

Novembre 2014 – Incontro con prof. Morzenti  
Intervento del prof, Mastrorocco, Dirigente Scolastico  
\*sintesi per punti, non rivista

## **QUALE SCUOLA VOGLIAMO**

La scommessa del cambiamento si gioca in realtà sul curricolo che la scuola potrà/vorrà realizzare.

La scuola oggi deve dare strumenti perché i ragazzi siano pronti per il mondo di 10 anni dopo, per il futuro.

Alcuni documenti della scuola contengono molti richiami positivi al dibattito scientifico e culturale almeno decennale che ha investito la scuola, ma che la nostra classe dirigente non ha mai importato. Ne sono testimonianza le indicazioni per il curricolo della scuola dell'autonomia che potranno sviluppare il proprio potenziale se ogni scuola potrà dare risposte sensate, adeguate ed efficaci ai bisogni formativi di bambini e di ragazzi.

Curricolo non è solo corsi disciplinari (che materie, quante ore...), ma è il disegno di percorsi pensati e strutturati e di contesti significativi di apprendimento dove il docente ha la regia, più che fa lezione in cattedra

**La parte sul curricolo avrebbe dovuto essere molto più impegnativa per capire quale scuola vogliamo costruire**

## **ALCUNI PUNTI EMERSI NEI GRUPPI DI LAVORO FRA DIRIGENTI, PRESENTI IL 50%**

### **RENDERE CREDIBILE LA PROPOSTA AGLI OCCHI DELLA SCUOLA RISORSE CERTE**

La scuola andava coinvolta anche prima della consultazione popolare, sia per ridare riconoscimento e ruolo di interlocutore a chi vi opera, sia per dare parola a chi vive contraddizioni e criticità del sistema. Si teme il rischio che i cambiamenti nel prossimo contratto diventino conflitti anche molto duri.

Va recuperata la voce della scuola, **così che la proposta che verrà possa avere una soglia di credibilità e fattibilità alta che al momento non è così evidente**

La scuola ha dato in questi anni un grosso contributo ai sacrifici, con blocchi e tagli di ogni genere, non basteranno le parole. Questa volta **potrà credere e impegnarsi su cambiamenti e innovazioni solo di fronte a risorse certe messe in campo e a carte chiare.**

Ad oggi le uniche risorse certe sono quelle per la stabilizzazione dei precari inserite nella legge finanziaria per il periodo settembre-dicembre.

### **ATTENZIONE ALLA QUALITÀ DELLE NUOVE IMMISSIONI IN RUOLO**

148.000 precari possono rappresentare un problema se non ci saranno **attenzioni alla qualità di chi entrerà nel sistema. Si tratta di circa il 20% dell'organico.** È chiaro che non potranno essere stabiliti impedimenti a priori, ma è necessario avere criteri per una certa selezione in ingresso. Ad esempio, si potrebbero prevedere due anni di prova anziché no, mettendo in condizione i dirigenti e le scuole, in caso di macroscopici deficit professionali, di fermare l'accesso senza le farraginosità della procedura disciplinare.

Se rimanesse solo un anno di prova, allora il nucleo di valutazione dovrebbe avere anche un membro esterno e un monitoraggio per tappe dell'azione che il docente sta realizzando nella scuola, sia per una valutazione più mirata, che per sostenere il docente durante lo stesso anno di prova

### **ABILITAZIONE ALL'INSEGNAMENTO**

Sulla modalità di abilitazione, non basta un biennio di specializzazione sulla didattica, **serve una preparazione pedagogico-didattica.** Un problema della scuola è quello del

disciplinarietà acuto, senza fondamenti di carattere pedagogico. Gli educatori e i formatori devono essere prima di tutto pedagogisti, poi sapere di discipline o la scuola non cambierà davvero né ora né mai.

## **TIROCINIO**

**Un semestre di tirocinio è troppo poco**, basta guardare i sistemi europei avanzati, dove l'entrata è caratterizzata da formazione lunga

## **FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN SERVIZIO**

L'aggiornamento obbligatorio in servizio è un'ottima cosa, ma si dice che potranno esserci momenti di autoformazione fra colleghi: va tolta qualsiasi ambiguità. La capacità di riflettere e autoriflettere sul proprio operato, la capacità di ricerca educativa, è determinante, ma non può essere la sola modalità di aggiornamento e formazione. Anche questo aspetto richiede risorse, pena la deriva autoreferenziale pericolosa. (collaborazioni operative di ricerca con soggetti altri sono la strada)

## **VALUTAZIONE E MERITO**

Valutazione e merito: **vanno tolte le modalità che sviluppano competizione e non cooperazione**. Il fatto educativo è cooperativo; l'azione dei professionisti della scuola è un fatto squisitamente collegiale; non sono i singoli a far guadagnare punti al sistema, sono le equipe.

Si propone di adottare sistemi premiali che valorizzino e premino i team che lavorano, realizzano progetti e portano risultati comprovabili e dimostrabili.

## **LEADERSHIP INTERMEDIA**

Leadership intermedia: non andiamo lontano. Esiste già nelle scuole da molti anni e va strutturata: è quella che consente di presidiare snodi nevralgici o nodi precisi, aree sensibili che vanno presidiate, che individuano bisogni, così da attivare progetti, monitorare processi, produrre servizi che diventano organizzazione e visione sistemica della scuola (referenti per il POF, il curriculum, l'autovalutazione, area della disabilità, intercultura, dipartimenti, responsabili di plesso, area del disagio....) Anche in questo caso **non serve una visione parcellizzata dei diversi compiti**, dei problemi e delle competenze, è indispensabile costruire una visione sistemica e riconoscere queste funzioni, anche in modo premiale.

## **ORGANICO FUNZIONALE**

Organico funzionale: non vogliamo avere nelle scuole insegnanti che occupino ruoli secondari e residuali rispetto all'organico "titolare"; non possiamo nemmeno immaginare che nel momento in cui le risorse sono collocate su progetti curricolari o extracurricolari, poi non è possibile dirottare sulle supplenze temporanee facendoli saltare.

Occorre prevedere tempo per presidiare le aree, anche normative, della collegialità e del lavoro di equipe, come del lavoro personale, fatto a scuola. Ad esempio, il consiglio di classe è un'esigenza di qualità per costruire analisi e progettazione. Oggi **nelle secondarie di primo e secondo grado non esiste la possibilità di organizzare consigli di classe nemmeno in misura minimamente accettabile**.

La disponibilità per le supplenze dovrebbe venire dentro queste aree temporali.

## **PERSONALE ATA**

C'è nel documento solo un fugace accenno al personale ATA, che invece concorre a determinare la qualità complessiva.

Chiudo solo per questione di tempo, ma tanti ancora sarebbero i punti su cui ragionare