

pillole di saggezza per far funzionare meglio la scuola

Non è opera mia ma di una collega che, prima che collega, è stata protagonista (molto più giovane di me) di un pezzo del mio percorso di vita (nei primi anni 70 io ne avevo quasi 30 le 18).

C'è molto "buon senso" e molta capacità di volare alto come è tipico in chi ha osato immaginare l'impossibile. Per questa ragione la propongo a chi non l'avesse già vista in Facebook. Quanta diversità con il ci-ciop delle dichiarazioni quotidiane della politica targata.

di Nanda Cremascoli – DS Liceo Carlo Porta Monza

Le note di questi giorni sulla carriera degli insegnanti di Claudio Cremaschi e di tutti coloro che sono intervenuti sull'argomento e uno scambio di idee con Elena Centemero deputato del Pdl di Monza mi hanno sollecitato ad una riflessione sul tema in oggetto.

Con la professoressa Centemero s'e' discusso della formazione dei docenti. Su questo tema non ho cambiato idea rispetto a quello che abbiamo detto alcuni anni fa (15 o 16) con Claudio Cremaschi.

I cinque anni universitari devono costruire nel percorso 3+2 una solida preparazione disciplinare. Nei due anni della laurea magistrale a cui ammettere un numero selezionato di studenti (il numero degli aspiranti alla nostra professione deve essere attentamente programmato), nei due anni della laurea magistrale, dicevo, occorre completare la preparazione disciplinare, perche' questa e' la condizione necessaria per preparare un buon insegnante, ma non sufficiente. Ecco perche' occorre qui dare al futuro insegnante le cognizioni didattiche necessarie a entrare nella professione.

Nei due anni della laurea magistrale occorre prevedere un serio tirocinio presso scuole convenzionate con l'Università'. Nella scuola il tirocinante è seguito da un **docente esperto**, che potrebbe far parte della Commissione all'esame di laurea. Il docente esperto è nominato dal Dirigente scolastico.

Il giovane laureato con laurea magistrale è abilitato all'insegnamento della disciplina/e su cui ha conseguito la laurea. È automaticamente iscritto ad un **albo regionale** da cui le scuole assumono il loro personale.

Il giovane laureato è assunto per **chiamata diretta dalla scuola**, sulla base del suo curriculum funzionale al bisogno di quella particolare scuola. È assunto con contratto triennale.

È seguito nei tre anni da un docente esperto che gli fa da tutor. Al termine del triennio viene esaminato dal **Comitato di valutazione della scuola**. Oggetto della valutazione non sono le sue competenze disciplinari, ma il suo percorso di lavoro nel triennio nella scuola: la qualità delle sue lezioni, la sua capacità di lavorare in squadra coi suoi colleghi; la capacità di gestire correttamente i suoi rapporti con gli studenti e con le loro famiglie. Se il giudizio finale del Comitato di valutazione è positivo, il giovane è assunto con contratto a tempo indeterminato.

La sua **carriera** a questo punto può prendere tre direzioni diverse. dopo altri tre anni può decidere:

- o di continuare a fare l'insegnante, ma con una carriera scandita ogni quattro/cinque anni da valutazione, che da' un riconoscimento retributivo non più legato all'anzianità ma ad un preciso giudizio di valutazione espresso dal Comitato di valutazione;
- o di fare un concorso pubblico per specializzarsi in funzioni gestionali della scuola; e successivamente un ulteriore concorso per diventare dirigente;

- o di fare un concorso pubblico per diventare docente esperto: i responsabili dei processi di coordinamento didattica, della ricerca didattica.

In una scuola solo i docenti che hanno superato il concorso per le funzioni gestionali e i docenti esperti possono essere membri del Comitato di valutazione, che e' presieduto dal Dirigente scolastico. Questi docenti hanno un contratto diverso da quello degli insegnanti senior: hanno un altro orario di lavoro (orario di lezione + orario per le attivita' di gestione accennate) e un altro stipendio.

In una scuola, se sono 100 gli insegnanti presenti, 10-15 saranno docenti iunior; 60- 65 saranno docenti senior, 20 saranno docenti esperti, 5- 6 -7 saranno figure di sistema.

Il **Dirigente scolastico** e' il responsabile della scuola. Arriva a questa posizione per concorso. Assume direttamente i giovani insegnanti di cui la scuola puo' aver bisogno. Gestisce il resto del personale organizzandone il lavoro. Deve essere valutato.

Oggetto della valutazione: la gestione delle finanze della scuola in rapporto alla gestione del POF. Il DSGA e' dipendente gerarchicamente dal Dirigente. Deve essere un bravo contabile, ma la responsabilita' della gestione del budget della scuola deve essere del dirigente. Che su questo deve essere attentamente valutato da un collegio di revisori di conti degno di questo nome. Due funzionari di cui almeno uno del Ministero dell'Economia. Credo sarebbe opportuno esaminare un certo numero di scuole ogni anno e tenerle tutte sotto controllo per via telematica. Molta severita' verso i funzionari del Ministero dell'Istruzione e verso le scuole che non rispettano i tempi dettati dalla legge. Occorre poi un corpo ispettivo molto agguerrito e numeroso con caratteristiche del tutto diverse da quello attuale perche' il suo compito non e' ispezionare gli insegnanti (funzione svolta dal Comitato di valutazione interno alla scuola), ma valutare

i Dirigenti scolastici.

In particolare sono oggetto di valutazione periodica (diciamo ogni tre/quattro anni)

1. la **gestione del personale** della scuola: la qualita' degli incarichi attribuiti agli insegnanti (prevalenza di attivita' di insegnamento, rispetto ad attivita' funzionali all'insegnamento); la gestione del contenzioso;
2. la **gestione della comunicazione** nella scuola e fuori.
3. la **gestione dei rapporti con gli enti locali** e con le altre scuole del territorio

L'insieme della valutazione del dirigente scolastico e' esaminato dal Direttore regionale e da questo dipende la retribuzione di risultato (non piu' annuale, ma tri o quadriennale) del Dirigente