

ANDIS Catania

L'ANDIS provinciale di Catania, a seguito di una serie di incontri di un gruppo di lavoro appositamente costituito, dopo aver letto e discusso il documento "LA BUONA SCUOLA", che l'attuale Governo ha indicato quale base di riflessione per una azione complessiva di Riforma dell'Istruzione in Italia,

PROPONE

Per un confronto sia interno che esterno all'Associazione il seguente documento.

ANALISI DE "LA BUONA SCUOLA"

1 - ASSUMERE TUTTI I DOCENTI

Fermo restando l'indubbia positività dell'intenzione espressa di introdurre nel sistema dell'Istruzione i docenti in atto iscritti nelle GAE, nella speranza che questa diventi un'operazione qualitativamente, e non solo quantitativamente utile, si fa presente quanto segue:

- E' necessario, prioritariamente, che il MIUR proceda ad **armonizzare** i tempi di assunzione e conferimento di incarichi a qualsiasi titolo (dalla copertura dei posti vacanti alla sostituzione dei docenti assenti per tutta la durata dell'anno) **entro e non oltre il 31 Luglio di ogni anno scolastico**:

In tale modo si garantirebbe non solo la copertura delle cattedre , ma anche la possibilità delle scuole di completare le operazioni di nomina di loro competenza entro e non oltre il 31 Agosto, in modo che al 1 Settembre i collegi siano pronti all'avvio dell'anno.

Attualmente, il rinvio delle operazioni di competenza degli USR al 31 Agosto porta alla paradossale situazione che a due mesi di distanza dall'inizio dell'anno scolastico si assiste ancora a conferimento di nomine.

- La definizione di spezzone di cattedra è errata, in quanto viene considerata spezzone anche la suddivisione dell'orario interno di cattedra. Una ipotesi migliorativa potrebbe essere quella di **costituire le cattedre con un orario non solo frontale, e di orientarsi così verso la massima riduzione di cattedre suddivise tra più scuole.**

- Infine, appare assolutamente **IMPRATICABILE l'ipotesi di non prevedere più graduatorie da cui attingere per il conferimento di supplenze.** Infatti vi sono istituti (es. L.1204, L. 104), oltre alle malattie, che impongono la nomina in sostituzione temporanea dei docenti assenti.

- L'ipotesi avanzata di costituire un **ORGANICO DELL' AUTONOMIA**, di cui fanno parte sia docenti che operano su cattedra, che docenti che operano su organico funzionale, da impegnare, anche in rete

tra diverse scuole, per supplenze, **progetti di ampliamento del tempo scuola, attività didattiche complementari**, risulta chiaramente un percorso fittizio: infatti l’esigenza prioritaria di procedere alla copertura delle supplenze finirebbe per impedire lo sviluppo degli altri percorsi.

- I docenti così suddivisi sembrano appartenere a due categorie: la prima (docenti con cattedra), individuata nei modi tradizionali e garantita nella continuità didattica; la seconda (docenti di organico funzionale), continuamente in giro a fronteggiare esigenze anche su rete di scuole, reclutati in modo “diretto” dalle scuole.

PROPOSTA: Tutti i docenti, all’interno del loro orario di lavoro, dovrebbero avere una quota su cattedra e una quota su organico funzionale.

- Positiva l’idea di utilizzare su altri ordini e gradi i docenti delle graduatorie in esubero (ARTE –MUSICA-MOTORIA) in modo da arricchire il curriculum: **evitare che tale presenza riduca lo spazio delle altre discipline; sarebbe utile prevedere tale inserimento direttamente connesso all’ampliamento del tempo scuola, con un curriculum opzionale mirato. Si sottolinea l’opportunità di ampliare la capacità di suonare uno strumento musicale, autorizzando l’attivazione di indirizzi musicali presso le istituzioni che lo richiedono.**
- **Tempo pieno e prolungato**: si condivide l’idea di ampliare tali modelli di tempo-scuola: si chiede di rendere le percentuali di Tempo Pieno e Prolungato il più possibile **OMOGENEE** sul Territorio Nazionale investendo prioritariamente:

Nel Meridione d’Italia

Nelle aree a rischio, ad alta dispersione

Nelle periferie urbane

In aree geografiche particolari

----- O -----

2 - LE NUOVE OPPORTUNITA’ PER TUTTI I DOCENTI

- **FORMAZIONE**

PUNTI CRITICI: Sistema di crediti formativi “a punti” con cadenza annuale”, connessi al conferimento degli incarichi aggiuntivi: tale interconnessione presenta alcuni inconvenienti di tipo professionale ed organizzativo, e cioè:

COLLETTA DI PUNTI

LA SCELTA DEI DESTINATARI DEGLI INCARICHI DIVENTA CONDIZIONATA

ALTO LIVELLO DI CONFLITTUALITA’ TRA I DOCENTI

COMPETENZE “ESTERNE” ALL’AULA DIDATTICA

PROPOSTE: Al fine di ridurre i rischi indicati, si avanzano le seguenti proposte migliorative:

Le TEMATICHE della formazione vanno scelte dal “basso”, in sede dell’organismo collegiale deputato (Collegio Docenti);

Va dato adeguato valore alle reti di scuole, in quanto già sperimentate;

I finanziamenti per la formazione devono essere congrui, al netto di quei percorsi formativi obbligatori (es. sicurezza scuole), per i quali dovrebbero esserci finanziamenti dedicati;

La formazione andrebbe operata obbligatoriamente nei periodi di sospensione dell’attività didattica, in sedi adeguate ed in tempi distesi;

Andrebbe privilegiata la modalità seminariale con prevalenza delle attività in presenza, in modo da facilitare la possibilità di un confronto diretto, che consenta una crescita ed un positivo impatto emotivo (Gruppi lavoro con relative dinamiche: LEADERSHIP, TRANSFERT, ROLEPLAY, ecc.)

- **TIROCINIO:** Positiva la valutazione lasciata alle scuole

- **“INNOVATORI NATURALI”:** L’ Individuazione di questi docenti è difficile: inoltre, se essi devono essere esonerati dall’insegnamento per formare i loro colleghi, finirebbero con il perdere contatto con il contesto classe, che è quello che consente loro proprio di mettere in mostra le abilità possedute!

- **CREDITI** Il testo prevede che l’avanzamento di carriera del docente, con conseguente incremento stipendiale, avvenga attraverso l’acquisizione di “crediti”, suddivisi in 3 tipologie:
 1. **DIDATTICI**, finalizzati al miglioramento dell’azione didattica;
 2. **FORMATIVI**, che qualificano la professionalità del docente attraverso la partecipazione ad attività formative;

3. **PROFESSIONALI**, che si maturano quando il docente partecipa al Progetto di Miglioramento della propria scuola.

Questa suddivisione ed impostazione, a parere dell’ANDIS Catania, è estremamente negativa; infatti emergono i seguenti elementi di criticità:

1. **CREDITI DIDATTICI**: Come valutarli? Il riferimento esclusivo agli esiti delle prove INVALSI

Fortemente inadeguato, in quanto **le variabili che interferiscono** sull’apprendimento sono molteplici e non tutte ascrivibili all’azione didattica: grande importanza, ad esempio, hanno variabili esterne quali: CONTESTO, FAMIGLIE, MODALITA’ DI COMPOSIZIONE DELLE CLASSI, RISORSE UMANE, ECONOMICHE E STRUTTURALI DISPONIBILI, SPAZI, TEMPO SCUOLA, MODELLI ORGANIZZATIVI.

2. **CREDITI FORMATIVI**: Tenere in considerazione il rischio di una colletta di attività formative non coerenti all’azione didattica, solo al fine di conseguire punteggio.

3. **CREDITI PROFESSIONALI**: La “partecipazione” al progetto di miglioramento della scuola sarebbe parziale e strumentalmente legata al miglioramento economico “personale”, con un alto rischio di de-responsabilizzazione della maggioranza dei docenti. Il progetto di miglioramento di una scuola non può essere appannaggio di pochi, ma deve essere un bene comune a tutta la comunità educante!

Partendo dall’idea che la scuola è una comunità educante con una organizzazione “complessa”, in cui sono presenti molteplici variabili interconnesse che necessitano di muoversi in sinergia, sarebbe opportuno **legare l’incentivo economico all’esito della Valutazione di Istituto: se la scuola acquisisce una valutazione positiva tutti i suoi dipendenti saranno incentivati economicamente.**

- **TRATTAMENTO ECONOMICO E PROGRESSIONE DI CARRIERA**

Il modello proposto prevede che il docente percepisca uno stipendio-base, a cui vanno aggiunti specifici scatti di competenza triennali legati ad impegno e qualità, che potranno essere assegnati solo al 66% massimo dei docenti di una scuola; sarà poi possibile ottenere la retribuzione per la prestazione di ore aggiuntive di attività (Fondo di Istituto).

La proposta avanzata risulta poco condivisibile, in quanto presenta molti aspetti poco funzionali:

- La percentuale **del 66% risulta arbitraria** e connessa solo a logiche di capienza economica.
- Manca l’**autonomia di scelta dello STAFF** da parte del Dirigente Scolastico, costretto a fare riferimento ai docenti rientranti nelle fattispecie previste;
- Manca l’impegno legato solo a disponibilità e volontarietà personale sulla base di interessi professionali, e prevale un modello in cui l’impegno è fortemente subordinato all’aspetto economico;
- **Si corre un alto rischio di conflittualità e de-responsabilizzazione** all’interno dei colleghi docenti.

Premesso che l’ANDIS Catania ritiene prioritario che il Governo si adoperi a favorire lo sblocco dei Contratti del Pubblico Impiego, fermi da diversi anni e non più adeguati al costo del lavoro, in merito al trattamento economico avanza la seguente proposta alternativa:

Lo STIPENDIO DEI DOCENTI ANDREBBE STRUTTURATO IN 3 PARTI:

- 1. TABELLARE**
- 2. POSIZIONE** (basato su elementi oggettivi di valutazione, quali il contesto in cui si opera, l’orario di servizio, ecc.)
- 3. RISULTATO** (legato all’esito della Valutazione di Istituto).

Per quanto concerne l’**orario di servizio** che il docente è tenuto a prestare, si sottolinea che l’attuale schema (25 infanzia/24 primaria/18 secondaria) appare insufficiente al soddisfacimento di una nuova organizzazione didattica. Inoltre, essa determina una ingiustificata **discriminazione** dei docenti sulla scorta di una superata “gerarchia” ordinamentale, ormai antistorica.

Sembra necessario pervenire ad una nuova formulazione dell’orario di servizio del personale docente, sulla scorta degli standard comuni al mondo del lavoro nel nostro paese: si potrebbe, ad esempio, prevedere il superamento delle 40 + 40 h. funzionali inglobandole nel servizio settimanale obbligatorio.

L’ipotesi è quella di prevedere **Contratti di lavoro “flessibili”** che partano da un impegno base di 26/30 h. circa, comprensivo delle attività collegiali e di programmazione definite da ogni singola Istituzione Scolastica. Ulteriori 6 ore potrebbero essere lasciate alla libera determinazione del singolo, ad esempio per lo svolgimento di compiti individuali.

• DOCENTE MENTOR

Questa nuova figura, prevista dal testo del Governo, dovrebbe svolgere numerosi e delicati incarichi. Infatti, il MENTOR si dovrebbe occupare di **valutazione di scuola, coordinamento delle attività formative, sovrintendere alla formazione dei colleghi, curare i tirocinanti, aiutare il Dirigente Scolastico e la scuola nei compiti più delicati, connessi alla valorizzazione delle risorse.**

Viene scelto dal **Nucleo di valutazione di Istituto** tra i docenti che hanno avuto uno scatto di competenza per 3 trienni consecutivi. Il numero massimo di docenti MENTOR all’interno di una scuola o reti di scuole non può superare il 10% del totale.

Al MENTOR viene conferito formale incarico di durata triennale, suscettibile di eventuale riconferma. La retribuzione è data da uno **stipendio base, a cui si aggiunge una specifica indennità di posizione, oltre agli scatti, che continua a maturare per l’intera durata dell’incarico.**

PUNTI CRITICI

- E’ una sorta di DS – ombra, un leader di fatto con il quale il DS (leader di diritto) sarà obbligato a confrontarsi

- Si azzerava l’autonomia e la libertà dei DS nella scelta dei propri collaboratori
- La scelta e la presenza del MENTOR condurrà ad un altissimo potenziale di conflitto interno
- Da chi viene riconosciuta la capacità di leadership di questo docente?

MOBILITA’ MIGLIORATIVA

Il meccanismo introdotto prevede che i **docenti “mediamente” bravi**, in caso di mancato scatto all’interno della propria scuola perché fuori dal 66%, possono spostarsi in scuole con quoziente più basso, così ottengono l’aumento stipendiale, **allo scopo di “migliorare” la qualità della scuola in cui si spostano.**

L’ipotesi avanzata appare estremamente rischiosa e negativa: infatti la decisione di cambiare scuola ha una motivazione esclusivamente economica, non prodotta da un reale interesse educativo. Il Collegio di partenza si ritrova un “competitor” in meno, mentre il Collegio d’arrivo può diventare affetto dalla “sindrome della colonia”. Infine, non si comprende cosa voglia dire “mediamente bravo”: quali sono i parametri ed i termini di paragone ipotizzati?

L’idea di fondo di questo meccanismo, cioè che le scuole siano tutte uguali, e quindi il docente può spostarsi da una all’altra, garantendo sempre gli stessi “standard” di prestazione è, a parere dell’ANDIS di Catania, profondamente errata.

Infatti, se questo MECCANISMO è in grado di “ridurre” la disparità tra le scuole e di “indurle” a migliorare, ne consegue che **l’unica variabile da valutare è il docente**: a che serve, allora, il VALES, o qualsiasi ipotesi di valutazione delle Istituzioni Scolastiche, se l’azione del docente non è condizionata da alcuna variabile esterna?

3 - LA VERA AUTONOMIA

- **VALUTAZIONE ISTITUZIONI SCOLASTICHE**

Il sistema diventa operativo dall’anno in corso per TUTTE le SCUOLE PUBBLICHE

Strumento “agile” con indicatori su: contesto / risorse/esiti /processi

E’ prevista la verifica dell’equità dell’apprendimento in classe e tra le classi: appare un obiettivo di difficile conseguimento.

Si contesta in toto la parte del documento in cui viene previsto che il Report di autovalutazione, insieme al Piano di miglioramento **influiscono sulla retribuzione del Dirigente Scolastico e sono direttamente connessi al finanziamento POF, per cui ad un esito basso corrispondono minori risorse.** Infatti, se le risorse si riducessero in virtù del basso esito, l’Istituzione si troverebbe in ancora maggiori difficoltà, e non riuscirebbe a migliorare i propri esiti. Se invece, così come già illustrato nella parte relativa al trattamento economico dei docenti, il positivo esito della valutazione avesse una ricaduta positiva su tutto il personale, allora il Piano di miglioramento

sarebbe veramente patrimonio comune di tutta la comunità educante! Ancora, i parametri di assegnazione delle risorse per il POF vanno legate a parametri oggettivi (numero alunni, classi, ecc), in quanto gli esiti della valutazione dipendono da troppe variabili (già in precedenza indicate), che non dipendono dall’azione della Scuola.

- **DIRIGENTI SCOLASTICI**

Il testo offre una descrizione offensiva e superficiale di una professione che non si conosce: i Dirigenti Scolastici vengono descritti come gretti burocrati impegnati a **“decodificare” Circolari Ministeriali, mentre il loro compito dovrebbe essere quello di coordinare la progettazione educativa, governare l’Istituto con attenzione ed interessarsi agli stimoli provenienti dall’ esterno, con accanto il DSGA in funzione di “sentinella” del corretto funzionamento della macchina burocratica, e i docenti MENTOR che li “aiutano” nella gestione e valorizzazione delle risorse umane e professionali!**

Si ignora che la Dirigenza Scolastica svolge con impegno e quotidianamente quelle che il governo considera “Nuove Mansioni”, a cui si aggiunge la enorme mole di molestie burocratiche e di indicazioni contraddittorie da parte del Ministero. Prima di procedere con ipotesi fantasiose relative a questa Professione, si suggerisce agli estensori del Documento di leggere il DL 165, alla voce Dirigenza Scolastica, in cui il profilo del DS risulta non solo perfettamente delineato, ma anche coerente con l’azione del DS.

- **RECLUTAMENTO DIRIGENZA SCOLASTICA**

E’ positivo il ritorno alla procedura di selezione nazionale, sempre sostenuta con forza da questa Sezione Provinciale, e di recente fatta propria anche dall’ANDIS Nazionale. Positivo anche il richiamo ad un più diretto interesse per l’area pedagogica rispetto a quella burocratico-amministrativa.

- **DIRIGENZA TECNICA**

Non si condivide l’idea che il Dirigente Tecnico venga individuato per “Chiamata Diretta”, per l’alto rischio di deriva clientelare che ciò comporta, né il fatto che il Dirigente Scolastico debba superare un concorso per accedere alla Dirigenza Tecnica, in quanto entrambe sono Dirigenze di II Fascia, si propone, invece **l’istituzione del ruolo unico della Dirigenza Scolastica, al cui interno possono essere conferiti (come già accade) incarichi ispettivi.**

Si potrebbe prevedere l’affidamento di un incarico triennale, con possibilità di riconferma solo per una volta, al fine di facilitare la rotazione degli incarichi. Ciò comporterebbe un rilevante risparmio economico (in quanto le due figure sarebbero selezionate per il tramite della medesima procedura concorsuale), ed una corretta applicazione delle norme contrattuali della Dirigenza Scolastica, che prevedono che alla stessa possano essere conferiti incarichi ispettivi.

- **SBLOCCA - SCUOLA**

La sezione risulta fumosa e indefinita: manca un elenco ragionato delle norme da abrogare. **Sarebbe utile consentire alla Scuola l’applicazione di normative semplificate create ad hoc per le Stesse (es. D.I. 44).**

- **CONNESSIONE E TECNOLOGIA**

A parere di questa Sezione Provinciale andrebbe prioritariamente migliorato il SISTEMA dello stesso Ministero; inoltre, in considerazione dell’estensione dell’uso delle Tecnologie Informatiche, le Scuole dovrebbero essere dotate dal MIUR di tutti gli strumenti necessari a consentirne l’uso (es. Banda larga, Antivirus, Licenze d’uso), che spesso le Scuole non possono acquistare per mancanza di fondi.

----- O -----

4. RIPENSARE CIO’ CHE SI IMPARA A SCUOLA

5. FONDATA SUL LAVORO

6. LE RISORSE PUBBLICHE E PRIVATE

L’ANDIS Catania ha ritenuto opportuno trattare insieme gli aspetti relativi a queste tre sezioni, in quanto strettamente interconnessi tra loro.

- **MUSICA - ARTE – SPORT:**

Positiva la presenza di queste discipline, con personale specializzato, sin dal primo anno della primaria; anzi se ne sollecita l’introduzione già dalla scuola dell’infanzia.

Si propone di favorire lo sviluppo dello strumento musicale e di attività laboratoriali relative a queste discipline.

Nella **scuola secondaria di I grado**, i cui esiti insoddisfacenti nelle prove INVALSI sono, a parere di questa Sezione Provinciale, dovuti alla eccessiva frammentazione disciplinare di questo segmento scolastico, si propone di **articolare meglio il tempo-scuola costruendo due “blocchi” disciplinari che si alternano:**

Discipline linguistiche

Discipline logico-matematiche

Discipline scientifiche

Arte

Musica

Sport

Al curricolo-base (obbligatorio) potrebbero essere aggiunte quote di curricolo facoltativo/opzionale scelto dalle famiglie e dalla scuola. L’organico sarebbe “flessibile”, sulla scorta delle esigenze dell’utenza e delle scelte educative delle scuole.

- **LINGUE STRANIERE**

Si sottolinea la necessità di ripristinare l’insegnamento specialistico nella primaria

Si rileva altresì l’opportunità di lasciare le scuole libere di scegliere di poter insegnare una sola L2

- **DISPERSIONE SCOLASTICA**

Mentre il livello di dispersione nella secondaria di I grado (grazie anche alla generalizzazione del modello dell’Istituto Comprensivo) si mantiene su livelli bassi, quasi trascurabili, nel II grado la percentuale sale fino al 20%, con picchi maggiori nel settore della Formazione Professionale (soprattutto in Sicilia), a causa dell’estremo ritardo nell’avvio dei percorsi di obbligo formativo.

Alla base c’è indubbiamente un problema non solo scolastico, ma socio economico, che emerge nel Meridione d’Italia, e nelle aree periferiche del nostro Paese, causato dalla presenza di minori risorse, sia socio-economiche che scolastiche. In tal senso, l’avvio di percorsi mirati di alternanza scuola-lavoro e di raccordi con le imprese potrebbe dare risultati positivi, se svincolati dal primato del profitto, e diffusi in modo omogeneo su tutto il territorio Nazionale.

- **POLI TECNICO –PROFESSIONALI/ITS**

L’istituzione di tali Poli in atto è poco visibile sul piano dell’incidenza nella didattica. Va segnalato un carente funzionamento in estese parti del territorio Nazionale.

- **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Si invita il Governo a ripensare all’organizzazione dei percorsi di formazione Professionale, staccandoli da una gestione spesso clientelare dei privati, e organizzandola secondo modelli di funzionamento propri dell’Istruzione Statale.

- **ORIENTAMENTO**

Va ripensata la connessione tra la scuola e il mondo economico, tenendo conto delle indicazioni provenienti dal mercato del lavoro.

Non va però dimenticato il fatto che le scuole non possono essere servili a modelli economici parametrati su bisogni immediati

- **RISORSE ED INVESTIMENTI**

Prioritariamente vanno chiarite le modalità di gestione ed utilizzo dei Fondi PON: trasferirli alle aziende costituirebbe un grave rischio!

Si sollecita la stabilizzazione dei fondi della 440, che non devono più essere decurtati per operazioni di consenso politico (ad es. per pagare gli scatti stipendiali del personale); se le risorse economiche non provengono solo dalla P.A., ma anche da Comunità Locali e Mondo del Lavoro, le risorse statali dovrebbero avere un valore compensativo per quelle aree in cui minori sono gli investimenti esterni.

E’ positiva l’idea di assegnare un budget di durata triennale, in quanto questo garantisce la certezza delle risorse, che andrebbero però assegnate tenendo conto di criteri oggettivi.

Andrebbero meglio dettagliate le ipotesi avanzate di **SCHOOL-BONUS, SCHOOL-GUARANTEE e CROWDFUNDING.**

Infine si sottolinea negativamente il fatto che in tutto il documento non viene fatto alcun accenno al personale ATA delle scuole, i cui organici e le cui funzioni rivestono un’importanza pari a quella del personale Docente. Ci si augura che tale mancanza non sia voluta, e non prefiguri un prossimo ulteriore decremento di tale tipologia di personale, già oggi insufficiente.

NOVEMBRE 2014

ANDIS PROVINCIALE CATANIA