



Associazione
Nazionale
Formatori
Insegnanti
Supervisor

2014

Contributo ANFIS al dibattito su

la buona
SCUOLA

FACCIAMO CRESCERE IL PAESE

CONSULTAZIONE PUBBLICA

15 settembre – 15 novembre

01/01/2014

A.N.F.I.S. – Associazione Nazionale dei Formatori Insegnanti Supervisor
Soggetto qualificato per la formazione degli insegnanti – prot. MIUR n.
AOODGPER7099 del 26.7.2010 - Via S. Alessio, 38 – 37129 Verona –
www.anfis.eu – Tel. +39 045 5116 171 Fax +39 045 2109 233

Contributo dell'ANFIS

Associazione Nazionale dei Formatori Insegnanti Supervisori
alla consultazione nazionale sul progetto del Governo

“la buona SCUOLA”



PROPOSTE DI INTERVENTO SUI CONTENUTI DEL DOCUMENTO

Qualità dell'istruzione, professionalità e formazione degli insegnanti

L'ANFIS intende contribuire al dibattito sui contenuti del documento “la buona scuola” partendo dall'inizio: cioè dalla formazione iniziale degli insegnanti, che rappresenta la *luogo* dove si costruisce concretamente la professionalità di chi per molti anni si troverà ad educare e formare, a incoraggiare e valorizzare – pena il rischio, nel caso di mancanza delle necessarie competenze, di veri e propri danni educativi. La responsabilità di eventuali disfunzioni non va tuttavia addebitata all'insegnante, ma all'Amministrazione e alla Politica che non si sono fatte carico di governare i processi di costruzione della professionalità degli insegnanti, che non hanno avuto il coraggio, la forza e le competenze per introdurre e praticare veri processi di qualità nella formazione degli insegnanti, per la loro valorizzazione e motivazione, ignorando o fingendo di ignorare che le scelte in questo campo pesano sui cittadini, sulla qualità del tessuto sociale e sullo sviluppo.

Com'è ormai ampiamente dimostrato dalla ricerca economica, gli investimenti in campo educativo fin dai primi anni di vita dei giovani cittadini, producono nel tempo un miglioramento nelle condizioni di vita di ciascuno e, di riflesso, nell'ambito delle comunità in cui essi si inseriscono, generando benessere collettivo (J. Heckman, 2013; E. Hanuschek, 2012).

Questo documento vuole quindi far appello sulla Politica denunciando la mancanza di coraggio che fino ad oggi si rileva nelle scelte di investimento sui docenti della scuola. È ormai divenuto indifferibile intervenire per dare valore agli insegnanti, alle loro competenze, al loro lavoro, all'altissimo potenziale intellettuale e umano che essi rappresentano, per la Scuola e per il Paese.

Le proposte che qui avanziamo sono ipotesi che noi vorremmo vedere realizzate per cogliere finalmente i segni di un concreto e serio impegno nella più strategica delle risorse umane di cui l'Italia dispone.

Verona, 10 novembre 2014



Prof. Riccardo Scaglioni
Presidente A.N.F.I.S.



VERSIONE SINTETICA DELLE PROPOSTE

FORMAZIONE INIZIALE: CONTINUITÀ E QUALITÀ PUNTANDO SUGLI INSEGNANTI

Formare insegnanti in modo qualificato è una strada imboccata quasi vent'anni fa. Ne consegue che nell'innovare non vanno ignorate le esperienze fatte e vanno valorizzati gli elementi positivi già emersi.

Proposte:

1. Non ripartire da capo con un "nuovo" sistema di formazione iniziale degli insegnanti che non tenga conto dei valori positivi già espressi: vanno analizzati con attenzione sia il DM 249/2010 sulla formazione iniziale degli insegnanti, sia il Decreto 8 novembre 2011 sulle figure con compiti tutoriali per valorizzarne gli aspetti positivi già messi in campo;
2. La formazione degli insegnanti deve fare riferimento a un modello di formazione di alto livello come quello attuato in campo medico; vanno adottate misure di collaborazione stretta fra ambiente formativo e di ricerca (università) e ambito professionale di sbocco (comunità professionale degli insegnanti: associazioni professionali e scuole)
3. I cardini della formazione professionalizzante degli insegnanti devono essere TIROCINIO E LABORATORIO e i formatori di riferimento gli insegnanti già selezionabili come tutor coordinatori e tutor dei tirocinanti, o quelli che hanno i requisiti previsti dal DM 8 novembre 2011 per questi incarichi.

MAI PIU' PRECARI NELLA SCUOLA

Per superare il ricorso sistematico al precariato vanno consolidati i percorsi di formazione iniziale.

Proposte:

1. Dare continuità e stabilità al sistema di formazione iniziale degli insegnanti della scuola secondaria come avviene per quelli di primaria e infanzia. Va evitato quindi l'errore delle interruzioni dei percorsi (passaggio SSIS – TFA, interrotto dall'allora Ministro Gelmini)
2. Modello di formazione qualificata: a) ciclo unico come avviene oggi per la formazione per l'insegnamento in primaria e infanzia; b) nella secondaria 2 anni di magistrale specialistica per l'insegnamento dove siano previsti almeno 60 crediti per l'insegnamento: Area psicopedagogica, Area Didattica, Laboratori metodologici di Sperimentazione con stage a scuola di almeno 100 ore, gestito da tutor su due livelli + 1 anno di tirocinio formativo che riprenda il modello TFA ma con una presenza della scuola più significativa negli organi di governo del percorso.
3. Ai docenti impegnati come tutor e formatori ridurre l'orario per liberare ore da attribuire a nuove immissioni in ruolo (vd. Sotto "contratti di inserimento").

DAL 2016 SI ENTRA SOLO PER CONCORSO

L'accesso alla professione si formalizza con concorso, ma si deve arrivare all'esame dopo un percorso di formazione iniziale qualificata, tirocinio e inserimento.

Proposte:

1. Va adeguatamente programmato il numero di accessi ai percorsi di formazione iniziale e ai concorsi;
2. vanno prevenuti ed esclusi i ricorsi a personale dequalificato per le supplenze, nessuna classe di scuola deve essere affidata a personale non abilitato (vd. "Punto n. 3")
3. i concorsi vanno programmati con periodicità fissa e numero calcolato con largo anticipo, la localizzazione del reclutamento deve essere decentrata con possibilità di passaggi da una regione all'altra.



BASTA SUPPLENZE (DEQUALIFICATE)

Due gli impegni da assumere: “Basta supplenti non abilitati” e “Garantire un accesso all’insegnamento a chi si abilita”.

Proposte:

1. prevedere un “contratto di inserimento” a orario ridotto (12 ore) per il personale di prima immissione, che, gradualmente, in un tempo predefinito (1-2 anni) andrà a regime con orario pieno; al personale inserito a orario ridotto vanno prioritariamente attribuite le ore di supplenza breve (anche in altra scuola) pagate in aggiunta al contratto base; così si allargherebbe la platea dei docenti che possono essere inseriti dando certezza di impiego a un numero maggiore di neoabilitati e si escluderebbe il ricorso a personale non abilitato.
2. le ore di eventuale mancato utilizzo del personale con “contratto di inserimento” sarebbero opportunamente impiegate per formazione aggiuntiva incentivata, che abbia riflessi sull’accelerazione delle progressioni di carriera; in questo modo aumenterebbero la motivazione ad accrescere le competenze degli insegnanti e di conseguenza la qualità del servizio di insegnamento per gli studenti.

LA SCUOLA FA CARRIERA: QUALITÀ, VALUTAZIONE E MERITO

Strutturare un vero e proprio percorso di carriera nella didattica da affiancare all’unico percorso della dirigenza scolastica. Il percorso di carriera non deve essere vincolato alla scuola di appartenenza, ma seguire l’insegnante dovunque egli presti servizio. È necessario valorizzare i formatori di insegnanti e i tutor.

Proposte:

1. Valutare e valorizzare subito chi già può dimostrare di avere competenze altamente qualificate.
2. Valorizzare le figure che collaborano alla formazione iniziale degli insegnanti (i tutor dei tirocinanti e i tutor coordinatori - figure che vanno mantenute);
3. Creare stimoli e agevolazioni per gli “innovatori naturali” che possono ambire a insegnare nei laboratori di didattica e nei corsi di didattica per gli insegnanti e ad assumere la funzione di tutor;
4. Valorizzare i docenti impegnati nelle associazioni professionali accreditate dal MIUR per la formazione degli insegnanti con adeguati strumenti di accertamento delle competenze ma con altrettanto chiare misure di incentivo economico e progressione di carriera.

LA SCUOLA SI AGGIORNA: FORMAZIONE E INNOVAZIONE

No alla formazione “obbligatoria” calata dall’alto, sì a un modello di formazione degli insegnanti *volontaria, scelta dal docente, fortemente incentivata* sul piano della carriera e, quando onerosa, *totalmente detraibile dalle imposte*.

Proposte:

1. La formazione in servizio deve essere effettuata da associazioni di insegnanti: i soggetti universitari non possono agire senza collaborare con il mondo professionale;
2. No a una formazione centralizzata e impartita in modo obbligatorio dallo Stato; sì a un sistema di soggetti qualificati controllato dagli USR, (dirigenti tecnici con competenze ed esperienze validate nella formazione) che accreditino percorsi di formazione qualificati;



3. Risorse specifiche dedicate a reti di scuole e destinate a finanziare validi progetti di formazione per gli insegnanti della rete;
4. Finanziamenti a progetti specifici di formazione sul modello delle *call* dei progetti *Erasmus plus* anche a livello nazionale; alcuni progetti vengono finanziati da Ministero e Regioni dietro apposite *call* e valutazioni di formatori qualificati (leggi ancora carriera degli insegnanti)
5. Quando l'insegnante per partecipare alla formazione (che è libero di scegliere) deve sostenere spese (quota di iscrizione), prevedere la totale detraibilità dei costi dalle imposte¹.

Cosa manca nel Piano...

Vi sarebbero diversi e opportuni interventi di integrazione e correzione di rotta, sui quali sarebbe necessario uno spazio molto più esteso. Fra tutti si ritiene doveroso segnalare la necessità di articolare meglio i percorsi di "carriera" (da connotare in modo più chiaro) e l'insufficienza delle proposte di aumento stipendiale, con i livelli e i meccanismi contenuti nel documento.

Nel formulare la sintesi delle proposte si è avuta cura di cercare di mantenersi intorno ai 1000 caratteri per punto sviluppato.

Segue l'analisi in dettaglio e l'approfondimento delle proposte.

¹ Sia della quota sia di eventuali sussidi didattici necessari, a partire già dal primo stipendio percepito nel mese successivo al pagamento della quota di iscrizione al corso in modo che il docente possa recuperare subito, in busta paga, quanto speso. Da valutare se sia opportuno stabilire un limite annuo di detraibilità, in ogni caso non inferiore a una adeguata percentuale della retribuzione mensile lorda (non meno del 60%).



DETTAGLIO ANALITICO DELLE MOTIVAZIONE E DELLE PROPOSTE

Collegato ai capitoli 1 e 2 de “la buona scuola”.

Qualità della formazione degli insegnanti, efficacia della assunzione in servizio e presenza di una carriera motivante sono alla base dell’innalzamento della qualità dell’apprendimento e dei risultati formativi, principale risorsa per lo sviluppo sociale, culturale ed economico del Paese.

1. IL SISTEMA DI FORMAZIONE INIZIALE DEGLI INSEGNANTI: MODELLI, STRUTTURE, PROFESSIONALITÀ

1.1 Stabilità e continuità per il miglioramento dei modelli. Riteniamo che quanto di nuovo si voglia introdurre, soprattutto nel definire il sistema di formazione iniziale degli insegnanti, **debba necessariamente tener conto di quanto si è fatto** e di quanto si sta facendo. Il sistema, a nostro avviso, deve presentare delle **caratteristiche certe** e possedere **stabilità e coerenza nei percorsi**. Non siamo favorevoli a rifare ogni volta tutto daccapo (come si scelse di fare con l’interruzione delle SSIS nel 2008, Ministro Gelmini). Se si vuole procedere a un cambiamento, questo deve comunque avvenire tenendo in considerazione l’esperienza maturata e i dati disponibili sui risultati.

I percorsi di formazione iniziale per insegnanti di scuola secondaria devono avere garanzie uguali a quelle assicurate ai percorsi di formazione iniziale degli insegnanti della scuola primaria e dell’infanzia, che in questi anni, grazie a **STABILITÀ** e **CONTINUITÀ**, hanno prodotto valore, consolidato esperienze e competenze, comportato ricerca e innovazione.

1.2 Laboratorio e tirocinio. Nell’identificare il modello che risponda nel miglior modo ai bisogni di formazione per un buon insegnante, i due pilastri irrinunciabili sono il **LABORATORIO** e il **TIROCINIO**. Questi dovrebbero essere gestiti principalmente dalla scuola, in collaborazione con l’università, come accade con altre professioni di cura (come ad es. medicina e infermieristica) e valorizzati soprattutto nei **professionisti che li conducono**. Ciò significa che gli insegnamenti di laboratorio vanno affidati solo a docenti che abbiano avuto significative esperienze di insegnamento nelle classi delle scuole di cui il Laboratorio si occupa. Il tirocinio deve poi diventare il cardine intorno al quale la teoria prende forma nella pratica professionale. Va reso solido, consistente: non meno di 24 CFU dedicati in modo specifico al tirocinio, sia nei percorsi di formazione iniziale degli insegnanti di scuola primaria e dell’infanzia, sia per quelli degli insegnanti di scuola secondaria.

1.3 Valorizzazione dei tutor, complementarietà con la nuova figura del “mentor”. **Gli attuali tutor coordinatori** sono insegnanti esperti selezionati con procedure universitarie e pubbliche (si veda il DM 8 novembre 2011). L’**ANFIS** è decisamente contraria a discrezionalità non accertabili e **ritiene un errore** l’eventuale eliminazione delle due figure cardine del tirocinio, il **Tutor dei Tirocinanti** e il **Tutor Coordinatore**, di cui il *mentor* potrebbe assumere solo alcune



funzioni. Questa riduzione risulterebbe in un impoverimento della qualità della formazione iniziale. Per salvaguardare tale qualità si deve puntare a un sistema di formazione **dove si apprenda la professione in una “classe” di tirocinio e di laboratorio**, ovvero in contesti di tirocinio e di didattica sperimentale dove sia possibile il confronto e la riflessione condivisa. Tutto ciò deve essere “coordinato” da una figura, il Tutor Coordinatore, che non può essere incardinata in un'unica scuola con un solo tirocinante, selezionata con criteri rigorosi e di cui va premiata la professionalità. **Le figure professionali con compiti tutoriali** devono essere presenti, infatti, su **due livelli**: quello di scuola, in aula e quello di progettazione/riflessione (tirocinio-laboratori-didattica) nel coordinamento della classe di tirocinio. Entrambi devono avere un riconoscimento e un alleggerimento di lavoro didattico in classe: il semiesonero per i Tutor Coordinatori con adeguamento economico della retribuzione, e forme di alleggerimento da definire per i Tutor dei Tirocinanti. La valorizzazione dei tutor deve essere l'inizio di un vero progetto di carriera nella didattica a scuola e all'università.

Per i docenti impegnati come tutor e formatori è necessario prevedere una riduzione d'orario per consentire loro di applicarsi nell'impegnativo compito di accrescere il valore della qualità dell'istruzione. L'intervento non deve essere vissuto dall'Amministrazione scolastica (e finanziaria) come una “perdita” di risorse (orarie ed economiche), bensì come un “guadagno” in termini di qualità delle risorse formate e dell'efficacia degli interventi formativi. Non va, infine, sottovalutato il fatto che le ore liberate con l'impiego di questi insegnanti “esperti” nelle funzioni tutoriali e di formazione consentirebbe di attribuire queste ore a nuove immissioni in ruolo di personale neoabilitato (vd. sotto la voce “contratti di inserimento”).

1.4 Scuola e Università in comunicazione continua. Non va dispersa l'esperienza fatta.

L'eliminazione dell'università dalla gestione, sia pure in cogestione, del tirocinio *post lauream* (come sembrerebbe prefigurare lo scenario tracciato al cap 1.8 de LBS) scardina e **scinde i due mondi scuola-università** - peraltro solo nella scuola secondaria, perché tale modello non si applicherebbe, anche se non è chiaro nel documento, nella formazione iniziale per la scuola dell'infanzia e della primaria, che avrebbe un percorso totalmente diverso e notevolmente più qualificato, creando ancora una volta una debolezza intrinseca e gravemente penalizzante per la scuola secondaria. Questa separazione farebbe correre un duplice rischio: escluderebbe gli insegnanti da processi che li riguardano direttamente e lascerebbe che l'università percorra una strada separata dalla realtà della scuola senza avere con questa un confronto costruttivo. Scuola e università devono, invece, continuare a condividere esperienze e valori, metodi e risorse umane (i tutor e i docenti di laboratorio); devono perseverare nel “contaminarsi” positivamente, come è accaduto nelle migliori esperienze sviluppatasi nelle SSIS e nei pochi TFA che sono riusciti, nonostante i pesanti ritardi e le conseguenti condizioni di emergenza, a costruire valore.

Relativamente alla gestione dei percorsi **deve essere rivista e rafforzata la presenza della scuola negli Organi di governo dei percorsi di formazione iniziale degli insegnanti**. Quello che



oggi è il Consiglio di corso di tirocinio deve diventare un organo “paritetico”: con un uguale numero di membri fra scuola e università. I membri del Consiglio di corso di tirocinio della componente scuola devono essere selezionati in base alle loro competenze nel campo della formazione iniziale e continua degli insegnanti, ovvero essere titolari di insegnamenti presso l’università ed essere in servizio a scuola, ovvero, infine, essere dirigenti scolastici di scuole inserite negli elenchi regionali delle istituzioni scolastiche che accolgono i tirocinanti.

A nostro parere dovrebbero essere presenti membri rappresentativi della scuola quali membri aggregati dei Consigli di corso delle Lauree Magistrali per l’insegnamento, senza che questa “partecipazione” della componente rappresentativa della professione di sbocco dei percorsi, che si vorrebbe costruttiva, sia vissuta dall’università come una indebita ingerenza.

1.5 Un unico canale di abilitazione. Tenuto conto del fatto che a oggi gli unici due percorsi previsti dalla normativa vigente realizzati pienamente sono quello per la formazione degli insegnanti della scuola primaria e dell’infanzia (Laurea a ciclo unico quinquennale) e quello previsto nelle AFAM - unica istituzione giunta a mettere a regime Laurea magistrale + TFA - mentre per tutta la scuola secondaria la riforma resta incompiuta al livello di regime transitorio, si propone di strutturare, nel nuovo modello, quanto di seguito dettagliato.

a) Abilitazione all’insegnamento nella scuola primaria e nella scuola dell’infanzia → ciclo unico magistrale, com’è oggi, con il consolidamento della componente del tirocinio e dei laboratori.

b) Abilitazione all’insegnamento nella scuola secondaria,

● **2 anni di corso di laurea magistrale specialistica** per l’insegnamento dove siano previsti almeno 60 CFU professionalizzanti nei quattro ambiti:

a. Area psicopedagogica

b. Area Didattica,

c. Laboratori di Didattica applicata

d. un periodo di **Stage a scuola** di almeno 100 ore, coordinato e accompagnato da tutor su due livelli (Tutor coordinatori e Tutor del tirocinio)

● **un anno di tirocinio formativo che riprenda il modello TFA**, durante il quale siano previsti insegnamenti di Laboratori metodologici di sperimentazione, che diano continuità al primo intervento di formazione nella laurea magistrale biennale e nel corso dei quali si preparino le proposte didattiche da sperimentare nel tirocinio a scuola. L’esperienza di tirocinio per essere significativa deve permettere ai tirocinanti di partecipare a tutti i momenti che si sviluppano durante l’arco dell’anno scolastico. Per questo motivo crediamo che **qualunque sia la consistenza del tirocinio, in ore o CFU (per noi non meno di 24 CFU con attività diversificate), esso debba essere sviluppato in almeno un intero anno scolastico: da settembre a giugno.**



1.6 Non interrompere la formazione nel periodo di transizione da un sistema a un altro.

Qualunque sia la scelta fatta sul nuovo sistema di formazione iniziale degli insegnanti nel **periodo transitorio, da un modello all'altro, deve essere assicurata continuità e non interruzione nella formazione.** Non si ripeta l'errore commesso nel 2008 dall'allora Ministro Gelmini, che con l'interruzione delle SSIS ha creato un vuoto formativo aprendo la strada a due effetti collaterali dannosissimi per il sistema scolastico: da un lato le abilitazioni straniere, prive di selezione in entrata e di scarso valore formativo, che il MIUR ha dovuto riconoscere in base agli accordi europei, e da un'altra l'utilizzo massiccio e protratto nel tempo di personale non abilitato, privo cioè della necessaria preparazione all'insegnamento, che ha nel frattempo maturato i requisiti per una stabilizzazione e a cui si è dovuto proporre un percorso abilitante *ad hoc*. Nel passaggio da un modello all'altro, sarà quindi necessario assicurare la continuità dei percorsi preesistenti fino all'entrata a pieno regime del nuovo. Il che probabilmente significa che ci sarà necessità di un terzo e quarto ciclo di TFA (transitorio ex art. 15 DM 249/2010), in attesa che si completino i percorsi di laurea magistrale di nuovo ordinamento. L'associazione ritiene **inefficace l'adozione di canali diversi per abilitarsi**, più simili a *sanatorie* squalificanti che a reali soluzioni orientate alla qualità e alla stabilità. **Il canale abilitante deve essere unico**, eventuali situazioni differenziate possono essere riconosciute con un calibrato sistema di crediti formativi, valutati dai Consigli accademici di corso, integrati (quando non previsto per legge, come nel caso del Consiglio di corso di tirocinio) da componenti della scuola (in rappresentanza dell'USR). I crediti formativi possono avere effetti sulla quota di iscrizione riducendola proporzionalmente alla riduzione di servizio richiesto.

2. DIVENTARE INSEGNANTI È UNA COSA SERIA: COME SI ACCEDE ALLA PROFESSIONE

2.1 Contratto di inserimento: stop alle supplenze dequalificate. Due impegni secondo l'associazione sono centrali in questa complessa fase di trasformazione del sistema di accesso alla professione docente. Si sintetizzano in due espressioni: **"mai più in classe supplenti non abilitati"** e **"garantire un rapido e stabile accesso all'insegnamento a chi si abilita"**. Così come non è ammissibile mandare in corsia o in sala operatoria un medico non qualificato, deve essere ugualmente inammissibile chiamare a occuparsi dell'educazione e della formazione dei giovani personale che non sia stato adeguatamente formato e che non si sia abilitato.

Proponiamo pertanto l'istituzione di una tipologia contrattuale speciale, simile al già noto *contratto di formazione e lavoro* definita **"contratto di inserimento" (e formazione)** con orario ridotto (15-16 ore nella scuola dell'infanzia e nella primaria e 12 ore nella secondaria) che gradualmente, in un tempo predefinito (1-2 anni) andrebbe a regime con orario pieno (24 primaria, 18 secondaria). Il personale con questa tipologia contrattuale, residua quindi di una quota oraria (6-9 ore) da impiegare per coprire le ore di supplenza breve, nell'ambito di scuole/distretti/province. In questo modo si hanno due effetti: si allarga la platea dei docenti



che possono essere inseriti, dando certezza di impiego a un numero maggiore di neoabilitati (con un effetto positivo sul piano dell'occupazione), e si esclude il ricorso a personale non abilitato per le supplenze.

2.2 Contratto di inserimento e ... formazione: formati e formatori. Le ore di eventuale mancato utilizzo del personale con "contratto di inserimento" vanno impiegate per **formazione aggiuntiva incentivata**, che abbia riflessi sull'**accelerazione delle progressioni di carriera**; in questo modo aumenta la motivazione ad accrescere le competenze degli insegnanti e aumenta la qualità dell'insegnamento con conseguente miglioramento nell'apprendimento degli studenti. La formazione "in inserimento" contribuirebbe a radicare fin dall'inizio la cultura professionale della formazione lungo tutto l'arco della vita che dovrebbe costituire una peculiare caratteristica del corpo docente. Si ipotizza una quota di tre ore settimanali di formazione "in inserimento" da assolvere in presenza o in modalità *blended*.

Si elencano e descrivono altre caratteristiche del CIF:

- gli insegnanti in contratto di inserimento (e formazione) *devono essere seguiti in supervisione da insegnanti esperti con incarico di tutor*, attribuendo maggiore incidenza a questa importante funzione che l'insegnante esperto e qualificato in tutorship può avere nella scuola;
- agli insegnanti *tutor vanno riconosciute almeno tre ore di semiesonero* che vengono attribuite al docente neoimpresso: in questo modo, si concretizza un **patto intergenerazionale di trasmissione dei valori e di supporto**, che di per sé rappresenta un principio importante di assunzione di responsabilità da parte del corpo docente per la continuità e la trasmissione delle competenze professionali.

2.3 L'anno "di prova" viene assorbito dal biennio di inserimento e formazione. Con l'istituzione del contratto di inserimento (e formazione) viene rivisitato anche l'anno "di prova". Dal momento infatti che con il periodo "di inserimento" la comunità scolastica si fa carico di accompagnare il docente neoabilitato all'immissione in servizio, **deve essere progettato un vero percorso di autovalutazione, monitoraggio, potenziamento della competenze e di innovazione** attraverso l'elaborazione di un *progetto didattico originale*. Affinché queste mete siano raggiunte, si ritiene che il periodo di inserimento debba essere di durata biennale. *Nel primo anno* si struttura il contatto e l'inserimento nel contesto professionale, nel secondo anno si procede a una elaborazione progettuale che fa proprie le informazioni e le elaborazioni risultanti dal primo anno di esperienza.



Al termine del biennio di inserimento si presenta il progetto didattico che viene discusso in un colloquio la cui valutazione deve essere sostenuta da un sistema rigoroso che attribuisca punteggi sottoposti a una *bassa discrezionalità*, sia frutto del lavoro di una *commissione*, *non solo interna alla scuola*, e costituisca un *elemento determinante per la carriera* del docente.

2.4 Il contratto part-time: opzione accessibile e facilmente ottenibile, fin da inizio carriera.

È noto come in molti settori produttivi e dei servizi la richiesta di contratti part-time abbia un andamento altalenante, con periodi di aumento alternati a pause in cui le richieste si contraggono. Riteniamo che, in particolare nella scuola, **si debba offrire fin dall'inizio del rapporto di lavoro l'opzione di contratto a tempo parziale** come opzione strutturata e aperta a chi, per esigenze familiari o professionali, potrebbe averne interesse. Vanno semplificate le procedure di richiesta e velocizzati i tempi di risposta, rendendo possibile "liberare" le ore da mettere a disposizione di altri docenti in tempi molto stretti. Il vincolo è naturalmente costituito, nella scuola, dal non penalizzare l'andamento didattico nelle classi. Il dato di incremento sarebbe facilmente prevedibile se si effettuasse una rilevazione dati presso il personale in servizio e gli studenti in corso di studi per la formazione all'insegnamento. Un sostegno a queste forme di flessibilità potrebbe venire da forme di **agevolazione sul piano dei contributi previdenziali ridotti**, che mitighi nel tempo gli effetti delle riduzioni sul trattamento di quiescenza. Visto che il contratto part-time è spesso richiesto per motivi di famiglia, si fa solo un cenno in questa sede alla opportunità di prevedere nelle scuole, come sta accadendo in molte università, l'istituzione di asili-nido e *nursery* di scuola, ma più facilmente per reti di scuole, dove le insegnanti e gli insegnanti genitori possano portare i figli in età infantile.

2.5 Accesso mediante concorso. L'attuale inquadramento professionale del docente richiede l'accesso al ruolo mediante concorso pubblico. Ecco quindi le proposte su quando e come si possa accedere.

- **Al contratto di inserimento (e formazione) si accede con la sola abilitazione.**
- **Durante i due anni di CIF** (chiamiamo così il contratto di inserimento e formazione) **deve essere bandito un concorso pubblico** per la selezione del personale docente della scuola. L'insegnante in CIF sosterrà l'esame concorsuale, di norma prima o durante il CIF. La possibilità di sostenerlo dopo la conclusione del periodo di inserimento dovrebbe essere dovuta a cause straordinarie. Ciò va garantito con una attenta programmazione delle sessioni concorsuali.
- Va quindi **adeguatamente programmato il numero di accessi ai percorsi di formazione iniziale, ai CIF e ai concorsi**. Per fare questo si devono investire risorse professionali competenti in calcoli statistici e risorse strumentali (raccolta ed elaborazione dati) adeguate, poiché i concorsi vanno programmati con periodicità fissa



e numero calcolato con largo anticipo, e coordinato con la tempistica della formazione iniziale e dei CIF, con il turn-over del personale, con l'andamento demografico e dei flussi migratori.

- **La localizzazione del reclutamento deve essere decentrata (concorsi regionalizzati)** con possibilità di passaggi da una regione all'altra.

3. LA SCUOLA FA CARRIERA: QUALITÀ, VALUTAZIONE E MERITO

3.1 Una carriera nella didattica e nella formazione dei formatori che valorizzi le competenze dei docenti. È urgente e necessario **strutturare un vero e proprio percorso di carriera nella didattica** da affiancare all'unico percorso che oggi è accessibile agli insegnanti, quello della dirigenza scolastica. È inoltre necessario **investire nella formazione dei formatori**, per dare impulso ai processi di accrescimento delle competenze professionali d'insegnamento, come del resto è previsto (e mai attuato) fin dalla legge istitutiva dell'autonomia scolastica, la n. 59/97, all'art. 21 c.16.

Gli interventi proposti dall'ANFIS puntano a uno sviluppo di **una carriera nella didattica** e nella ricerca a scuola, pur senza ignorare che è doveroso prevedere anche altre diverse forme di sviluppo professionale, che diano ai docenti della scuola la possibilità di scegliere in base alle opportunità e alle proprie attitudini. Si delineerebbe così un quadro di alternative professionali dove troverebbe collocazione, a fianco di una già possibile carriera "gestionale" (fino alla dirigenza scolastica), una seconda progressione nella *didattica* (fino all'insegnamento accademico in didattica e/o metodologia), insieme a altre possibili alternative come, ad esempio, nel campo dei *bisogni educativi speciali*, o dell'*orientamento* e dell'*alternanza scuola-lavoro*.

Illustriamo le proposte per linee guida, lasciando a futuri approfondimenti il compito di definirne più concretamente le forme di realizzazione.

1. Valutare e valorizzare subito **chi già può dimostrare di avere competenze ed esperienze altamente qualificate.**
2. Valorizzare le **figure che collaborano alla formazione iniziale degli insegnanti** (i tutor dei tirocinanti e i tutor coordinatori le cui figure vanno mantenute);
3. Creare misure di stimolo e agevolazioni per gli **insegnanti impegnati sul fronte della ricerca e dell'innovazione**, che si realizza in diverse forme (quelli che probabilmente corrispondono ai profili degli "innovatori naturali" citati nel documento LBS). I docenti con queste attitudini e competenze devono poter accedere con percorsi strutturati di *avvicinamento e approdo* mediante, valutazione di titoli e competenze, agli incarichi di



insegnamento di *laboratorio di didattica* e di *didattica disciplinare*, e agli incarichi di *tutor* nel tirocinio o di *mentor* di scuola.

4. **Valorizzare i docenti impegnati nelle associazioni professionali qualificate dal MIUR** per la formazione degli insegnanti, con adeguati strumenti di accertamento delle competenze e con altrettanto efficaci interventi di valorizzazione economica e di carriera, se necessario istituendo un albo nazionale dei formatori di insegnanti al quale si acceda attraverso un accurato esame di requisiti, titoli e competenze.
5. **Valorizzare gli insegnanti con esperienze di ricerca e di collaborazione con il mondo universitario**, prevedendo anche a scuola “assegni di ricerca”, “prestiti d’onore”, “periodi di mobilità professionale” e altri strumenti capaci di accrescere il livello di professionalità degli insegnanti.
6. Considerare un valore aggiunto e un investimento nel futuro, i **periodi “sabbatici” di formazione**, che devono essere autorizzati con periodicità predeterminata agli insegnanti che ne facciano richiesta e che presentino specifici requisiti e progetti di crescita professionale e di restituzione dei risultati alla comunità scolastica. Più in generale va fronteggiato con adeguate e più efficaci misure organizzative il problema degli insegnanti che, intendendo formarsi, partecipano a iniziative di formazione e aggiornamento, e quindi devono essere sostituiti a scuola: non è ammissibile che si pongano ostacoli a che gli insegnanti investano in qualità e formazione.
7. **Il percorso di carriera** non deve essere vincolato alla scuola di appartenenza, bensì **seguire l’insegnante ovunque egli presti servizio**.

Quanto ai meccanismi con i quali procedere alla valorizzazione e allo sviluppo professionale non intendiamo qui approfondire il merito, segnaliamo solo che questo tema deve necessariamente aprire un confronto e un dibattito nel quale gli insegnanti e le loro rappresentanze associative e sindacali devono avere voce e ascolto. Definire *status* giuridico e misure che sono *materia di contrattazione sindacale* sono questioni che richiedono tempo e una condivisione ampia e ponderata. Troppe volte le riforme della scuola si sono infrante su questo scoglio per vizi di metodo, più che di merito. Non affrontiamo quindi in questa sede, né il *nodo* dello *status giuridico*, né quello del *sistema dei crediti* (didattici, formativi e professionali) che il documento LBS propone. Ci aspettiamo da parte del Governo, la disponibilità a parlarne in modo approfondito e concreto, con obiettivi di scadenza certa, ma anche assicurando parola, ascolto e contributo a tutti gli attori della scuola coinvolti dalle misure di riforma.

Si ritiene, infine, che debba essere affrontato il problema della **valutazione del lavoro degli insegnanti e delle figure professionali, o dei team, cui affidare tale valutazione**. Tema, anche questo, non affrontabile senza un approfondimento più ampio e articolato. Un nodo che richiede grande attenzione, cautela ma anche capacità di decisione nelle scelte. Facciamo solo un cenno alla necessità di premiare e/o incentivare gli insegnanti che siano disponibili ad



adottare metodi che rendano possibile valutare le loro competenze e le loro esperienze (dal curriculum online, alla valutazione di risultati e/o *performance*, al superamento di selezioni e/o esami sostenuti dal docente).

3.2 La “questione economica”: o si investe davvero oppure ci si prende tutti in giro.

L'associazione esprime **seria preoccupazione per le misure di ulteriore riduzione delle risorse economiche per la scuola, inserite nel progetto di legge di stabilità (Legge di bilancio 2015)**. Se infatti a fronte delle intenzioni, che il documento LBS fa capire di voler mettere in campo, non c'è la corrispondente volontà politica di **investire seriamente e massicciamente nell'istruzione, ogni progetto di riforma è destinato ad arenarsi nelle secche dei tagli alle risorse** per l'istruzione, l'università e la ricerca. Senza cioè un decisivo spostamento di destinazione di risorse da altri settori, si rischia di vanificare ogni intenzione di modernizzazione e innalzamento di qualità e standard.

Se da parte del Governo non si considerano da subito prioritari gli investimenti nella scuola, nell'università e nella ricerca, questo documento, il progetto de “la buona scuola” e tutte le proposte avanzate durante la consultazione pubblica, rischiano di diventare l'ennesima presa in giro nei confronti di cittadini, studenti e insegnanti.

Fra i tre ambiti Istruzione, Università, Ricerca, di competenza del MIUR, *l'Istruzione*, e quindi la scuola, è certamente quello che versa nelle condizioni peggiori in termini di disponibilità di risorse. Una affermazione talmente vera che non ha nemmeno bisogno di essere documentata. È sufficiente fare una ricognizione fra le scuole e fra le università per capire che esistono profonde differenze di *status* e di *risorse*, checché se ne dica in ambienti accademici, sia per quel che riguarda i mezzi a disposizione sia per quel che riguarda l'agio/disagio in ambiente di lavoro.

In termini relativi e assoluti lo sforzo che deve essere sostenuto per riqualificare la scuola, per farla uscire dalla condizione di arretratezza di mezzi e di risorse, è decisamente il più impegnativo. Nessun progetto di riforma potrà avere successo se non si procede a investimenti massicci, di cui si possa, si debba, verificare l'efficacia e che possano incidere in modo significativo sull'innalzamento della qualità di processi, strumenti e condizioni di lavoro nelle scuole.

Investire nella scuola è investire in futuro, o lo si fa ora o non ci sarà futuro. Sembra uno slogan ma non lo è affatto.

4. LA SCUOLA SI AGGIORNA: FORMAZIONE E INNOVAZIONE

4.1 La formazione deve essere una scelta fortemente incentivata. Rispetto alla formazione, l'associazione non può che essere d'accordo nel mettere al centro della professionalità docente la *formazione*. Tuttavia, **non siamo d'accordo, pur essendo una associazione di**



formatori - anzi, proprio per questo – con la proposta di rendere la formazione “obbligatoria” *tout court* (LBS cap. 2.2). La ragione principale si radica nell’ampia esperienza dei nostri associati-formatori che sanno bene quali siano gli effetti sulla qualità della formazione quando questa venga resa *obbligatoria*. In queste condizioni il rischio di disperdere una gran quantità di risorse è veramente alto. L’insegnante “obbligato” a formarsi il più delle volte, nonostante la frequenza alle iniziative, *non si forma affatto*.

Siamo, invece, favorevoli a un modello di formazione che sia *volontario*, con una *scelta consapevole da parte del docente e fortemente incentivata* sul piano della carriera, così come avviene nel resto d’Europa (Rapporto OCSE, *Education at a glance* 2013) e, quando *onerosa, totalmente detraibile dalle imposte*.

4.2 Formazione e carriera in un sistema misto pubblico-privato con alti standard di qualità.

Rispetto alla formazione, l’associazione pensa che **un sistema di formazione volontaria fortemente connesso alla progressione in carriera (sviluppo professionale), comporterebbe una naturale spinta a scegliere di formarsi, innalzando la qualità delle competenze**, dal basso (e non dall’alto), massimizzando l’efficienza degli investimenti e, non temiamo di affermarlo, legittimando su base volontaria e responsabile quelle differenze che da molti sono temute come generatrici di divisioni interne al corpo docente. Quando tali differenze fossero determinate da scelte responsabili crediamo che nulla si potrebbe eccepire sulla loro ragionevolezza e fondatezza.

A tal fine, e per chiarezza operativa, formuliamo le seguenti proposte:

- 1. la formazione in servizio deve essere riconosciuta come titolo professionale solo se effettuata da associazioni di insegnanti, qualificate o accreditate**, o da università in convenzione con associazioni di insegnanti, qualificate o accreditate; i soggetti universitari non possono agire senza collaborare con il mondo professionale;
- evitare la confusione che potrebbe generare il termine usato dal documento LBS di associazioni “titolate”; esiste già un sistema che accredita e qualifica le associazioni professionali e sarebbe opportuno evitare duplicazioni di qualifiche o sovrapposizioni (si veda a tale proposito l’art. 67 del vigente CCNL scuola);
- la formazione **va affidata a un sistema misto pubblico-privato di soggetti qualificati, controllato dagli USR, attraverso dirigenti tecnici con competenze ed esperienze validate nella formazione e che accreditino percorsi di formazione qualificati**; l’associazione esprime forti riserve rispetto a un sistema di formazione centralizzato, riteniamo più funzionale un sistema reticolare plurisoggettivo con un forte e qualificato sistema di verifica della qualità dei progetti;
- è necessario destinare **risorse economiche specifiche, dedicate a reti di scuole e finalizzate a finanziare validi progetti di formazione** per gli insegnanti della rete;



-
5. è necessario dedicare **finanziamenti a progetti di formazione con meccanismi di sostegno economico basati sul modello delle call** dell'attuale Programma europeo *Erasmus plus*; alcuni progetti possono venire finanziati da Ministero e Regioni dietro apposite *call* e valutazioni di formatori qualificati (vedi quanto proposto relativamente alla voce *carriera degli insegnanti*).

Verona, 10 novembre 2014

