti scolastici e genitori
Dell'**Associazione Kairon (Alba)**

**18 febbraio 2012**

Verbale/sintesi

Presenti: Aurelia, Ferruccio, Maria Luisa, Gabriela, Renzo, Valentina F., Elena, Bianca, Marisa, Luciano, Mariangela.

L'incontro si svolge con Domenico Chiesa, Mariangela Colombo, Gianluigi Camera ed Emilio Ghiggini che fanno parte del Forum delle Associazioni piemontesi che si occupano di scuola.

**Chiesa** Ogni anno organizziamo dei Forum delle Associazioni che si occupano di scuola. Ci sono associazioni di diverso tipo e nella diversità c'è così molta ricchezza. Ogni anno facciamo una conferenza regionale sulla scuola. Come tema quest'anno abbiamo pensato: Come può la scuola aiutare la società a migliorare? Stiamo raccogliendo, in circa 40 focus, molte informazioni, esperienze, richieste in questo senso. Facciamo incontri con insegnanti, genitori e rappresentanti di associazioni che si occupano di scuola.
L'idea è che la società sproni la scuola affinché gli insegnanti si assumano di nuovo le proprie responsabilità, con l'apporto anche dei genitori che devono collaborare nella progettazione di una scuola diversa, nuova.. Occorre maggiore collaborazione tra genitori, educatori e insegnanti per portare avanti il progetto di una scuola rinnovata. Vogliamo puntare ad una scuola in cui la diversità sia considerata una ricchezza, non per buonismo, ma veramente perché è tale. La normalità è basata sulla diversità. Ma dobbiamo capire che è realmente una cosa che ci conviene, che fa crescere la classe e la scuola e non è un atto di buonismo.

**Roberta** Per me è molto importante che vi sia una progettualità con i genitori. Come associazione all'inizio abbiamo approfondito il discorso della pedagogia dei genitori, con Zucchi. E' difficile poter partecipare alla progettualità nella scuola perché i genitori vengono poco coinvolti. Mi chiedo: perché se vai da un dirigente scolastico a chiedere un maggior coinvolgimento, molte volte ti senti dire di no? Come fare per essere più coinvolti?

**Colombo** La non apertura ai genitori può anche voler dire lasciare fuori dalla scuola certe problematiche, non aprendo ai genitori. Soprattutto in quartieri bene, ancora oggi, capita che dei genitori si adoperino per tenere fuori dalla scuola dei bambini in difficoltà. E la scuola consiglia ai genitori di tali bambini di portarli in un altro istituto.

**Aurelia** Come genitori di Marco siamo stati fortunati nel rapporto con la scuola, perché abbiamo incontrato insegnanti e un preside come Luciano molto validi, che ci hanno aiutato. L'impatto con la scuola per noi è stato buono. Certo le dinamiche tra scuola e genitori possono essere difficili, anche come genitore che ha paura di lasciare il figlio a scuola, da solo, per un certo tempo. All'inizio c'è anche questa paura. Siamo stati fortunati perché le cose che chiedevamo per Marco le abbiamo sempre ottenute. Cosa fa soffrire è che se certi percorsi si possono fare per qualcuno, perché non si possono realizzare sempre, per ogni bambino? Alcuni buoni percorsi fatti vengono poi troppo facilmente dimenticati, accantonati.
Un altro pensiero. I progetti che la scuola fa, dovrebbero essere fatti sulla storia del bambino, non progetti pensati per un caso generale, e realizzati un po' a vuoto, senza precise storie umane dietro.

**Gabriela** Mio figlio Mario è nato in Romania, in una società in cui un bambino così veniva rifiutato. Hanno rifiutato ogni forma di cura per lui. A 9 mesi siamo venuti in Italia, al gemelli di Roma e abbiamo trovato un personale molto valido e sensibile. Tutti ci sono stati vicini, molto accoglienti. Quando Mario aveva tre anni, siamo andati a scuola per iscrivere i bambini più grandi e il dirigente, che era Luciano, mi ha parlato della possibilità di andare a portare Mario alla scuola materna. Io non ci avevo mai pensato lontanamente. Così abbiamo portato a scuola Mario e abbiamo scoperto che la scuola era la sua oasi, era la cosa più bella. Lui voleva andare a scuola. Anche quando non stava più bene, poco prima che mancasse. All'inizio della scuola, una parte dei genitori si sono spaventati vedendo Mario. Una parte dei genitori dei compagni era preoccupata. Non i compagni di Mario ma alcuni loro genitori. Così abbiamo scritto una lettera rivolta ai familiari dei bambini della classe, spiegando chi era Mario e quale era la sua storia, con le sue difficoltà. I bambini erano preoccupati non della figura di Mario ma del cosa fare per lui, come poterlo aiutare. Alla fine, dopo gli anni passati insieme, gli stessi bambini, compagni di classe, sono cresciuti grazie alla presenza di Mario.

**Emilio** La scuola cresce se si affrontano i problemi seriamente. Come diceva Roberta, è importante progettare insieme, perché solo così può crescere la scuola. Roberta chiedeva: perché non si lavora di più insieme? Tante sono le risposte. 1) Principio di autoreferenzialità La scuola dice: io faccio il mio lavoro, tu fai il tuo. Io so fare il mio lavoro. 2) Paura che esterni entrino nei meccanismi di gestione e organizzazione della scuola, meccanismi che ci danno sicurezza 3) L'insegnante fa leva sul titolo di studio che ha conseguito per dire: io so cosa fare, perché ho studiato per quello 4) La paura del diverso è anche negli insegnanti. Molte volte gli insegnanti hanno paura della diversità
La legge prevede che la stesura del PEP sia fatta collegialmente con insegnanti, genitori, educatori. Si potrebbe incominciare da lì a lavorare ad un progetto comune, allargando la realizzazione del documento agli stessi genitori. Lavorando sul PEP si dovrebbero individuare attività costruite insieme per le diverse materie curricolari, ma fatte in modo che siano espressione di una valenza sociale. Es attività teatrali, costruite con la collaborazione e la partecipazione di insegnanti, alunni, bidelli, genitori, educatori, ecc.
Oggi si potrebbe iniziare un cammino verso una maggiore collaborazione a partire da quei punti, quelle situazioni favorevoli nelle attività delle scuole.Cercare di coinvolgere più persone, più agenzie formative.

**Ferruccio** Mi pare che in questi interventi emerga quanto la scuola sia veramente importante per la crescita di un bambino, con difficoltà o meno. Altro aspetto: l'esperienza scuola è andata bene quando si sono incontrate delle persone valide; sulla base delle persone incontrate. In altri momenti non è andata così bene. Mi viene allora da pensare: forse non è che mancano i momenti formativi che preparino le persone ad affrontare queste situazioni? Non basta avere leggi valide, ma occorre che le persone seguano percorsi formativi che portino ad una risposta coerente e valida, al di là della buona volontà.

**Renzo** Le cose dette ed emerse sono molto belle e valide, ma io mi domando: oggi, a chi interessa veramente la scuola? Chi si batte per la sua difesa? Ci sono stati 9 milioni di tagli in tre anni: si è fatto qualcosa per opporsi, ma non così tanto. In fondo alle famiglie è interessato di più la salvaguardia del cosiddetto tempo pieno, anche se poi oggi è solo uh tempo lungo, ma l'importante è che i figli siano occupati fino alle 16.30. Nel caso del previsto accorpamento delle due ASL della provincia di Cuneo, c'è stata una notevole mobilitazione, da parte anche di amministrazioni e associazioni, per cui per ora è stata fatta marcia indietro. La scuola ha circa un 25% di insegnanti precari: è molto difficile fare progetti profondi e di cambiamenti quando si ha una fetta così grande di persone che non si sa se ci saranno l'anno successivo. A chi interessa questo?
Inoltre mi sembra che la scuola sia oggi trattata come una coperta stretta, tirata in ballo per tantissimi piccoli progetti, presentati sempre come un punto fondamentale ma che in realtà non sempre hanno questa grande valenza formativa ed educativa. Sulla scuola ognuno proietta, oggi più che mai, le proprie aspettative, che si trasformano in richieste alla scuola. Se poi queste richieste non sono realizzate, si sottolinea subito che la scuola è chiusa, non si apre all'esterno.
Riguardo la partecipazione dei genitori: non sempre c'è questa voglia di partecipare. Io sono nelle superiori, la scuola non darà tanto per dare spazio ai genitori, ma anche quel poco che si fa, trova un minimo riscontro. La maggioranza dei genitori chiede solo che i figli imparino e ottengano un diploma. Anche nella preparazione delle feste e delle attività nelle materne ed elementari, non mi sembra ci sia la fila per intervenire ed aiutare.
Ultimo: la formazione. Certo, è molto importante, ma mentre una volta, nei bei tempi andati, gli insegnanti erano invitati e rimborsati per partecipare a corsi di formazione, oggi con difficoltà ti danno il permesso di assentarti.

**Elena** Oggi abbiamo la tendenza a spaventarci parecchio. Si hanno molte paure. Bisogna cercare di ripartire ed è da situazioni, incontri come questi, che si può ripartire. Parlando, confrontandosi, le cose si rimettono in moto. E' il primo paso e poi ogni situazione richiede resilienza. Devo il mio percorso personale a due fattori fondamentali: 1) la mia famiglia 2) la capacità di portare avanti la testa lasciando la mia disabilità a parte. Con molta fatica, non è stato semplice, ma sono riuscita ad andare avanti. Gli insegnanti devono potersi mettere in gioco, sperimentarsi, senza aver paura. C'è un certo timore da parte degli insegnanti, come se avessero paura di essere giudicati, del giudizio che possiamo dare noi.

**Marisa** I percorsi fatti a scuola, le esperienze, dipendono spesso, nella loro riuscita, dalla buona volontà delle persone. Ma non dovrebbe essere così. Bisognerebbe lavorare molto di più sulla formazione delle persone, anche a livello scientifico, di conoscenza del problema. Dobbiamo conoscere delle cose, sapere, anche a livello di problemi fisici, reali. E tutti gli insegnanti dovrebbero avere la possibilità di formarsi per queste problematiche.

**Lidia** Purtroppo non è sempre facile poter partecipare ai corsi di aggiornamento, per motivi organizzativi interni alla scuola. Forse aiuterebbe in questo senso, una maggiore collaborazione all'interno della scuola tra gli insegnanti, ma anche una maggiore sensibilizzazione generale della società verso certe tematiche. Altro pensiero: sento spesso la necessità di ricevere indicazioni ancora più mirate, specialistiche sulle difficoltà dei bambini con cui lavoro. Dall'inizio del lavoro il percorso che ho dovuto fare per acquisire competenze pratiche è stato lungo e non è ancora finito.

**Valentina F** Molte volte, durante l'anno scolastico, mi arrivano richieste da parte di insegnanti perché è stato inserito un bambino sordo e non sanno bene come affrontare il problema. Si fa allora un incontro ma partecipano solo gli insegnanti che in quel momento hanno bisogno delle informazioni. Non partecipano come formazione, ma perché hanno bisogno. Ci vorrebbe un percorso più duraturo, continuativo, stabilito a priori. Ci sono poi casi di insegnanti che invece vorrebbero partecipare ma non possono per questioni organizzative della scuola.

**Luciano** Tre cose. 1) Quale scuola vorremmo oggi? Secondo me dovremmo riappropriarci di un concetto di scuola comunità, che interagisce con la più vasta comunità sociale. Nelle scuole deve ritornare la società. Il discorso che fa il ministero è sempre più un discorso di scuola come impresa, mentre dovremmo tornare alla scuola che educa e forma gli uomini della società del domani. E' giusto la caccia agli sprechi, ma non dimentichiamo la vera funzione della scuola. 2) Rilanciare sicuramente la formazione. L'insegnante dovrebbe avere un orario pieno, nel quale mettere tutto le proprie attività, non solo insegnamento, ma anche le altre, come la formazione 3) Riprendere la valutazione degli insegnanti. E' una cosa difficile da fare ma si dovrebbe trovare il modo per valutare in modo sereno il lavoro svolto dagli insegnanti.

**Bianca** Ho un bellissimo ricordo della mia esperienza come insegnante. Forse anche perché era una realtà di scuola di paese. Credo che sia importante nella scuola avere la capacità di collaborare molto con i colleghi ed creare una sinergia con le famiglie e con le risorse del territorio. Due qualità sono fondamentali per un insegnante: - umiltà, sapere che dobbiamo imparare tutti; - fiducia e rispetto verso tutti gli allievi; anche i limiti vanno visti come qualcosa da valorizzare. Io adottavo una pedagogia che chiamavo della lumaca: fare le cose con calma, magari meno ma in profondità. Aiutare i ragazzi a riflettere, ad approfondire le situazioni e le problematiche.

**Emilio** La realtà della scuola è oggi spesso chiusa, ma dobbiamo intervenire là dove ci sono spazi per farlo. Anche piccole cose ma intervenire per esperienze significative. Ed inoltre è importante documentare il percorso fatto. Vedere il cambiamento e registrarlo. Effettuare un costante monitoraggio in itinere.

*A cura del gruppo "L'organizzazione del lavoro scolastico"*