

INTRODUZIONE



In tutta sincerità non avremmo mai voluto scrivere questo commento.

Ci auguriamo ancora che il testo non sia definitivo, ma, considerato l'impianto, poco potrà essere modificato prima di essere inviato alle Camere.

Colpisce il diletterantismo, l'approssimazione e la superficialità di un testo legislativo che vorrebbe cambiare la scuola.

D'altra parte cosa ci si poteva aspettare da un provvedimento il cui principio ispiratore è l'assegnazione di 100.000 insegnanti alle scuole fondata non su bisogni documentati, ma sulla speranza che ne facciano buon uso e... quando le scuole non sappiano cosa farne sono invitate espressamente a ridurre il numero degli allievi per classe, la cui dimensione viene fatta coincidere senza alcuna esitazione con la qualità dell'insegnamento (*"I dirigenti riducono gli alunni per classe allo scopo di migliorare la qualità didattica"*, art. 7, comma 6).

Il titolo del disegno di legge è ***"Disposizioni in materia di autonomia scolastica, offerta formativa, assunzioni e formazione del personale docente, dirigenza scolastica, edilizia scolastica e semplificazione amministrativa"***.

Già dal titolo appare il pot-pourri dei contenuti, un intreccio di temi disparati, molti dei quali meriterebbero uno specifico disegno di legge.

Ma non basta, a complicare le cose, la **legge contiene al suo interno una "delega", l'art. 21 (composto di 5 fitte pagine)**. Ciò è avvenuto, come si ricorderà, a seguito della decisione del Presidente del Consiglio di scartare il decreto legge (relativo alle assunzioni) e procedere con un disegno di legge, ponendo in un unico provvedimento i due precedenti: decreto legge e disegno di legge delega. Decisione che fece esclamare al Ministro Giannini: "Sono basita".

Non esamineremo la delega contenuta nell'art. 21, che demanda al Governo l'adozione entro 18 mesi di uno o più decreti legislativi su 14 temi che vanno *dall'autonomia scolastica all'abilitazione all'insegnamento nella secondaria, dal riordino dei ruoli dei docenti al reclutamento e valutazione dei dirigenti, dal diritto all'istruzione ai BES, dagli indirizzi dell'istruzione professionale agli ITS, dall'educazione 0-6 (spostando anche i nidi al MIUR!) agli ambienti digitali, dalle scuole all'estero ai convitti, dalla certificazione delle*

competenze agli esami di stato. Una sommatoria di elementi senza un filo conduttore e senza una “visione” che li colleghi e li finalizzi. Ci sarà tempo...

Esamineremo invece i punti salienti delle altre parti del DdL. Si tratta di ben 15 “obiettivi strategici”, elencati nell’art. 2 titolato “Autonomia scolastica e offerta formativa”. Una formulazione che per molti aspetti ripropone obiettivi già tante volte comparsi nella lunga storia della legislazione scolastica italiana (come ad esempio l’apertura pomeridiana delle scuole o l’educazione alla legalità), ma per altri sconcerata sia per l’approssimazione, che non fa i conti con la realtà, sia per una visione dell’autonomia scolastica assolutamente distorta, sia per l’affastellamento di nuove discipline e nuove ore che si aggiungono a curricula già notoriamente bulimici.



Di questo disegno di legge **andrà quasi certamente in porto tutta l’operazione di immissione in ruolo**, poiché gode di grande consenso, non solo degli interessati, ma di tutte le OOSS (che ne criticano peraltro la riduzione introdotta nel DdL) ed è ben accolta dai parlamentari di tutti i gruppi, secondo un’antica tradizione che fa del

nostro Parlamento il più attento (e il peggiore) “collocatore” di personale nella scuola pubblica.

E’ invece facile prevedere che, già in commissione, si chiederà di separare la discussione e l’approvazione della parte relativa alla delega (art.21) dagli articoli relativi alle immissioni in ruolo, nati in una prima fase come decreto legge di “necessaria ed urgente” applicazione. Questo succederà, noi riteniamo, anche se ovviamente il Governo spera il contrario, ossia che l’urgenza di sistemare il personale trascini con sé – con qualche sofferenza e molti ordini del giorno – le 14 deleghe e le mille riforme.

E’ opportuno infine sottolineare che **le “promesse” della Buona Scuola sono tutte dimenticate. Non si parla più di:**

- **nuovo stato giuridico degli insegnanti**
- **carriera dei docenti**
- **eliminazione delle supplenze temporanee**
- **svuotamento delle Gae**

IL DIRIGENTE: LA SINDROME DI ONNIPOTENZA



L'autonomia delle scuole viene fatta coincidere con l'autonomia organizzativa, gestionale ed anche didattica (l'elaborazione del Pof triennale) del Dirigente scolastico, inserito in un complicata catena di comando amministrativo che parte dal Centro, si articola a livello regionale, territoriale, in un andirivieni di proposte, verifiche, valutazioni dei Piani triennali, i quali comunque dovranno tener conto delle "risorse disponibili", decise dal Centro.

E tutto questo **senza definire alcun livello di "responsabilità per i risultati"** (centrale nel profilo dei dirigenti di tutte le amministrazioni), che viene anche ignorato nel nuovo profilo (art.7, *Competenze del dirigente scolastico*), dove viene rispolverato il vecchio "buon andamento" (Art.7 comma 1), e al quale vengono assegnati compiti straordinari di gestione, direzione, di valorizzazione delle risorse umane e di merito dei docenti ... ed addirittura delle scelte didattiche e formative.

Viene disegnata in vario modo **una nuova figura di decisore "autonomo"**, con la emarginazione del collegio dei docenti ed anche del consiglio di istituto, ridotti a pura funzione consultiva e **senza avere creato nessun livello di leadership intermedia o middle management, previsto fin dal comma 16 dell'art 21 della legge 59/97, istitutivo dell'autonomia scolastica.**

I nuovi compiti del dirigente scolastico



Il Dirigente scolastico *"svolge compiti di gestione direzionale, organizzativa e di coordinamento ed è responsabile delle scelte didattiche, formative e della valorizzazione (leggi: valutazione) delle risorse umane e del merito dei docenti"*.

In sostanza è il *manager* responsabile di tutto quello che avviene a scuola e garante di una “immediata e celere” gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche, materiali.

E in particolare:

- assicura – secondo tradizione – il *buon andamento* della scuola;
- **elabora**, sentito il collegio dei docenti e il consiglio di istituto, il **Piano triennale dell’offerta formativa** (l’impronunciabile PTOF o POFT);
- **definisce la proposta di organico funzionale**: posti comuni e di sostegno, compresi quelli in deroga;
- **indica il fabbisogno di posti per** le iniziative di “**potenziamento dell’offerta formativa**”;
- **sceglie (e incarica) i docenti da assegnare ai posti dell’organico necessari all’attuazione del POFT**, attingendo agli albi territoriali;
- **propone** in modo trasparente, “pubblico” e motivato **gli incarichi ai docenti di ruolo** senza alcuna restrizione nell’assegnazione delle “cattedre”, delle classi, delle sedi e dei plessi **e, ove necessario, eludendo anche il vicolo dell’abilitazione** “purché l’insegnante possieda titolo valido per l’insegnamento”;
- **sceglie 3 docenti che lo aiutino** in questi ardui compiti amministrativi, gestionali e didattici e di coordinamento;
- **riduce, se lo ritiene necessario e in deroga alla legge, il numero degli alunni per classe** (ovviamente con conseguente aumento dell’organico) con lo scopo di “migliorare la didattica”;
- **licenzia in tronco** (“dispensa con effetto immediato, senza obbligo di preavviso”, ma la formula contrattuale sarebbe “*dispensa per insufficiente persistente rendimento*”) o restituisce al ruolo di provenienza **gli insegnanti “per giustificato motivo” ovvero per “scarso rendimento”**
- “**assegna**”, sentito il consiglio di istituto, **un bonus agli insegnanti meritevoli** pari a una somma media per insegnante di poco più di 200 euro lordi, che possono diventare 2.000 se il premio venisse assegnato al 10% dei docenti di ruolo di una scuola.

La retribuzione per i nuovi incarichi

Per questi ulteriori carichi di lavoro **tutti i presidi** ottengono un **aumento della retribuzione** “di posizione, fissa, variabile e di risultato”. L’ammontare è **pari a circa 300 euro mensili lordi**.



Perché la proposta è insostenibile



La proposta di passare da Dirigente funzionario a funzionario manager manca dei requisiti essenziali:

1. **SELEZIONE INAFFIDABILE.**

L'attuale modello di selezione è del tutto insufficiente e ha dimostrato – oltre ogni ragionevole dubbio – le sue profonde deficienze sia nella fase di preselezione che nelle procedure e modalità di formazione, per non parlare del successivo sviluppo professionale dei capi di istituto. Ora aumentano non solo i tradizionali compiti amministrativi e organizzativi, ma anche delicatissime competenze in merito in primo luogo alla costruzione del curriculum e alla valutazione del personale: tanto basta per riscrivere *ab imis fundamentis* – e con le risorse adeguate - il modello di reclutamento dei dirigenti;

2. **ASSENZA DI VALUTAZIONE**

Non esiste una valutazione “dei risultati” dell'azione dirigenziale degna di questo nome ed efficace sia per promuovere i bravi capi che per “bocciare” quelli incapaci. “Nelle more della revisione del sistema di valutazione dei dirigenti scolastici”, la valutazione è per ora limitata al cosiddetto piano di *autovalutazione*, dove il preside fissa i propri obiettivi in relazione alle risorse e al contesto in cui opera, ne valuta i risultati e presenta il conto alla direzione generale competente;

3. **ASSIMETRIA DI POTERI**

Non è accettabile l'asimmetria tra i poteri di selezione e de-selezione del personale e quelli professionali dei docenti che restano immutati: se il “nuovo” dirigente può licenziare su due piedi un insegnante, è indispensabile stabilire con altrettanta chiarezza e decisione quando e come deve essere licenziato il dirigente, e qual è in questa eventuale procedura il ruolo non solo dell'amministrazione, ma anche degli utenti, consiglio di istituto compreso.

4. **ASSENZA DI AUTONOMIA FINANZIARIA**

Non è corretto sotto il profilo strategico (dello sviluppo della qualità del servizio di istruzione) aumentare in modo straripante l'autonomia del dirigente scolastico (gestionale, ma anche didattica, cioè di progettazione curricolare) senza la ridefinizione dell'autonomia delle istituzioni scolastiche, in primo luogo dal

punto di vista finanziario: in caso contrario c'è da aspettarsi un aumento del controllo centralistico sia dell'Amministrazione che dell'Economia- e lo dimostrano i reiterati inviti contenuti nel disegno di legge a tener conto delle "risorse disponibili".

5. **ASSENZA DI LEADERSHIP INTERMEDIA : UN UOMO SOLO AL COMANDO**



Infine, ma non per importanza, **non è più sostenibile** che le scuole autonome si reggano su di **un dirigente solo al comando**, senza la creazione, come avviene in qualsiasi altro servizio, di un'organizzazione di **leadership intermedia o middle management**.

Non si può continuare a

pensare che l'istituto scolastico possa affrontare le sfide dell'autonomia e della riforma della scuola, mantenendo una struttura organizzativa fondata ancora sul sostanziale bipolarismo capo d'istituto/docenti affiancato da poche figure che operano a livello volontario, senza nessuna formazione e selezione specifica, senza nessun adeguato sviluppo di carriera e riconoscimento economico. È sufficiente riflettere sulle difficoltà insite nella trasformazione di un apparato burocratico, quale è tuttora l'istituto scolastico, in una organizzazione che progetta, valuta, apprende e modifica se stessa, per capire come sia impossibile che una simile metamorfosi avvenga senza la creazione di una leadership professionale intermedia, che guidi insieme al dirigente scolastico il cambiamento.

C'è bisogno, in sostanza, di una **ridistribuzione delle responsabilità che dia vita nelle scuole ad una struttura organizzativa articolata**, in cui docenti con specifiche e certificate competenze occupino ruoli chiave.

Un solo esempio sulla valutazione dei docenti. A Singapore, che è peraltro uno Stato autoritario, non si dà mai la responsabilità della valutazione dei docenti al solo preside. Nei tre livelli di avanzamento previsti nei tre diversi percorsi di carriera le figure che valutano i docenti sono le seguenti : 1) al 1° livello, il più basso, la responsabilità della valutazione è del capodipartimento, una persona cioè competente nell'area disciplinare del docente da valutare, 2) al 2° livello, il capo di istituto insieme al capo dipartimento, 3) al terzo livello, il più alto, che prevede incarichi anche fuori dalla scuola, dal capo di istituto insieme al provveditore (naturalmente al 3° livello si accede dopo aver passato i primi due). Tutto ciò premesso si evidenzia l'**esigenza di non rimandare oltre la diversificazione della carriera degli insegnanti per assolvere a funzioni rilevanti sul piano organizzativo e culturale, collegate ad uno specifico inquadramento retributivo**. Non si può investire il dirigente scolastico di nuove funzioni senza questa operazione preliminare, peraltro concepita fin dal nascere dell'autonomia scolastica (comma 16, art. 21 L.59/97)

Tutte le contraddizioni e insufficienze sopra riportate dimostrano chiaramente che **questa formulazione del profilo professionale** del Capo di istituto è **viziata da un intento esclusivamente strumentale**, rispondente cioè ad un'unica "necessità ed urgenza", quella di assicurare – in qualsiasi modo e immediatamente – **la stabilizzazione del personale**, di onorare la "promessa" politica al popolo dei precari.

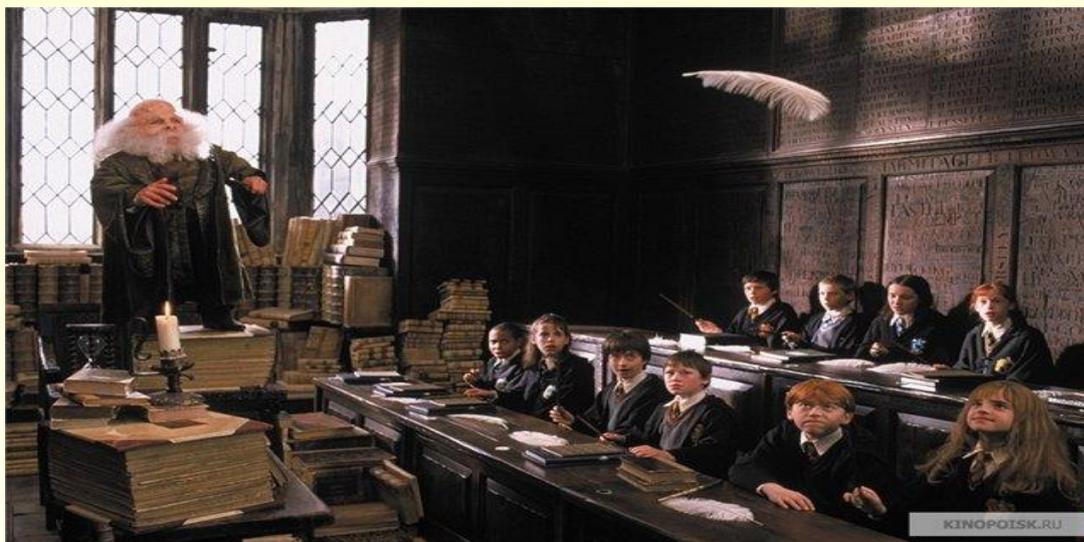
E' in questo senso che l'organico può definirsi "funzionale", "funzionale alla stabilizzazione dei precari",
al punto che:

1. in caso di mancata **proposta** di incarico di un aspirante da parte del Dirigente scolastico, **provvede d'ufficio l'amministrazione**;
2. si invitano i dirigenti a **ridurre il numero degli alunni per classe**,
3. si impone **un'immediata predisposizione di ipotesi-stralcio di un Pof** che dovrebbe avere respiro triennale,
4. si inventano **materie opzionali da aggiungere al curriculum** che rimane intatto;
5. si impone la **stabilità triennale ai soli nuovi assunti**, ma non a quelli di ruolo;
6. si auspica **l'apertura delle scuole al pomeriggio**,
7. si ficcano **nei curricoli materie** e, per la scuola primaria, "specializzazioni" **ricalcate sulle disponibilità delle Gae**;
8. si promettono con enfasi e determinazione future assunzioni "**solo per concorso**", quando con questa operazione si è consolidato nella mentalità e nelle aspettative un modello di **stabilizzazione "ope legis" che ha più di un secolo di vita**.



CURRICOLO E PTOF

PIANO TRIENNALE DELL'OFFERTA FORMATIVA



I curricula potenziati



Premesso che nel testo del disegno di legge non esiste una vera e coerente definizione del curriculum (obiettivi, contenuti, metodi, mezzi), quello che se ne ricava è solamente l'annuncio che è finita l'epoca dei tagli e si può cominciare a spendere senza tanti riguardi per l'efficienza, la sobrietà ed anche il buon senso.

Questo giudizio è il frutto della lettura degli obiettivi (definiti anche "finalità" e "indirizzi strategici"), nei quali il termine chiave è quello di "potenziamento".

Tutto viene potenziato: *competenze in diritto ed economia, discipline motorie, digitali, alternanza scuola-lavoro, lingua italiana per gli alunni stranieri, ecc.*

Potenziamento e qualificazione avvengono attraverso: **1) l'aggiunta di materie opzionali, 2) l'apertura pomeridiana delle scuole, 3) la riduzione del numero degli alunni e studenti per classe.**

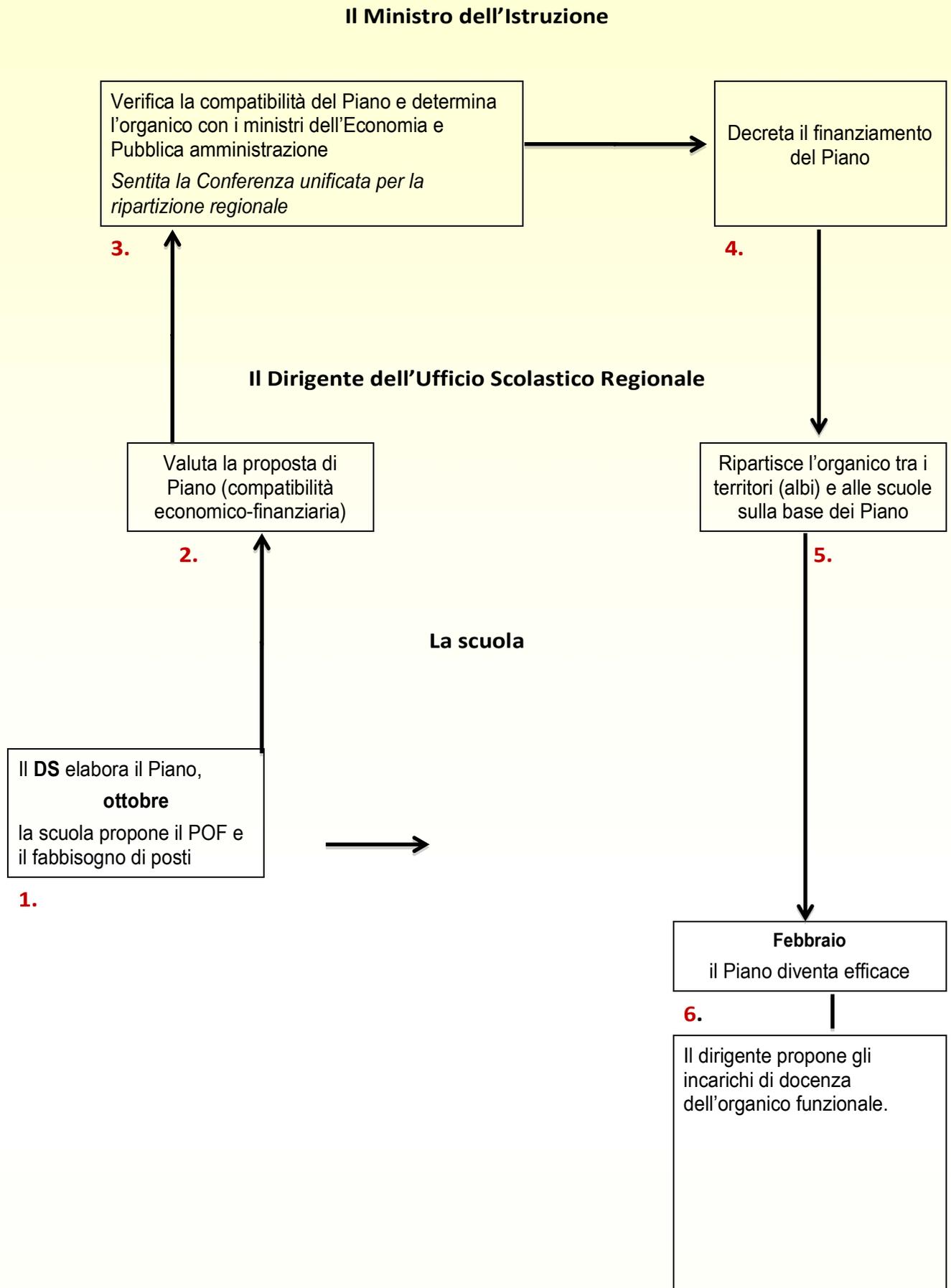
Il Piano Triennale dell'Offerta Formativa

Lo strumento operativo dei 15 obiettivi strategici è il **Piano dell'offerta formativa (triennale)**, la cui **procedura di attivazione lascia sconcertati** per la scarsa operatività e che dovrebbe rispettare queste scadenze e passaggi:



- 1. I dirigenti scolastici, entro ottobre, elaborano il Piano triennale**, lo fanno con l'aiuto di tre collaboratori da loro scelti, e con una procedura "auricolare", cioè *sentendo* il Collegio dei docenti e il Consiglio di istituto. D'altra parte si tratta di un piano di Offerta, dove il ruolo propositivo e decisionale dei rappresentanti della Domanda (gli utenti) non può avere voce;
- 2. gli Uffici Regionali lo valutano** in termini di compatibilità economico-finanziaria. Questi uffici sono quindi impegnati ad esaminare in un tempo relativamente ristretto (uno o due mesi) un numero di Piani che può andare da un centinaio per le Regioni più piccole a più di mille;
- 3. gli stessi Uffici Regionali lo comunicano al Ministero** che ne verifica: a) il rispetto degli indirizzi strategici: i 15 obiettivi del curriculum, b) conferma (o meno?) delle risorse destinabili, c) il numero di posti in organico attivabili. Anche in questo caso **i piani da esaminare attentamente (si tratta di soldi e di personale) sfiorano i 10.000;**
- 4. il Ministro provvede con proprio decreto al finanziamento delle scuole** con riferimento ai diversi ordini e gradi di istruzione;
- 5. entro febbraio, il piano diventa efficace e finalmente le scuole (i Dirigenti) aggiornano il piano, e chiamano gli insegnanti "aggiuntivi".** E' chiaro che questo "aggiornamento" significa una presa d'atto delle modifiche richieste, dato che è impensabile riattivare la procedura, che, come si vede nella figura sottoriportata, è fortemente centralizzata per cui **le scuole, in mancanza di una autonomia finanziaria, non possono predisporre i mezzi e i modi per realizzarli.**

Figura: La procedura di approvazione del Piano (POF) triennale



I tre tipi di organico



Ma la giostra non è finita.

Il POF triennale – che dovrebbe contenere un curriculum – è un'invenzione concepita per la sistemazione in ruolo di personale precario e, in parte in esubero rispetto alle attuali esigenze delle scuole, e quindi **segue il percorso procedurale dell'organico.**

L'**organico** si articola in **tre tipologie** relativamente autonome l'una dall'altra:

1. **l'organico dei posti comuni**, che viene formulato con le procedure tradizionali (dimensione delle classi, orario e materie, numero degli alunni iscritti, ecc.);
2. **l'organico di sostegno e le relative deroghe**, che – da quando è stato istituito – ha la caratteristica di essere in continuo aumento e disciplinato da apposita normativa richiamata nel testo del disegno di legge;
3. **l'organico funzionale**, che non ha vincoli normativi particolari, ma vere e proprie ipoteche, come quelle che invitano i Dirigenti che elaborano il POF all'assunzione di insegnanti specialisti *in lingua inglese, in musica, in arte e in educazione fisica, economia e diritto, storia dell'arte, ecc.*

Questa procedura avrà come conseguenza diretta che anche **l'anno scolastico non inizierà regolarmente in nessun istituto.**

A questo punto, l'unica consolazione è la rassegnazione; è sempre successo così. Ma **nessuno si è mai accorto** – tanto meno i politici e i sindacalisti – **quali seri danni** l'inefficienza del servizio **procura alla formazione civica degli allievi, futuri cittadini.**

Si sappia almeno che l'amministrazione francese – la più efficiente di quelle centralizzate – per iniziare puntualmente (e ci riesce) l'anno scolastico avvia le procedure 18 mesi prima dell'inizio delle attività didattiche.

UN CURRICOLO DELLO SPRECO



In questa festa cartacea dove **migliaia di POF faranno il giro d'Italia alla ricerca di firme**, osservazioni, verifiche, approvazioni, modifiche e dove è certo che i Dirigenti chiederanno cento per ottenere venti, **l'unica cosa certa è che mancherà proprio il curricolo**, cioè una coerente definizione degli obiettivi operativi, valutabili e realistici, basati sui bisogni degli allievi e le effettive condizioni del territorio.

Lo impediscono **alcuni errori gravi dell'impostazione del disegno di legge**:

1. LA GENERICITÀ DEGLI OBIETTIVI

Gli obiettivi sono **sparsi casualmente in un elenco senza coerenza** né priorità e dove si confondono continuamente competenze, conoscenze e comportamenti, dove i POF potranno scegliere fior da fiore secondo i gusti e le preferenze. Senza parlare delle **vuota retorica** di un pedagogismo orecchiato: *"apertura al territorio"*, *"contrasto al fenomeno della dispersione"*, *"utilizzo critico e consapevole dei social network"*, *"aumento dell'interazione con le famiglie"*, *"corsi formativi individualizzati"*, *"percorsi e sistemi funzionali alla premialità"*, ecc. **Bisognava invece operare la riscrittura degli attuali programmi**, riformulando le competenze e prosciugando i contenuti, modernizzando la *forma* dell'attuale curricolo rigido e tutto obbligatorio con l'inserimento di discipline "a scelta" degli allievi, *in sostituzione* di altre non in aggiunta;

2. L'AUMENTO ESPONENZIALE DELLE MATERIE

Siamo in presenza di un **aumento esponenziale delle materie in un curricolo formale che è ancora afflitto da bulimia**, e che avrebbe consigliato invece di ridurre all'essenziale gli obiettivi, concentrando ogni sforzo sulle discipline cardine come la lingua italiana (e la lettura), la matematica e le scienze, da anni deficitarie negli esiti. Non si parlava una volta di conoscenze "essenziali", "irrinunciabili", di "zoccolo duro"? Era questa l'occasione di mettere mano a questo compito urgente invece di aggiungere (per tutti?) una nuova serie di discipline.

3. L'INSERIMENTO DI DISCIPLINE FALSAMENTE OPZIONALI

E' previsto l'inserimento di discipline **falsamente opzionali** (dette anche "ulteriori"), **perché sono** invece tutte **aggiuntive** a quelle attuali (che sono già moltissime), senza chiarire se si tratta di insegnamenti opzionali *facoltativi* oppure *obbligatori*. Che cosa succederà in un istituto professionale dove oggi si insegnano 14 discipline a partire dal primo anno? Aggiungeremo altri voti in pagella, altri libri di testo, altri insegnanti in consiglio di classe? **Di certo nella sola scuola primaria il curriculum assumerà l'aspetto di quello di un liceo** e i bambini vedranno scorrere tra mattina e pomeriggio **almeno cinque insegnanti "specialisti": religione, educazione fisica, lingua straniera, musica, l'immane specialista del sostegno**, oltre ai due o tre del curriculum "normale". **Una scelta irresponsabile** che sgretola il curriculum già abbastanza dispersivo e bulimico, che isola gli insegnanti privi di un vero coordinamento, ed è frutto di un'ansia di precocismo e di un pregiudizio biologico che ritiene che le cose si imparino meglio quanto prima si insegnano; in una scuola dove per ben tredici anni si insegnano le stesse materie!

4. L'IMPROVVISAZIONE DELL'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

L'alternanza scuola lavoro ha un'impostazione improvvisata, dal momento che **si insiste nella logica aggiuntiva**, invece di aggredire il problema irrinunciabile di ridisegnare l'intero curriculum scolastico. **In nessun paese d'Europa l'esperienza di lavoro** (compreso l'apprendistato) **viene giustapposto all'insegnamento delle numerosissime materie professionali e di cultura generale**. Se l'obiettivo dichiarato è quello di imparare nel lavoro è **necessario** rendere coerenti e complementari l'apprendimento in aula e quello sul posto di lavoro, e **ridisegnare il quadro orario e i tempi di studio, ridurre l'orario delle materie e avere il coraggio di toglierne qualcuna**. **L'alternanza non è uno stage o un tirocinio aziendale**, ma una "modalità di apprendimento" – come dice la legge – e come tale va concepito e organizzato.

I curricoli non si improvvisano e richiedono competenze tecniche, pedagogiche, sociologiche, economiche e scientifiche adeguate al compito. Devono tener conto delle migliori esperienze delle scuole italiane ed europee, delle pratiche degli insegnanti e della loro formazione, dei bisogni degli utenti e della società e sono frutto di una valutazione attenta dei processi, delle risorse e delle competenze disponibili.

Questo lavoro preliminare non si è voluto fare, perché l'ispirazione dell'operazione appartiene totalmente alle inveterata tradizione italiana di far funzionare il nostro ministero come un ufficio specializzato nella sistemazione del personale, così da Casati ad oggi.

I corsi e ricorsi della scuola italiana



L'attuale disegno di legge (nella prima parte) è **letteralmente ispirato** – con qualche aggiornamento nella fraseologia e nelle frasi fatte - **dalla legge 270 del 1982**, che con i suoi 75 articoli inventò le *Dotazioni organiche aggiuntive* (DOA), e stabilizzò in ruolo 85.000 insegnanti “anche a prescindere dalla disponibilità nelle relative dotazioni organiche”, per le medesime finalità dell’attuale disegno di legge:

- *“per attività didattico-educative e psico-pedagogiche, attività di sostegno, di recupero e di integrazione degli alunni portatori di handicap, e di quelli che presentano specifiche difficoltà di apprendimento, per insegnamenti speciali e attività integrative complementari, iniziative di educazione degli adulti” ed anche “per lo svolgimento di supplenze di durata inferiore a cinque mesi e attività inerenti al funzionamento degli organi collegiali”.*

Dopo dieci anni le Doa erano state assorbite, il precariato trionfava ancora, il tempo pieno languiva e tutte le attività didattico-educative si erano spente.

Conoscere la storia è sempre utile e istruttivo!

LE VERE PRIORITÀ



Il disegno di legge è pieno di buoni propositi ma sbaglia la diagnosi, e quindi tenta di guarire la scuola di una malattia che non ha.

E' un medico che manca di coraggio, perché evita di affrontare i veri nodi dell'arretratezza del nostro sistema, tanto più tenaci e cronici perché affondano nella storia e nella *tradizione* del "modello" italiano: una tradizione fatta di molti insuccessi e di qualche autentica conquista.

Premesso che il secolare problema del precariato poteva essere risolto in altro modo, soprattutto evitando che si riproducesse, affermiamo che **le priorità dovevano essere altre.**

1) LA RIFORMA DELL'AMMINISTRAZIONE

L'autonomia delle scuole (e la dirigenza) senza un Centro è sinonimo di anarchia e di irresponsabilità, ma questo Centro non può essere l'attuale amministrazione: un ufficio di gestione del personale che riproduce da 150 anni gli stessi problemi. Il MIUR va riprogettato intorno al nucleo essenziale di funzioni fondamentali: **indirizzo, programmazione e regolazione; supporto allo sviluppo dell'autonomia** responsabile delle istituzioni scolastiche, **valutazione e rendicontazione**. **Sarebbe quindi urgente una proposta che definisca da subito, e con estrema chiarezza, l'assetto organizzativo del Ministero e i tempi e le modalità della transizione, da concordare con le Regioni in base al principio costituzionale della "leale collaborazione". Ci pare però che ci si stia muovendo in senso opposto, con costanti tentativi di accentuazione della centralizzazione, che riproporranno in un circolo vizioso tutti gli atavici problemi della scuola italiana**

2) LA RIFORMA DEL CURRICOLO

Contrariamente a quello che sembrano pensare gli estensori del disegno di legge, **non è vero che i nostri studenti hanno bisogno di più materie, nuove discipline, più apprendimenti o più competenze.** Hanno bisogno di un curriculum diverso dall'attuale, e cioè di obiettivi, contenuti, metodi, tempi (anche di tempo pieno) ed organizzazione che tenga conto di tutto quello che ci ha insegnato in questi anni l'esperienza, la pratica e la ricerca. Va rivisto innanzitutto il curriculum della **scuola media**, l'anello più debole di tutto l'ordinamento. E va ripreso il discorso dei curricula della **istruzione professionale e tecnica**, dove si concentra l'abbandono e l'insuccesso e dove i "programmi" hanno perso senso e coerenza.

Va inoltre garantita la "manutenzione" del curriculum, cioè l'aggiornamento e la revisione continui dei "programmi", per i quali è necessaria l'istituzione – come in Francia – di una **Commissione permanente di esperti**, evitando di incaricare i soliti noti rappresentanti delle corporazioni disciplinari, accademiche e professionali.

3) UNO STATO GIURIDICO PER GLI INSEGNANTI

Bisogna decidere se l'insegnante è un "lavoratore" da tutelare con le garanzie tipiche della cultura sindacale e del metodo contrattuale, oppure se valga la pena di chiudere con questa esperienza fallimentare e **aprire la stagione di un nuovo stato giuridico, che indichi gli standard professionali, i diritti e doveri, la valutazione, la carriera dei docenti- con la costruzione di una leadership intermedia- e dei dirigenti delle scuole, insieme a un deciso impegno di promuovere e sostenere l'associazionismo professionale.**

In questo nuovo contesto va **ripensato tutto il percorso di inserimento** (selezione, formazione iniziale, e reclutamento) dell'insegnante, **chiudendo finalmente la triste storia dei concorsi nazionali**, che l'amministrazione non è mai – almeno dal 1925 – stata in grado di organizzare e gestire decentemente e con efficienza. Ma va anche **ripensata l'organizzazione del lavoro che metta in discussione l'attuale orario di servizio.**

4) 12 ANNI DI SCOLARITÀ OBBLIGATORIA E UN ORDINAMENTO CHE ABBA SENS

Non possiamo aspettare ancora altro tempo per ridurre a 12 gli anni della scolarizzazione, **riducendo la secondaria di un anno.**

Questa è anche l'occasione per riprendere il discorso sugli ordinamenti e dare un senso all'"obbligo a sedici anni", dare continuità agli ordini di scuola, soprattutto per evitare il trauma del passaggio tra la primaria e la secondaria di 1° grado; riformulare tutta la materia degli esami e della valutazione.

5) ISTITUTI A STATUTO SPECIALE

Infine occorre avere il coraggio di avviare da subito la sperimentazione di un'autonomia vera sull'esempio delle Academies inglesi sviluppate dal primo Blair. Si tratta di dare alle scuole, che lo vorranno, l'autonomia di rifondare l'attuale organizzazione dei curricula, dei tempi e dei modi di fare scuola, autonomia finanziaria, autonomia di gestire il personale, dal reclutamento alla definizione dell'organico. Istituti autonomi che ADI ha chiamato "Istituti a statuto speciale", da avviare innanzitutto nei settori più deboli: l'istruzione tecnica e professionale.

6) “LE TRANVIE NON STANNO LÌ PER DARE LAVORO AI TRANVIERI, MA PER TRASPORTARE LA GENTE” (Filippo Turati)

Infine vogliamo ribadire che il Governo e il MIUR non dovrebbero mai dimenticare che **l’obiettivo da perseguire è una migliore istruzione per le giovani generazioni e non trovare più posti per gli insegnanti.**

In questo senso dovrebbero avere a cuore **una più efficace ed efficiente allocazione delle risorse anzichè alimentare nuovi sprechi.**

E a quei sindacalisti e parlamentari che ci accusano di non essere sensibili agli interessi dei lavoratori diciamo di **tenere sempre a mente le parole di Filippo Turati: “le tranvie non stanno lì per dare lavoro ai tranvieri, ma per trasportare la gente”**, ricordando al contempo, per chi avesse una labile memoria storica (capita), che Turati è quello che ha, fra l’altro, scritto ***L’INNO DEI LAVORATORI***

[VIDEO](#)

[L’INNO DEI LAVORATORI](#)

[\(Filippo Turati\)](#)