



Centro Studi per la Scuola Cattolica (CSSC)

Via Aurelia 468 - 00165 Roma

Tel. 0666398450 – Fax 0666398451

e-mail: csscuola@chiesacattolica.it

sito web www.scuolacattolica.it

Seminario

Valorizzare il merito degli insegnanti di scuola cattolica

(Roma, 5 maggio 2012)

Tavola Rotonda

Alla ricerca del merito

Intervento di Attilio Bondone (Presidente Nazionale Confap)

Signore e Signori, come doverosa premessa desidero ringraziare il CSSC ed in particolare il suo Direttore, prof. Cicatelli, per questo invito rivolto ad un esponente del mondo della formazione professionale.

Credo che mettere a confronto mondi, quello della scuola e quello della formazione professionale, chiamati dalle leggi di riforma del Sistema di Istruzione a convivere e ad integrarsi sia operazione saggia, anche se si tratta di ambienti per tanti aspetti molto diversi.

Ricapitolo allora per sommi capi le *specificità* della formazione professionale:

- a) è materia di competenza regionale. Questo sottintende un grande impegno di presidio della Conferenza Stato-Regioni che ha il compito di definire lo schema generale all'interno del quale si muovono le Regioni e di monitoraggio delle varie realtà al fine di evitare (con scarso successo) fenomeni di progressivo allontanamento dei diversi modelli regionali;
- b) opera con modalità proprie sia per quanto attiene alla attribuzione delle attività corsuali (bandi pubblici rivolti a soggetti accreditati) sia per quanto riguarda i finanziamenti: sono contributi in conto esercizio (quota oraria x n° ore corso x n° allievi) che devono essere rendicontati fino all'ultima lira e che sono soggetti a riduzioni in funzione dell'abbandono di allievi;
- c) deve pertanto operare in una logica d'impresa, assumendo rischi e modelli imprenditoriali ben definiti, pena il default;
- d) ha un proprio contratto nazionale di lavoro non confrontabile per molti aspetti né con quello della Scuola di Stato, né con il contratto FIDAE;
- e) ha una sua particolare tipologia di allievi: infatti a fronte di un numero elevato (40%) di giovani che effettuano una scelta consapevole, la formazione professionale raccoglie anche giovani drop out, giovani affidati ai servizi sociali e provenienti dall'area del disagio e/o della devianza. Altissima poi è la presenza di extracomunitari;
- f) privilegia il metodo induttivo (dall'esperienza, dal fare alle regole, ai principi);
- g) ha una attenzione particolare verso il mondo del lavoro (anche se circa un terzo dei giovani rientra nei percorsi scolastici);

È da questo punto di vista che io affronto il tema del riconoscimento del merito che non può non essere preceduto da una riflessione sul ruolo, sulla preparazione e sulle modalità di reclutamento dei docenti.

Il ruolo

È indubbio che negli ultimi 50 anni abbiamo assistito ad una progressiva dequalificazione del ruolo: il docente non rappresenta più nell'immaginario collettivo una figura autorevole, né gli viene più riconosciuto il ruolo sociale che in altri tempi aveva.

È molto spesso visto come un comune impiegato, che svolge un ruolo sussidiario di assistenza e supporto al servizio delle famiglie.

In queste condizioni scegliere di fare l'insegnante o è il risultato di una autentica vocazione, o è legato alla certezza di un posto sicuro e senza rischi di sorta o infine rappresenta l'ultima spiaggia dopo disillusioni e fallimenti.

La preparazione dei docenti

A prescindere dalla padronanza della materia, ci sono insegnanti bravi e meno bravi; con l'esperienza si migliora, si affinano le tecniche, ma la capacità di trasmettere contenuti in modo interessante, di far amare la materia, di entrare in sintonia con i propri allievi è una dote propria di ogni docente, un dono, attiene alla dimensione vocazionale.

Ciò che si può e si deve promuovere, verificare e incentivare è la conoscenza della materia, le tecniche operative relazionali, l'aggiornamento continuo, la tenuta motivazionale.

A questo proposito occorre, a mio parere, porre in atto una sostanziale modifica sia per l'accesso all'esercizio della funzione docente, sia per realizzare una progressione di carriera basata su principi meritocratici e incentivanti.

Il reclutamento

Per quanto riguarda l'accesso alla funzione docente, personalmente sono contrario a corsi e percorsi abilitanti, realizzati quando se ne ravvisa la necessità, ossia quando ci sono posti scoperti, con graduatorie che vanno ad esaurimento (basta aspettare e si ha il posto).

Penso piuttosto a veri e propri master universitari, ai quali possano accedere tutti i laureati che lo desiderano, e che al termine di un percorso e di esami attestano le capacità e rilasciano il titolo di "professore".

Da questo elenco, nel rispetto dell'autonomia, le istituzioni scolastiche (statali, paritarie e formazione professionale) scelgono le persone di cui necessitano.

Credo sia necessario sfatare almeno due luoghi comuni: il reclutamento certo come sinonimo di abilitazione e il mito del posto fisso "a vita": la mobilità professionale deve essere una ricchezza anche per il mondo della scuola.

Il riconoscimento del merito

Fatte queste necessarie precisazioni, per quanto attiene al riconoscimento del merito, credo che questo debba essere favorito in massimo grado per incentivare una progressiva acquisizione di capacità professionale e impedire per quanto possibile cadute motivazionali.

Gli strumenti sono i più diversi. La mia esperienza, mutuata dalla formazione professionale, pone in evidenza:

- una attenta gestione da parte della dirigenza nella attribuzione (e nella valutazione ex-post) degli incarichi, che non risulti né eccessivamente premiante per qualcuno né mortificante per altri e che favorisca una crescita professionale anche nelle funzioni articolate della docenza (cfr. CCNL Formazione Professionale: formatore, formatore-tutor, formatore-orientatore, coordinatore);

- una forte attenzione alla formazione in itinere, che deve essere favorita utilizzando tutti gli strumenti a disposizione:
 - fondo interprofessionale,
 - iniziative di formazione continua individuale,
 - iniziative di singoli Istituti/Enti.

La attenta e ponderata valutazione dei risultati consente forme di riconoscimento del merito sia come attribuzione di responsabilità sia in termini economici con incentivi e passaggi di livello.

Per dare completezza al mio discorso, segnalo che il nostro CCNL prevede due livelli per la funzione docente e un fondo incentivi “finalizzato a favorire e sviluppare processi innovativi, flessibili e interattivi”. Tale fondo gode di una quota importante, non inferiore al 3% dell’imponibile previdenziale annuo del personale dipendente.

Inoltre con l’ultimo Contratto (anno 2012) è stata introdotta nella contrattazione di 2° livello una quota pari al 45% del tabellare mensile “una tantum” da corrispondere in relazione a “incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa”.

Certamente occorre superare resistenze e preconcetti. I dirigenti devono favorire un minimo di sana competizione tra i docenti per stimolare il confronto, la ricerca, le innovazioni personali. Inoltre devono avere la possibilità reale di definire obiettivi e di misurare risultati. In altre parole devono gestire gli istituti in modo imprenditoriale con una attenta valutazione del rapporto costi/benefici.

Il mondo delle Istituzioni, della politica e del sindacato ha grosse responsabilità. Deve assolutamente impedire che larghi strati del personale della scuola continuino a pensare che “siamo tutti bravi nello stesso modo” perché “siamo tutti sulla stessa barca”.

Questo perbenismo di facciata fa molto male alla scuola, impedisce la valorizzazione delle professionalità, porta a risultati di incentivi dati a pioggia, spalmati “a nutella”, che mortificano chi davvero si impegna.

Ci sono segnali di cambiamento, ci sono anche volontà esplicitate.

Per il bene dei nostri giovani, noi ci speriamo.