

SEMINARIO 27 LUGLIO 2015

Traccia per l'intervento

La Legge 107 del 13 luglio 2015 presenta nel suo impianto complessivo e negli aspetti di dettaglio, a nostro avviso, molteplici elementi di criticità.

L'intento di portare a compimento le premesse dell'autonomia scolastica, evidente nella prima parte dell'articolato, può avere fondamento soltanto su una piena valorizzazione della collegialità e della gestione condivisa.

Per questo, segnaliamo la necessità di rimodulare, in fase di provvedimenti attuativi, alcuni dispositivi di fondamentale rilevanza.

ORGANICO DELL'AUTONOMIA, P.O.F. E RECLUTAMENTO DEI DOCENTI: lo spazio della collegialità e della responsabilità condivisa

Riteniamo necessario introdurre elementi che permettano di contrastare la discrezionalità attribuita al dirigente scolastico nell'individuazione dei docenti ai fini dell'assegnazione di sede.

Immaginiamo un percorso operativo per salvaguardare i seguenti passaggi:

- il docente, inserito nella graduatoria dell'ambito territoriale, indica le sedi in ordine di preferenza
- l'indicazione della sede equivale alla "scelta" del P.O.F. e all'impegno di seguire un percorso di formazione collegiale/individuale in grado di valorizzare/implementare le sue competenze.

Compete al Collegio esercitare responsabilmente la propria autonomia e funzione progettuale (sancite dal D.P.R. 275/99): per far questo è necessario attrezzarsi per intervenire attivamente al fine di

1) garantire che la scelta della sede sia prerogativa del docente, che la effettua sulla base delle linee progettuali esplicitate nel P.O.F. di ciascuna scuola

2) valorizzare il progetto della formazione collegiale (parte integrante del P.O.F. triennale, secondo quanto prevede la stessa legge). E' questo che potrebbe diventare il cardine attorno a cui ruota la scelta della sede, da parte dei docenti, con l'indicazione delle competenze professionali meglio rispondenti ai bisogni e alle specifiche caratteristiche della scuola e del territorio

Il Collegio, nella sua dimensione cooperativa e come comunità di pratiche, si fa garante e promotore dei percorsi formativi di tutti i docenti assegnati alla sede.

In questo modo, non ci sarebbe una "selezione preventiva" in base a profili astratti offerti sul "mercato", ma un processo di costruzione di competenze "in situazione", cioè a partire dalla progettualità condivisa nella scuola (ed eventualmente nelle reti di scuole).

Siamo convinti che molti dirigenti sensibili e attenti alla piena valorizzazione degli apprendimenti degli alunni e ai diritti condividerebbero la preoccupazione di evitare gli opposti rischi della "casualità" e dell'arbitrarietà nella composizione dell'organico dell'autonomia. I processi vanno governati e corretti con azioni e provvedimenti sensati,

non bypassati con meccanismi apparentemente efficientistici, ma in realtà soggettivi. In questa direzione gli stessi dirigenti potrebbero adottare e promuovere tali procedure, stimolando i Collegi a dare una cornice condivisa ai processi decisionali.

Uno strumento di connessione tra POF e composizione dell'organico dell'autonomia, come quello delineato, ricolloca le procedure nell'alveo della democrazia agita e della libertà di insegnamento, facendo leva sulla centralità dell'istituzione scolastica in tutte le sue componenti.

In particolare:

- restituisce al singolo docente la possibilità di farsi soggetto attivo nella scelta della sede
- pone in una dimensione collettiva e condivisa le nuove responsabilità del DS in merito al reclutamento del personale, fermo restando che compete al D.S. il compito di ratificare il percorso, mediante il formale provvedimento di assegnazione della sede
- stimola la costruzione di una nuova cultura della formazione, tenendo insieme in ogni singola scuola: scelte pedagogiche, qualificazione delle risorse professionali, composizione dell'organico dell'autonomia, organizzazione della comunità educante
- libera la comunità scolastica dai vincoli di un'interpretazione gerarchica delle responsabilità che a scuola non possono che essere di tutti e da tutti condivise, pur se all'interno di specificità di ruoli e di competenze.

UNA COMUNITA' PROFESSIONALE DI PARI: ARTICOLAZIONI FUNZIONALI E NON GERARCHIE

Fondamentale è riflettere sulle "gerarchie" e i ruoli individuati dalla legge come necessari all'interno della comunità dei docenti, luogo collettivo dove i bravi insegnanti lo possono essere a condizione di essere riconosciuti tali esercitando il diritto/dovere di mettersi in gioco e di imparare a portare, condividendola, la responsabilità del proprio operare.

E' necessario porsi delle domande cruciali.

Le gerarchie, secondo quest'ottica, potrebbero portare efficienza al sistema, velocizzare i tempi decisionali, "collocando" i soggetti nei settori ritenuti adatti. Ammesso che questo sia davvero possibile, porterebbero efficacia alla costruzione di vere competenze educative? Sarebbero utili alla formazione di quelle qualità di apertura richieste? Temiamo invece che si indurrebbero i docenti a pensare solo al proprio servizio, a pensarsi solipsisticamente risolutivi, perché "scelti" e delegati, perché i più capaci o gli unici capaci.

Grande è il rischio dell'autoreferenzialità di tutti i "bravi".

Sarà importante che ciascuno possa visualizzare il proprio posto nella comunità scolastica e immaginare: cosa si farebbe se si venisse chiamati a coprire il ruolo preferito? E se si venisse esclusi? Cosa ci aspetterebbe dal gruppo dei colleghi? Quali criteri, regole o procedure potrebbero consentire di sentirsi parte? Quando e come si potrebbe cominciare a dire un "noi" in una scuola?

A nostro avviso, una piena attuazione dell'autonomia scolastica richiede certamente che la professionalità si espliciti in tutte le sue dimensioni (pedagogico-didattiche, relazionali, organizzative) postulando un'articolazione di funzioni tutte necessarie per un'efficace perseguimento degli obiettivi formativi che l'autonomia scolastica assegna alle scuole. Ma, e questo è il punto, l'articolazione delle diverse funzioni, non deve tradursi in organizzazione gerarchica.

Il progetto da solo non è sufficiente a creare collante, soprattutto se si struttura intorno a classificazioni gerarchiche di adeguatezze e competenze come nelle aziende. Certo tutti

sappiamo che le competenze esistono e sono diverse e graduate...ma, c'è da chiedersi, è bene che siano percepite come la differenza tra il valore e le mancanze o le carenze, o non piuttosto come opportunità da socializzare nei teams, come risorse per una comunità di insegnanti che rielaborano esperienze nella condivisione e nello scambio professionale, affinché diventino competenze diffuse?

UNA CONCLUSIONE PROVVISORIA E APERTA: lo spazio del confronto

Questo naturalmente è solo un abbozzo di percorso, che va ulteriormente definito e articolato, tenendo conto del quadro normativo e delle profili di natura sindacale che regolano il reclutamento e la mobilità.

E' necessario prevedere un intenso lavoro per alimentare la motivazione al dibattito, in cui siano impegnati vasti settori di società civile e non solo gli addetti ai lavori. Bisogna dare spazi e tempi al confronto autentico: è forte il rischio (come è già successo nelle fasi successive ai precedenti provvedimenti legislativi) che i motivi di criticità e di aperto dissenso nei confronti della legge, dal nostro punto di vista più che motivati, mettano capo a forme di resistenza passiva, delega, incuria, o peggio rassegnazione.

Una legge è una cornice che rischia di diventare un contenitore vuoto, o una materia inerte, se non interpella le risorse vive della scuola, attraverso l'espressione della creatività, delle intelligenze e dell'esercizio consapevole di tutti nella costruzione del dialogo.

Le associazioni possono dare in questa direzione un importante contributo: con la loro autonomia di elaborazione e di ricerca, con l'esperienza di formazione, maturate attraverso il contatto diretto con il mondo della scuola.

Movimento di Cooperazione Educativa

27 luglio 2015