

## **LAVORI DELLA COMMISSIONE EX ART. 22 DEL CCNL 26/7/2004 DEL COMPARTO SCUOLA**

In data 24 maggio 2004, si è riunita, presso la sede dell'ARAN,  
la Commissione di cui all'art. 22 del vigente CCNL Scuola, composta da : ...

### **MODELLO DI SVILUPPO E DI ARTICOLAZIONE PER LA CARRIERA DEL PERSONALE DOCENTE.**

L'attuale quadro normativo ribadisce il riconoscimento dell'unicità della funzione docente, in quanto organicamente connessa con le finalità istituzionali della scuola. Al contempo, a fronte dei processi d'innovazione e di trasformazione in atto, la professionalità docente è articolabile in una pluralità di competenze riconoscibili nell'ambito della normativa vigente.

L'individuazione di uno sviluppo di carriera dei docenti, con l'introduzione di una dinamica retributiva e professionale cui ogni docente può volontariamente aderire non legata al solo indicatore dell'anzianità di servizio, richiede quindi che si considerino tutti quegli aspetti che caratterizzano la storia professionale di un docente: l'esperienza, il sistema dei crediti, la valutazione come supporto all'attività didattica e verifica degli esiti e la previsione di una fase transitoria.

Tra gli strumenti a tal fine necessari si conviene che l'istituzione di un sistema nazionale di valutazione del sistema scolastico possa costituire un utile strumento da intrecciare con i processi di valutazione interna.

#### **Esperienza**

L'esperienza, quale sviluppo e consolidamento delle competenze, trova valorizzazione oggi nella progressione economica correlata solo all'anzianità di servizio.

Al fine del progressivo adeguamento delle retribuzioni dei docenti italiani ai parametri europei, si potrebbe ipotizzare che il livello stipendiale massimo, che in Italia si raggiunge al compimento del 35° anno di servizio, sia anticipato secondo la media U.E., verso il 25° anno.

Sembrerebbe, peraltro, opportuno prevedere una progressione, da definire, anche dopo i 25 anni. A tal fine si potrebbe piegare la curva dei benefici, attribuendo all'anzianità dopo i 25 anni un valore leggermente inferiore a quello oggi maturato con 35 anni di servizio prevedendo ulteriori incrementi, ad esempio, ogni cinque anni.

L'anzianità di servizio tuttavia, proprio perché allo stato è l'unico fattore che determina la progressione di carriera dei docenti, non può, sia pure in un'ottica di riforma, essere repentinamente svalutata a mero elemento concorrente senza ledere in maniera inaccettabile consolidate aspettative del personale con numerosi anni di insegnamento al proprio attivo.

Diversamente dal disvalore che si tende superficialmente ad attribuire alla "sola" anzianità di servizio, non può negarsi che questa rappresenti al contrario un valore primario proprio perché strettamente connessa alla funzione principale e fondamentale di "insegnare".

Solo all'interno di una politica che tenga in conto tali esigenze è prefigurabile un sistema di carriera dei docenti di tipo flessibile, strettamente correlato alle necessità e alle scelte delle singole scuole in regime di autonomia, in cui la funzione docente incarna la propria specificità con particolare riferimento al lavoro che si svolge in classe con i ragazzi, e come impegno di ricerca, di studio, di disponibilità sul campo e al lavoro non certificato.

## **Il sistema dei crediti**

Dopo una certa anzianità di servizio la carriera può trovare un'accelerazione subordinata all'acquisizione di crediti formativi e/o professionali che certificano il possesso di competenze afferenti alla funzione docente.

### **a) crediti formativi**

In una fase di profonda innovazione della scuola, che richiede progressivi adeguamenti e arricchimenti delle competenze professionali, la formazione si qualifica come lo strumento fondamentale che deve accompagnare strutturalmente l'evoluzione professionale del docente.

Pertanto il riconoscimento dei crediti formativi, in vista dell'articolazione e dello sviluppo di carriera dei docenti, potrebbe comportare un ripensamento del modello di formazione in servizio funzionale ad una professionalità attenta all'innovazione ed alla piena attuazione della scuola dell'autonomia favorendo, nel contempo, la personalizzazione ed il continuo aggiornamento di conoscenze e competenze.

Ciò consentirebbe, infatti, il loro riconoscimento sulla base di un sistema di attribuzione di punteggi differenti per ciascuna tipologia di credito ai quali correlare corrispondenti parametri di miglioramento economico. Va garantita, inoltre, la spendibilità dei crediti a tutti i livelli d'istruzione e il riconoscimento degli studi compiuti anche nei diversi sistemi europei.

Ne discende che la pratica dei crediti formativi dovrebbe consentire:

- la costruzione di un percorso formativo flessibile e coerente con le proprie aspettative di carriera;
- il raccordo tra i percorsi formativi personalizzati e le finalità che il sistema dell'istruzione e della formazione persegue;

- la continuità tra la formazione iniziale e quella in servizio;
- il trasferimento e il riconoscimento dei risultati in tutte le altre istituzioni, oltre la scuola, individuabili su territorio nazionale ed europeo;
- la spendibilità dei crediti in sede concorsuale.

Per l'acquisizione di tali crediti andrebbe evitata la dominanza di una formazione solamente accademica (Università ed Enti di ricerca) in cui non sono adeguatamente valorizzati ambiti fortemente significativi rispetto al ruolo docente, come la scarsa attenzione ad aspetti metodologico-didattici o di tipo relazionale. La certificazione degli stessi non dovrebbe cedere al rischio di un approccio sommativo e/o cumulativo di certificazioni cartacee rispondenti a criteri di tipo burocratico-amministrativo. Va, quindi, valorizzato il ruolo della scuola come ambiente formativo specificamente connotato allo sviluppo della professionalità docente.

I crediti formativi acquisiti potrebbero essere utilizzati dai docenti non solo ai fini della costruzione della carriera ma anche per il conferimento di incarichi professionali nella scuola dell'autonomia.

## **b) crediti professionali**

Il docente può essere altresì chiamato a svolgere attività riconoscibili come crediti professionali in base anche ai percorsi formativi e secondo le necessità delle istituzioni scolastiche.

Come previsto dal CCNL gli incarichi specifici sono correlati agli ambiti dell'autonomia scolastica e danno diritto ad una retribuzione aggiuntiva; potrebbero, altresì, costituire elemento riconoscibile ai fini dello sviluppo di carriera. Questi comportano in ogni caso un impegno temporale aggiuntivo rispetto all'insegnamento, attività fondamentale del docente.

Sia nel caso dei crediti formativi che di quelli professionali, per realizzare un effettivo innalzamento dei livelli formativi è opportuno che:

- l'aggiornamento professionale sia strumentale alle reali e concrete esigenze rilevate in sede di progettazione ed attuazione del piano dell'offerta formativa, nonché nell'ambito dell'attività didattica;
- la formazione in servizio trovi motivi di stabile raccordo con l'attività di ricerca ed i processi di innovazione che caratterizzano e qualificano la scuola dell'autonomia;
- la qualità dei percorsi formativi riservati ai docenti vada garantita anche attraverso opportune forme di verifica e di validazione contestualizzata.

Le Università degli studi, ma anche altre agenzie e centri di formazione qualificati, dovrebbero pertanto garantire:

- la continuità tra la formazione iniziale e la formazione in servizio;

- l'aggiornamento continuo e sistematico delle conoscenze ;
- l'interazione con altri istituti di ricerca e di alta formazione;
- un rapporto costruttivo e collaborativo con la scuola e con gli insegnanti in servizio.

Il sistema certificativo dei titoli professionali, in particolare, e segnatamente l'attestazione di quanto il docente ha realizzato nel proprio curriculum formativo, ivi comprese le attività di supporto, dovrebbe essere invece affidato all'istituzione scolastica, realizzando così un'efficace giunzione dei due sistemi. D'altra parte l'istituzione scolastica è l'unica a conoscere che cosa il docente abbia realmente fatto in termini di supporto al POF e, quindi, a poterlo attestare. L'esigenza di trasparenza, oggettività e uniformità di valutazione si potrebbe soddisfare anche attraverso una validazione effettuata a livello territoriale.

### **La valutazione come supporto all'attività didattica e verifica degli esiti**

In coerenza con la centralità che va attribuita all'attività più direttamente rivolta all'insegnamento, è ipotizzabile un ulteriore meccanismo di carriera strettamente connesso allo svolgimento dell'attività di insegnare, intesa nella sua complessa articolazione tra lavoro d'aula e attività connesse che richiedono impegno, ricerca, aggiornamento individuale e/o di gruppo, autoaggiornamento.

La possibile strutturazione di carriera secondo tutti o taluni dei percorsi sopra suggeriti pone la questione di come la valutazione degli esiti in termini di efficacia del sistema istruzione nel suo complesso, possa essere strumento di supporto per la parte che si affida alla fondamentale funzione dell'insegnare.

Ogni modello di valutazione deve essere strutturato come supporto agli insegnanti nelle fasi della progettazione e della attuazione del Piano dell'Offerta Formativa, deve avere il carattere della condivisione e della trasparenza e non deve avere carattere sanzionatorio; va previsto un riconoscimento in relazione agli esiti e agli impegni professionali legati al POF.

La questione della valutazione può essere suddivisa in due parti, l'una di carattere prevalentemente individuale/soggettivo, relativa cioè al contributo che un docente fornisce all'istituzione scolastica in cui opera, l'altra prevalentemente oggettiva e che riguarda, appunto, l'efficacia dell'azione formativa dell'istituzione scolastica nel suo complesso cui ogni singolo docente contribuisce.

Occorre, altresì, riconoscere che qualsiasi strumento valutativo non può non tener conto dei diversi contesti socio-territoriali e delle diverse condizioni di partenza.

Ciò premesso, la valutazione potrebbe efficacemente realizzarsi attraverso propri strumenti di analisi elaborati e gestiti nell'ambito dell'autonomia della singola istituzione scolastica, che meglio e più motivatamente di qualunque altro soggetto può valutare impegno e qualità, valorizzando anche le attitudini dei docenti.

E' necessario che questo avvenga in termini trasparenti, imparziali e condivisi. A ciò può contribuire la valutazione della qualità e dell'efficacia dell'intera istituzione scolastica in relazione alla definizione di standard nazionali.

### **Fase transitoria**

Bisogna prendere atto che occorre procedere gradualmente nel disegnare una nuova carriera per i docenti.

In questo quadro si dovrà tener conto delle diverse posizioni di anzianità dei docenti al fine di cogliere le legittime aspettative di tutto il personale assicurando opportunità mediante specifici percorsi.

In attesa che i meccanismi di carriera trovino una piena collocazione all'interno del sistema dell'istruzione potrebbe essere considerata la possibilità di attribuire alle scuole in regime di autonomia la titolarità per introdurre opportunità legate alla realizzazione dei Piani dell'Offerta Formativa e criteri per il riconoscimento dell'impegno professionale all'interno della collegialità di ciascuna scuola, in un clima di condivisione.

Tali riconoscimenti potrebbero costituire titolo utile ai fini di una definizione strutturata della carriera.

### **Diverse forme di spendibilità**

Molti anni di lavoro d'aula comportano l'acquisizione di elevata professionalità spendibile anche all'esterno della scuola.

Per questo è ipotizzabile che un docente possa preferire, ad un certo punto della propria carriera, un minor impegno frontale a favore di altre attività di supporto e di collaborazione in cui la professionalità complessivamente acquisita gioca un importante ruolo di garanzia. Pur escludendo, infatti, l'ipotesi di un totale distacco dall'insegnamento, si può ipotizzare che la carriera docente si caratterizzi per l'opportunità di continuare a insegnare, fare ricerca, attuare metodologie didattiche e formative nelle sedi scolastiche e con la possibilità di sbocchi ed utilizzi esterni, verso l'Università, Scuole di specializzazione, IRRE ed altro ancora come:

- attività di coordinamento (di dipartimento, di progetti di scuola, di rete o di territorio);
- incarichi speciali (formazione di pari, tutorato verso altri insegnanti, orientamento, rapporti scuola-famiglia, laboratori, biblioteca);
- elaborazione di nuovi modelli di metodologie per l'orientamento, la ricerca, la consulenza, la progettazione e la promozione di interventi formativi innovativi.

Non è infine da escludere che aspetti diversamente funzionali all'insegnamento con aree di esperienza specifiche possano dare luogo a figure di sistema a tempo pieno anche connesse al funzionamento di reti di scuole, ad attività specialistiche, di supporto e di alta definizione.