

## La professione docente

### *Come valorizzarla?*

#### **Progetto educativo e professionalità docente**

Per affrontare il tema della valorizzazione degli insegnanti è necessario partire dalla definizione del progetto di scuola. Senza una politica sulla scuola non è possibile una politica sugli insegnanti, in quanto entrambi gli aspetti sono strettamente intrecciati. L'insegnante opera in una istituzione "costituzionale" finalizzata a realizzare un progetto educativo pubblico e quindi inclusivo, che richiede un'elevata professionalità che non può non essere riconosciuta e sostenuta adeguatamente. Si tratta di una professionalità dalle caratteristiche specifiche, in quanto «professionalità in un progetto» con carattere sociale e collegiale. Una professione complessa, cooperativa e relazionale, a nostro parere unica, che ricopre un ruolo fondamentale nel cambiamento della scuola.

Tuttavia questo non significa che tutti gli insegnanti debbano svolgere le stesse funzioni con le medesime responsabilità: è possibile individuare compiti di coordinamento relativamente alla ricerca e alla sperimentazione, alla formazione, all'organizzazione o a specifiche competenze all'interno di un orario di servizio più flessibile. L'autonomia dà la possibilità di valorizzare i soggetti della scuola, visto che le norme vigenti caratterizzano le istituzioni scolastiche come sedi di progettazione educativa. Occorre investire sulla dimensione della scuola come centro di ricerca in materia di innovazione metodologica, disciplinare e didattica, facendole assumere un ruolo centrale nella formazione iniziale e in servizio dei docenti. L'efficacia del processo innovativo si misura proprio nella capacità di riattivare negli insegnanti, e in una dimensione collettiva, la formazione in servizio, la progettazione e la sperimentazione, in quanto elementi intrinseci della professione docente. Bisogna infatti evitare il rischio che la valutazione della professionalità di un singolo docente rafforzi l'idea che la scuola sia organizzata secondo un modello tayloristico, dove ciascuno fa il lavoro assegnato e lo può fare più o meno bene. Il valore di un docente non è una prerogativa esclusivamente individuale, perché il valore professionale nasce e cresce anche dentro un certo contesto che, in quanto comunità di lavoro, è un sistema di relazioni e di pratiche professionali sociali.

Si capisce quindi quanto pesi il ruolo del dirigente scolastico che influenza sia la qualità formativa della scuola sia la creazione stessa di una vera e propria comunità professionale.

Dunque, non si può valutare/premiare il docente se non si valuta contemporaneamente il dirigente scolastico e la scuola.

### **Verso un nuovo profilo docente**

L'idea di insegnante che vorremmo promuovere è quella di un professionista in grado di operare all'interno dell'istituzione in un progetto collegiale sulla definizione e sulla attuazione del curriculum, dando coerenza al proprio intervento sia rispetto alla necessaria progressività verticale, che alla unitarietà orizzontale. Questo significa che lo sviluppo della professionalità insegnante è strettamente legato alla ricerca didattica e a nuove forme di collegialità per la riqualificazione e per la gestione della scuola. La riorganizzazione delle unità scolastiche può sviluppare e valorizzare la professionalità insegnante e così favorire l'emergere di nuove responsabilità, funzioni e compiti, conciliando l'autonomia culturale professionale del singolo insegnante con la collegialità, ambedue indispensabili per rispondere ai bisogni formativi della scuola di oggi.

La competenza degli insegnanti si manifesta nella responsabilità, *individuale*, nell'insegnamento, e *collegiale*, nei momenti organizzativi intermedi che dovranno essere attivati tra il collegio docenti e il lavoro individuale in classe. Ogni ruolo assunto deve corrispondere a una "responsabilità" e ogni responsabilità deve essere costruita su una "competenza professionale".

In questo quadro la responsabilità del dirigente scolastico non può che coesistere con altre responsabilità; il rapporto tra dirigente e insegnante è un rapporto tra due competenze e tra due livelli di responsabilità: se spetta al dirigente la responsabilità del progetto complessivo della scuola, il progetto e il governo dell'intervento didattico possono solo essere svolti dagli insegnanti.

### **La risorsa organizzativa**

Lo strumento che permette di collegare l'incremento della professionalità degli insegnanti con il processo di miglioramento della qualità dell'istruzione è la costituzione di una nuova rete organizzativa di tipo professionale. L'attuale assetto organizzativo delle scuole non è adeguato a promuovere e a dare respiro a questa idea di professionalità. Si tratta di prospettare un modello organizzativo in cui sia possibile individuare diversità di funzioni, di apporto al progetto/governo dell'insegnamento/apprendimento, predisponendo, in una logica di tipo progettuale e sistemico, strutture organizzative finalizzate e responsabili. L'istituzione permanente di laboratori di ricerca-sperimentazione con compiti ben precisi (progettazione, sperimentazione, monitoraggio, valutazione, documentazione) potrebbe rappresentare la soluzione a molti problemi. La fase della documentazione riveste una particolare rilevanza sia per la socializzazione e la trasparenza della ricerca che per la costruzione di una memoria del lavoro svolto dalle singole unità scolastiche, patrimonio identitario di qualunque comunità di pratiche.

## **“Fare carriera”**

Noi crediamo che "fare carriera" non debba significare cambiare il proprio profilo professionale, ma aumentare, all'interno di tale profilo, la responsabilità e l'autonomia nel gestire il compito assegnato. Ne consegue che diventano prioritarie la valutazione delle competenze necessarie a migliorare l'insegnamento/apprendimento e le attività di ricerca e sperimentazione. Queste ultime rappresentano una vera e propria formazione in servizio, orientata verso la dimensione partecipata di studio, di rapporto con la didattica in classe e di relazione con la componente dei genitori, attraverso la diffusione degli esiti della ricerca. Crediamo anche che un ulteriore riconoscimento vada garantito allo svolgimento di altri impegni collegiali e di attività aggiuntive, incarichi che dovrebbero costituire credito per passare, ovviamente a richiesta, ad altre funzioni o ad altri 'mestieri' (supervisore nelle università, dirigente scolastico, coordinatore di dipartimenti e reti territoriali, ecc.).

Proponiamo dunque uno sviluppo della professione volto alla crescita pedagogico-culturale di ogni docente, nel rispetto del lavoro collegiale e cooperativo, dove la competenza di un docente produce ricadute immediate sulla qualità della didattica e delle differenti relazioni. In questa prospettiva non vi è uscita dal profilo professionale dell'insegnare, ma reale e progressivo riconoscimento di ogni responsabilità e di ogni competenza acquisita e messa in atto nel proprio lavoro.

Pur sapendo quanto sia complicato avanzare proposte condivise di "carriera" docente, su cui grava anche una oggettiva difficoltà a definire e a riconoscere un processo di sviluppo professionale, si potrebbe ipotizzare, quale forma di valorizzazione della professionalità docente, una soglia iniziale, dopo la quale vi possono essere riconoscimenti periodici di professionalità legati alla documentazione del lavoro svolto, dell'attività di ricerca-sperimentazione, ivi compresi contributi operativi, pubblicazioni e crediti universitari, inerenti al proprio profilo professionale.

## **Gli organi di valutazione**

Restano adesso da definire la composizione e la natura degli organi di valutazione, il ruolo che a tale livello può svolgere il dirigente scolastico. Si tratta di trovare il punto di equilibrio tra valutazione interna ed esterna alla scuola, per evitare da un lato l'autoreferenzialità, dall'altro la mancanza di condivisione e corresponsabilità nei processi valutativi.

Ma ci appare prioritario far crescere la consapevolezza che la valorizzazione degli insegnanti ha senso solo se vista come valorizzazione dell'insegnamento efficace, perché il cambiamento che davvero serve si chiama "qualità" del fare scuola.

Riteniamo che debbano essere ricercati meccanismi capaci di stimolare comportamenti virtuosi e di miglioramento, passando attraverso la piena valorizzazione del carattere collaborativo e disinteressato che dovrebbe contraddistinguere il lavoro delle comunità professionali scolastiche.