

**Riflessioni sul Piano “La Buona Scuola”
a cura della Rete R.O.S.A.
VII MUN. - Roma
15 novembre 2014**

Il presente documento è stato elaborato nei focus group degli staff organizzati dai Dirigenti Scolastici dei seguenti Istituti appartenenti alla Rete:

I.C VIALE DEI CONSOLI
I.C. R. LEVI MONTALCINI
I.C. FONTANILE ANAGNINO
I.C. GUIDO MILANESI
I.C. VIA LATINA
I.C. VIA STABILINI
I.C. G. RODARI
I.C. VIA DEL CALICE
I.C. VIA CORRADINI
I.C. VIA MESSINA
I.C. CIRC.NE TUSCOLANA
LICEO SCIENTIFICO T. GULLACE
ISTITUTO STATALE L.L.RADICE

Premessa

Prima di analizzare in dettaglio i sei punti della proposta, appare necessario sottolineare un'evidente incoerenza tra le affermazioni di principio contenute nel documento, che ribadisce più volte il valore assoluto dell'investimento nel sistema nazionale di istruzione e formazione, e i contenuti del recente DDL di Stabilità 2015, nel quale spicca l'assenza di impegni sul versante degli investimenti per l'istruzione (se si eccettua quanto previsto per le assunzioni e per le scuole paritarie).

La cancellazione degli esoneri e semiesoneri per i collaboratori dei Dirigenti Scolastici; l'ipotesi, poi rientrata, di costituzione delle commissioni d'esame con soli commissari interni; il prioritario utilizzo dei fondi del MOF per la copertura dei docenti assenti; l'impossibilità di nominare supplenti sui docenti assenti se non per assenze di più giorni; la riduzione consistente del personale ATA; l'impedimento a conferire supplenze ai collaboratori scolastici se non dopo 7 giorni di assenza, agli assistenti amministrativi, se non in istituti con meno di 3 unità di personale e mai per gli assistenti tecnici, sono tutte misure che appaiono ispirate esclusivamente dall'intenzione implicita di risparmiare risorse - come purtroppo sta avvenendo da troppi anni - anziché da quella di migliorare la capacità del sistema di corrispondere alle ambizioni espresse esplicitamente dallo stesso Governo.

La credibilità dell'intera operazione, sulla quale si richiede di esprimere un giudizio all'intero Paese, appare pertanto decisamente ridimensionata.

I. Assunzioni in servizio

Pur essendo apprezzabile l'esplicita intenzione di risolvere l'annosa piaga del precariato, molti dubbi sono sorti in relazione alla realizzabilità del Piano, così come delineato.

Una prima incongruenza è contenuta nell'affermazione che i nuovi assunti dalla GAE e dal concorso del 2012 espletano compiti legati all'autonomia e all'ampliamento dell'o.f. Come sarà possibile, se oggi il numero di docenti di prima fascia è molto lontano dal coprire appena il fabbisogno nazionale in materia di supplenze, soprattutto per alcune classi di concorso?

Anche i meccanismi di funzionamento dell'organico funzionale di rete non sembrano essere stati progettati con sufficiente lungimiranza. Non appaiono chiari, per esempio, quali saranno i criteri e le procedure di scelta da parte delle singole scuole dei docenti in organico funzionale. Quali priorità saranno seguite? Saranno sufficienti i docenti in OF a rispondere alle necessità della rete di riferimento? Laddove non lo fossero e fosse necessario convocare supplenti dalla seconda fascia, come previsto dal Piano, non si costituirebbe un sistema ibrido che riproporrebbe problemi analoghi a quelli attuali? Dove dovranno attendere le chiamate per le eventuali supplenze giornaliere e fino a che ora? Come sarà definito l'istituto nel quale svolgeranno comunque il servizio se non saranno chiamati su supplenze? Come sarà garantito lo svolgimento delle altre attività loro assegnate? Nel caso di chiamata su supplenze nella scuola secondaria, in che modo si ritiene che sarà possibile impegnare gli alunni in un'attività didattica con un docente non appartenente al consiglio di classe, estraneo alla programmazione di classe, sostanzialmente sconosciuto ed estraneo ai processi di valutazione degli apprendimenti?

Le competenze richieste per l'espletamento di tutte le funzioni previste per i docenti in organico funzionale sembrano eccessive, andando dalla didattica curricolare ai percorsi di approfondimento extracurricolare, dalla didattica per alunni con bisogni speciali al supporto organizzativo, dalla predisposizione di contenuti innovativi per la didattica all'affiancamento dei tirocinanti, fino ad occuparsi di progettualità di vario tipo.

Il Piano appare comunque eccessivamente ottimista quando dichiara che con l'organico funzionale saranno abolite del tutto le supplenze. Non è assolutamente certo che, in particolare per le supplenze di durata più lunga, si possa sopperire all'assenza dei docenti con l'organico funzionale, perché non è garantito che nell'organico di rete saranno presenti tutte le competenze - anche considerando le materie affini - in grado di sostituire tutte le classi di concorso.

In sintesi, molti di questi neo-assunti dopo molti anni di precariato saranno supplenti a tempo indeterminato, trasferiti in regioni diverse da quella di appartenenza, immessi in reti di scuole tra le quali dovranno "rimbalzare" ogni giorno, obbligati ad insegnare materie delle quali potrebbero avere una non completa padronanza.

Non sembra che la qualità della didattica sia stato il primo principio ispiratore di questo provvedimento.

II. Formazione e carriera

Anche se da più parti si ritiene che sia necessario e condivisibile il richiamo al merito per la progressione economica e di carriera, appare assolutamente improponibile la definizione aprioristica di quote fisse di docenti meritevoli e non. Porre il tetto del 66% innesca una logica di competizione, che contraddice tutti i modelli cooperativi della *knowledge sharing* e che ostacolerebbe irrimediabilmente il lavoro d'équipe.

Inoltre, i parametri e gli ambiti di valutazione sono insufficienti e poco definiti. Precisato che ciò che primariamente ci si deve aspettare da un buon docente è la qualità dell'insegnamento, molti altri fattori, oltre a quelli descritti dal Piano, possono concorrere alla sua definizione.

Ne elenchiamo alcuni a mo' di esempio, ma se ne potrebbero individuare ulteriori: 1) il differenziale di risultati in prove oggettive all'inizio e alla fine dell'a.s.; 2) i risultati nel rendimento curricolare della media degli alunni; 3) i risultati degli alunni nel lungo periodo, nei percorsi formativi successivi; 4) il gradimento di alunni e famiglie; 5) la capacità di collaborare con i colleghi; 6) la capacità comunicativa; 7) la tempestività e la trasparenza delle valutazioni; 8) la qualità e il numero delle eventuali pubblicazioni scientifiche; 9) gli aggiornamenti certificati; 10) l'impegno nel miglioramento dell'offerta formativa; 11) l'impegno nell'organizzazione.

Tutti questi elementi dovrebbero essere calcolati in modo ponderato con un sistema di valutazione trasparente, oggettivo e condiviso. Fissato un punteggio complessivo minimo accettabile, TUTTI coloro che lo dovessero raggiungere dovrebbero poter accedere agli incentivi. In tal modo si eviterebbero tanto valutazioni arbitrarie e discrezionali, quanto insopportabili rivalità tra colleghi che renderebbero di fatto impossibile lo stabilirsi del necessario clima collaborativo tra docenti di uno stesso consiglio di classe, o di interclasse, o di un medesimo dipartimento o di un collegio. Per tacere dell'inevitabile pioggia di ricorsi annuali cui si dovrebbe far fronte se il sistema di valutazione non fosse chiaro e inattaccabile.

Non si capisce perché nella composizione del costituendo Nucleo di valutazione non sia citato il Comitato di valutazione, già previsto dalla normativa, che ha il pregio di essere un organo elettivo e pertanto dotato della necessaria autorevolezza per esprimere pareri non ricusabili. La presenza del DS e dell'ispettore sono legittime ed auspicabili, purché sia

ridotta al minimo la discrezionalità nell'individuazione dei comportamenti meritevoli. Non si sente davvero la necessità di aumentare la conflittualità dei delicati equilibri tra colleghi dei docenti e dirigenza, attribuendo ai dirigenti un potere discrezionale sull'individuazione dei docenti meritevoli che significherebbe in breve tempo aumento dei conflitti e dei ricorsi. Per non parlare del rischio che la discrezionalità si trasformi in arbitrarietà.

Per tali motivi va anche rifiutata senza mezzi termini la proposta che il 10% delle risorse del FIS sia “nella piena disponibilità” del dirigente.

Il meccanismo ideale per la progressione di carriera sarebbe un sistema misto basato in parte sull'anzianità e in parte sulle competenze valutabili.

Per la valorizzazione della funzione docente si richiede che venga esplicitamente indicata nello stato giuridico dei docenti la norma costituzionale che garantisce la libertà di insegnamento; che il codice deontologico e gli standard professionali dei docenti siano definiti in accordo con gli organismi rappresentativi dei docenti stessi; che siano garantite la disponibilità di risorse, le opportunità formative, le condizioni organizzative che favoriscano il benessere di docenti e studenti: *scuole attrezzate*, tempi distesi e *numeri di allievi per gruppo classe* tali da consentire una valida attività educativa e formativa.

III. Valutazione, trasparenza, apertura e burocrazia zero

Si concorda con l'importanza attribuita alla valutazione dei docenti e dei DS. Si ritiene però necessario definire e rendere noti preventivamente: chi valuta, cosa valuta e come valuta.

CHI: il gruppo di docenti che farà parte del gruppo di valutazione dovrebbe essere scelto dal Collegio ed avere competenze specifiche. La figura del *Mentor* rappresenta una potenziale risorsa nel supporto ai docenti, ma non si ritiene possa essere scelta dal nuovo Nucleo di Valutazione senza alcuna consultazione del Collegio dei docenti. Più controversa appare la posizione dei partecipanti alla discussione circa la presenza nel Nucleo dei genitori.

COSA: si devono valutare le competenze didattiche, relazionali (con colleghi, alunni e famiglie), pedagogiche, crediti formativi acquisiti, disponibilità a formarsi ed insegnare discipline affini e competenze trasversali. E' necessario avere un profilo di riferimento di "docente efficace" che è possibile dedurre dalle numerose ricerche dei paesi anglosassoni su tale argomento.

COME: è necessario utilizzare indicatori chiari e modalità trasparenti di misurazione e valutazione delle competenze didattiche, formative e professionali.

Il gruppo di discussione concorda sulla necessità di trovare un modo per combattere l'assenteismo, ma non si ritiene di poter proporre soluzioni al momento.

Lo sviluppo di carriera dei docenti non può essere legato solo allo sviluppo economico. Il problema della percentuale dei docenti "non bravi" va affrontato al di là della mancata attribuzione dell'incentivo: occorre prevedere percorsi di formazione di "sostegno" alle competenze professionali e psicologiche (come il diffuso *burn-out*).

I docenti "bravi" dovrebbero lavorare all'interno della scuola supportando sia i nuovi docenti, sia coloro che incontrano delle difficoltà.

Si evidenzia una contraddizione fra il fine della valutazione delle scuole indicato nel documento come quello di "sostenere la scuola che si impegna di più per migliorare" ed il fatto che l'esito del piano di miglioramento condizioni l'erogazione del finanziamento per l'offerta formativa. Inoltre, se il piano triennale di miglioramento "avrà al centro i risultati degli allievi, il loro apprendimento, il successo formativo" ci si chiede con quali modalità sarà possibile verificare nel concreto il successo nel piano: non è prevista una tracciabilità tra le prove che gli alunni effettuano nei vari cicli scolastici; nella

scuola secondaria di primo grado l'unica rilevazione è quella del SNV inserita nell'esame di Stato e per tale prova non è possibile verificare il processo (la differenza tra un "prima" ed un "dopo" è invece fondamentale per valutare il miglioramento) ma solo il risultato.

Si auspica che il sistema tenga conto dei modelli di eccellenza per le pubbliche amministrazioni già utilizzati in ambito europeo (EFQM-CAF). In particolare si sottolinea che in tutti i modelli di gestione della qualità, la voce "risorse" rappresenta un ambito che necessita di accurata valutazione e che non può essere trascurato nella predisposizione di un Piano di Miglioramento. Inoltre, ad oggi, non è stata ancora diffusa la "cornice di riferimento comune" del SNV prevista entro il 31 ottobre dalla Direttiva Ministeriale 11/14 del 18/09/14.

Si è contrari alle risorse attribuite alle scuole paritarie, anche se sottoposte alla valutazione nazionale, in quanto si ritiene che non rispondano alle stesse regole (es. reclutamento docenti ed accoglienza disabili) delle scuole statali.

Si sottolinea inoltre la mancata condivisione del punto in cui il Piano fa riferimento all' "ingombro" delle LIM che, al contrario, se associate alla connessione internet, aprono una "finestra sul mondo" ed aiutano a differenziare le strategie didattiche. Ciò che realmente è da migliorare è la formazione in servizio sulle Nuove Tecnologie e, soprattutto, i fondi per la loro manutenzione.

Sul reclutamento dei Dirigenti Scolastici si concorda sulla modalità rigorosa di selezione e sul fatto che i "presidi sono prima di tutto dirigenti..." e che quindi sia effettuato un corso-concorso gestito dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione; meno logica appare la recente esclusione della dirigenza scolastica dal Ruolo unico della Dirigenza. Allo stesso modo, appare illogico il reclutamento degli ispettori tramite "chiamata su progetto e competenze documentabili" senza alcun concorso pubblico.

Fra le misure più fastidiose ed illogiche che affliggono la scuola sono da annoverare: le responsabilità dirigenziali rispetto all'immobile "scuola" che si estendono anche alle attività extra-scolastiche pomeridiane e serali appaltate dagli EELL; le macchinose procedure per la certificazione della disabilità che non garantiscono che le ore di sostegno siano concesse a tutti coloro che ne abbiano realmente necessità; le rilevazioni statistiche ISTAT relative al personale (procedura che il MIUR potrebbe effettuare d'ufficio se dotasse le

scuole di software unitario e specifico per la gestione dei dati); l'incertezza degli incarichi di supplenza, determinata dalla tempistica di pubblicazione delle graduatorie definitive che andrebbe anticipata alla fine di agosto.

La digitalizzazione dei processi amministrativi si potrà attuare solo con investimenti nella formazione del personale amministrativo e con una rigorosa selezione in ingresso. Non è pensabile che ciò comporti un'ulteriore riduzione di personale.

IV. Ripensare ciò che si impara a scuola

Riteniamo condivisibile l'idea che nel corso degli anni la scuola (ma aggiungerei anche la società più in generale) ha indebolito la sua capacità di trasmissione di un patrimonio storico, culturale e creativo unico al mondo. Un patrimonio che è molto di più di una semplice tradizione da ricordare: è ciò che contraddistingue la nostra identità e che alimenta la nostra creatività. Siamo d'accordo che la conoscenza dell'arte e della cultura, così come la pratica della musica, devono essere più presenti tra gli insegnamenti che la scuola fornisce ai nostri giovani.

Affiancare al *sapere* il *saper fare* partendo dai laboratori che permettono ai ragazzi di sperimentare e progettare con le proprie mani è anch'esso un elemento del documento che condividiamo appieno¹, così come l'apprendimento della lingua straniera fin dalla scuola dell'infanzia, l'introduzione del coding nella scuola italiana e il potenziamento della decodifica del linguaggio informatico. Purtroppo, però, c'è sempre il rovescio della medaglia.

La *Buona scuola* propone di far entrare docenti nella scuola primaria per quelle che ora chiamiamo *educazioni*: educazione al suono e alla musica, educazione psicomotoria, educazione all'immagine. Premesso che tali educazioni sono da sempre state parte del curricolo della scuola primaria ed insegnate dalle maestre di classe, utilizzandole spesso come cerniera tra i diversi saperi, può essere positivo incrementare tali educazioni non tanto come quantità quanto come qualità. Ma immettere nella scuola primaria altri docenti significherebbe un'eccessiva frammentazione dei saperi che andrebbero proposti da singoli docenti specialisti, arrivando ad una struttura simile a quella della scuola secondaria, quando invece il punto di forza della scuola primaria è "*l'insegnamento per rafforzare trasversalità e interconnessioni. Molti considerano la scuola primaria il punto forte del sistema italiano, e questo sembrerebbe essere confermato dal confronto internazionale*". (pag.99)

Quindi, perché mettere mano a cose che già funzionano? Inoltre non si può andare ancora a tagliare su altre discipline, come italiano e matematica, di qualunque ordine di scuola si stia parlando. Tali discipline formano la mente e sono la base di tutte le altre.

¹ Bisognerebbe però parlare di una didattica laboratoriale, quindi slegata dal concetto di laboratorio fisico, anche e soprattutto nella scuola dell'infanzia, nella scuola primaria e secondaria di I grado.

Per quanto riguarda la *lingua straniera* nella scuola primaria, ricordiamo che non ci sono più specialisti e l'insegnamento è stato affidato ai docenti curricolari che abbiano svolto un semplice corso. Non si può insegnare bene una lingua straniera se non si hanno vere competenze, sia nella lingua stessa sia nelle modalità per insegnarla. Inoltre, è stato introdotto lo studio di una seconda lingua comunitaria nella scuola secondaria di primo grado, ma le ore per affrontarlo sono poche e non tutti gli alunni ne trovano vero beneficio.

L'*informatica* va potenziata come linguaggio interdisciplinare, ma spesso non ci sono i mezzi, le competenze e il tempo per erudire i gruppi.

La scuola primaria concepita come tempo pieno aveva la possibilità di affrontare discipline, educazioni e tematiche diverse, grazie ad un tempo orario più dilatato all'interno del quale gli insegnanti avevano presenze utili a formare gruppi di lavoro, laboratorio ecc.

Di seguito si riportano le proposte per le educazioni:

- mantenere le tre educazioni come cerniera tra le discipline, come sottofondo unificante, interdisciplinare, soprattutto nei primi tre anni di scuola primaria;
- incrementare spazi all'aperto puliti e confortevoli alle diverse età, per poter far muovere i bambini (scuola infanzia e primaria) così da prevenire anche l'obesità;
- incentivare progetti di educazione alimentare che coinvolgano le famiglie, oltre che i bambini;
- potenziare l'aggiornamento dei docenti, non solo sui contenuti ma soprattutto sulle modalità di trasmissione;
- agevolare progetti sia in continuità verticale tra gli ordini di scuola sia tra reti di scuole.
- potenziare le iniziative gratuite con CONI, musei e scuole di musica.

Legato a ciò, ci sembra importante spostare l'attenzione dal sapere al saper fare, anzi, ancor di più, all'*imparare facendo* e questo non può che avvenire attraverso una didattica laboratoriale, fin dall'infanzia. Quindi si propone di:

- sviluppare progetti laboratoriali interdisciplinari che abbiano come obiettivo il fare²;
- integrare un'ora a settimana di musica con docenti qualificati che potrebbero fare strumento in IV e V con piccoli gruppi di alunni, sempre secondo l'idea di un gruppo di laboratorio e non gruppo classe;
- attivare laboratori artistici che debbono passare dal fare per arrivare poi a una conoscenza del nostro patrimonio artistico;
- avviare laboratori teatrali-psicomotori che abbiano la finalità di far entrare gli alunni in contatto con se stessi, con il proprio corpo e con gli altri coetanei.

Per l'*Inglese* nella scuola dell'infanzia e primaria si propone di:

- affidare l'insegnamento a laureati in lingue abilitati all'insegnamento in tali ordini scolastici o nuovamente agli specialisti.
- introdurre al posto di una delle ore di insegnamento, un'ora di conversazione con madrelingua, anche questo sotto forma di didattica laboratoriale.³
- ancorare i contenuti proposti alle conoscenze pregresse degli alunni in un'ottica interdisciplinare che sostenga e aiuti i bambini nella costruzione della propria mappa concettuale;
- presentazione della disciplina in modalità esperienziale⁴.

Bisognerebbe pertanto, oltre alla formazione e all'aggiornamento serio ed accurato del personale docente, istituire linee guida con indicazioni su finalità e struttura del CLIL, stesure di specifici curricula che esemplifichino percorsi efficienti di lingua e contenuti, materiali disponibili già sperimentati, compresi materiali per la verifica e la valutazione.

Per l'*informatica*:

- incrementare ed incentivare aggiornamenti;

² E' infatti noto che, nella fascia di età che va dai 6 ai 12 anni, se non ancor di più dai 3 anni, è importante l'apprendimento tramite l'esperienza pratica. Vedi Piaget, Dewey e Montessori.

³ Da una breve ricerca sulla metodologia CLIL e sui suoi elementi costitutivi è emerso che le pratiche CLIL, se strutturate e ben organizzate, sono oltremodo versatili e sicuramente compatibili con la realtà della scuola primaria. Scendendo nel particolare, la versatilità riguarda la variazione di proporzione tra contenuti disciplinari e LS, tipo di comunicazione (da discorsiva ad interattiva), proporzione di CLIL praticata lungo il percorso scolastico annuale e stili di apprendimento (pluralità di modalità).

In questo modo, però, il CLIL deve abbandonare l'obiettivo primario della "full immersion" per adottare invece quello di "acquisire una competenza funzionale".

⁴ Elementi visivi ed esperienza concreta rendono lo stimolo linguistico comprensibile, gli alunni associano il significato linguistico all'esperienza effettuata.

- ripensare anche in questo caso all'organizzazione scolastica che possa permettere compresenze e la specializzazione di alcuni docenti in questo campo specifico.

L'aggiornamento dovrebbe abbracciare tutto il piano logico-matematico-scientifico-informatico, che è forse il più carente nelle competenze finali dei nostri alunni.

Come realizzare le proposte di quest'ambito?

- incrementare il personale e quindi le ore di compresenza, che possano permettere la divisione in piccoli gruppi e realizzare per tutti una didattica laboratoriale; l'inclusione infatti deve essere realizzata sia per i soggetti svantaggiati, sia per le eccellenze, troppe volte messe in secondo piano;
- portare avanti un piano serio di aggiornamento continuo in tutti gli ordini scolastici, a partire dal come trasmettere i saperi, passando attraverso la didattica laboratoriale del fare;
- introdurre docenti specialisti (inglese, musica, motoria) che abbiano specifiche competenze non solo disciplinari, ma anche di approccio ai diversi livelli scolastici (ad esempio, per la musica potrebbe essere il metodo Gordon). Questi docenti dovrebbero essere in più rispetto all'attuale organico, in quanto si avrebbero le contemporaneità, le ore in eccedenza, per poter organizzare i laboratori suddetti. Nella scuola primaria va però fatta la dovuta distinzione tra tempo normale e tempo pieno;
- finanziare la realizzazione di ambienti adeguati a questo nuovo modo di fare scuola (aule laboratori) e di spazi all'aperto, soprattutto nelle città, in cui mancano il movimento e il gioco sociale. La scuola deve fornire anche spazi di movimento in quanto i bambini sono troppo spesso incasellati in attività organizzate e strutturate solo dagli adulti, non avendo modo di trovarsi in situazioni aggregative, positive o di scontro alle quali trovare di conseguenza soluzioni adeguate;
- ripensare all'organizzazione oraria, principalmente nella scuola primaria, concentrando le discipline nell'arco della prima mattinata e i laboratori, le educazioni, gli arricchimenti a fine mattinata-pomeriggio;
- incentivare attraverso risorse umane e finanziarie gli Istituti e i docenti che riescano a realizzare una didattica laboratoriale e che propongano una didattica stimolante e innovativa.

Ci siamo soffermati sulla scuola primaria perché è ad essa che il Piano dedica quasi esclusivamente la sua attenzione in merito alle proposte di cambiamento, ma vogliamo sottolineare con forza che quanto affermato in merito ad arte, musica e pratica sportiva è altrettanto valido anche per gli ordini di studi superiori.

V. Fondata sul lavoro

Raccordare scopi e metodi della scuola con il mondo dell'impresa si deve differenziare più chiaramente dal subordinare scopi e metodi dell'insegnamento a quelli del mondo del lavoro, perché è giusto che la scuola mantenga saldamente la specificità tanto dei metodi quanto delle finalità. Per tale motivo, anche l'affiancamento - di cui si parla - del *saper fare* al *sapere* non deve mettere in secondo piano la necessità di una conoscenza non finalizzata a un'immediata utilizzazione nel mondo della produzione.

Inoltre, la coprogettazione di percorsi didattici tra impresa e scuola non appare così facile: ciò che appare estremamente critico è il divario tra la scarsa capacità reattiva del sistema scolastico e l'estrema mutevolezza del mercato. In altri termini, il rischio è che i rinnovati curricula scolastici producano tecnici competenti in attività ormai superate, né sembrano rassicuranti le promesse di ipotetici strumenti di mappatura delle domande di competenze che non garantiscono la loro efficacia né la loro tempestività.

Affermando che “Le risorse pubbliche non saranno mai sufficienti a colmare le esigenze di investimenti nella nostra scuola” (pag. 124) si certifica il venir meno dell'obbligo costituzionale nei confronti dell'istruzione pubblica.

Laddove si parla di commercializzazione da parte degli istituti di istruzione superiore, non si capisce bene quali prodotti o servizi possano vendere alcune tipologie di istituti con limitata vocazione a costituirsi come impresa (es. Licei).

VI. Le Risorse per la Buona Scuola, pubbliche e private

Porre in essere riforme di questo tipo, però, ha dei costi e questi devono esser coperti dal Governo, che però cerca di reperirli da un lato nei finanziamenti pubblici, evitando “sprechi” al fine di non gravare ulteriormente sui contribuenti, e dall’altro nei finanziamenti privati, attirando l’attenzione di grandi, medi e piccoli imprenditori.

A tal riguardo con la “Buona Scuola” si cerca di definire gli elementi essenziali e i fondi di copertura delle spese esistenti e di quelle future (quantomeno triennali) facendo leva su due punti forza: il *finanziamento pubblico e quello privato*.

Se con il finanziamento pubblico si cercherà di poter coprire i costi derivanti dalla gestione ordinaria dell’istruzione, cercando di istituire fondi dedicati per migliorare i singoli istituti e dare dei premi di produttività, attrarre le risorse dei privati, invece, significherà aumentare il legame scuola-comunità-lavoro.

Con la partecipazione del privato nel progetto “Buona Scuola”, si cercano di attrarre fondi da parte di imprenditori, che vengano di volta in volta impiegati per potenziare e riqualificare determinati settori degli istituti scolastici al fine di potenziare la formazione di persone specializzate che possano così essere impiegate nel mondo del lavoro. Si permetterà, quindi, di poter rendere competitiva la scuola, offrendo ai privati un tornaconto economico, un corrispettivo dell’investimento effettuato. Si darebbe così ossigeno e nuova linfa alla Scuola Italiana.

D’altro canto, però, i finanziatori privati potranno influenzare pesantemente il Piano dell’Offerta Formativa. Ciò pone in dubbio il rispetto del principio costituzionale di una scuola pubblica e libera da interessi economici di privati, o perlomeno fa riflettere su di esso.

Un altro aspetto fondamentale su cui pone l’accento la “Buona Scuola” è il rafforzamento di spesa per il miglioramento delle competenze tecniche che possano così permettere allo studente di inserirsi più agevolmente e con più competenze nelle strutture a livello locale.

Quindi con la stabilizzazione preventiva di piani economici di copertura, si cerca di destinare fondi *ad hoc* al fine di evitare la dispersione di risorse

destinate ad alcuni capitoli di spesa che vengono poi dirottate e re-impiegate in altre⁵.

Anche in quest'ambito è possibile ravvisare alcuni *aspetti negativi* di seguito riportati.

- vengono messe sullo stesso piano le “Scuole pubbliche statali e paritarie” omettendo che queste ultime sono per la grande maggioranza a gestione privata e prevedendo la detassazione delle spese per le rette;
- le scuole devono reperire fondi sul mercato vendendo prodotti o servizi attraverso la costituzione di fondazioni in collaborazione con imprese e privati;
- affermando che “*Le risorse pubbliche non saranno mai sufficienti a colmare le esigenze di investimenti nella nostra scuola*” (pag.124), si certifica il venir meno dell'obbligo costituzionale e si tende a scaricare sui genitori parte dei costi.
- si prevede lo stanziamento di 2,7 miliardi di euro in tre anni e un reintegro solo parziale del fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa da differenziare tra le scuole a seconda della loro valutazione;
- non si parla di abbassare il numero massimo di alunni per classe rispetto agli attuali valori (a seconda degli ordini da 26 fino a 33).
- si prevede l'autovalutazione d'istituto legata alla competizione tra scuole che è funzionale alla concessione di maggiori finanziamenti a chi ottiene risultati migliori.

⁵ Ricordiamo che i risparmi/ottimizzazione delle risorse che permetteranno di pagare gli stipendi dei nuovi docenti saranno ottenuti “*dall'utilizzo di personale neo assunto anche sulle supplenze brevi e saltuarie*” (pag. 35). Cosa vuol dire? Più ore di lavoro allo stesso stipendio?

APPENDICE: ALTRE CRITICITÀ

- assenza di un piano “didattico” e di effettivo miglioramento del sistema culturale;
- aumento del carico di lavoro dei docenti attraverso la cosiddetta “Banca delle Ore” senza alcuna remunerazione aggiuntiva;
- assenza di riconoscimento e regolamentazione del carico professionale di lavoro dei docenti su alunni BES ;
- il Piano, nelle sue linee generali, disconosce fundamentalmente il ruolo formativo della scuola dell’infanzia, in quanto citata solo per il riferimento a percorsi di lingua inglese;
- il Piano, ipotizzando la modifica del profilo professionale dei docenti mediante una consultazione dei cittadini e successiva legiferazione da parte del Parlamento, e non più attraverso la revisione del contratto con le parti sociali - così come ora in vigore secondo l'attuale ordinamento dei docenti e dei diritti e dei doveri del personale della scuola - toglie alla categoria professionale dei docenti la tutela del contratto sindacale che regola lavoro e salario, a garanzia e riconoscimento dei propri diritti;
- nel Piano, la mancanza di un riconoscimento economico dei lavoratori della scuola al pari degli standard europei denota l'assenza di un valido riconoscimento del ruolo dell'istituzione scolastica nell'ambito sociale e culturale, proprio in un momento in cui le istituzioni scolastiche sono coinvolte e protagoniste, a fronte di emergenze sociali e culturali, nei problematici e complessi processi d'integrazione, convivenza e globalizzazione che la scuola ha il compito di gestire e verso le quali esercita una funzione di mediazione e di sensibilizzazione.