

## “La buona scuola” – Scheda n. 2

Testo “La buona scuola” - stralci	Commenti/Osservazioni
<p style="text-align: center;"><b>Cap. 2</b>  <b>LE NUOVE OPPORTUNITA' PER TUTTI I DOCENTI:</b>  <b>formazione e carriera nella buona scuola</b>                      [pp. 43-58]</p>	<p style="text-align: center;"><b>Nel capitolo si parla di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formazione in servizio:</b> come diritto/dovere del docente</li> <li>• <b>Merito:</b> principale criterio per l'avanzamento di carriera e nuovo trattamento economico</li> <li>• <b>Nuovo Stato Giuridico</b> della docenza</li> </ul>
<p><b>In linea generale ci sembra opportuno porre alcune questioni.</b></p> <p>a. La sottolineatura, presente nel testo, che il <b>“compito specifico della professionalità [...] è, e sempre resterà, la relazione con lo studente”</b> costituisce, dal nostro punto di vista, il criterio di lettura fondamentale per l'analisi delle proposte di questo capitolo.</p> <p>b. L'incremento delle competenze dei docenti legate ai fattori indicati nel testo non possono condizionare il fondamentale aspetto dell'incontro tra la persona del docente e quella del discente, riducendolo a mero esercizio di tecniche didattiche.</p> <p>c. Individuare il “merito” come criterio di avanzamento della carriera è una scelta coraggiosa; tuttavia, affinché la sua introduzione nel contesto lavorativo della scuola non risulti una operazione burocratico-amministrativa, occorre identificarne senza equivoci sia il significato, sia le modalità di attuazione, sia le risorse da mettere sul tavolo.</p>	
<p><b>2.1 - Quali competenze per i nostri docenti</b></p> <p>...oggi <b>ci si aspetta</b> che i docenti gestiscano classi sempre più multiculturali, integrino gli studenti con bisogni speciali, utilizzino efficacemente le tecnologie per la didattica, coinvolgano i genitori, e siano valutati e responsabilizzati pubblicamente.</p> <p>...inoltre che <b>non insegnino solo un sapere codificato</b> (più facile da trasmettere e valutare), <b>ma modi di pensare</b> (creatività, pensiero critico, <i>problem-solving</i>, <i>decision-making</i>, capacità di apprendere), <b>metodi di lavoro</b> (tecnologie per la comunicazione e collaborazione) <b>e abilità per la vita e per lo sviluppo professionale nelle democrazie moderne.</b></p> <p>...cosa ci aspettiamo dal corpo docente in termini di conoscenze, competenze, approcci didattici e pedagogici, per <i>assicurare uniformità degli standard su tutto il territorio nazionale e garantire uno sviluppo uniforme della professione di docente.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Codificazione delle <u>competenze generali</u> (secondo il documento)</li> <li>- Codificazione delle <u>competenze specifiche</u> (secondo il documento):                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- competenza disciplinare/didattica (trasmissione del sapere) apparentemente ritenuta ormai secondaria;</li> <li>- “modi pensare” (di matrice prevalentemente anglosassone);</li> <li>- “abilità per la vita” (educazione alla cittadinanza...).</li> </ul> </li> <li>- Il <b>rischio</b> è che per avere uniformità i docenti siano indotti a erogare prestazioni standardizzate, in contesti che presentano invece ampie difformità.</li> </ul>

<p>...un <u>gruppo di lavoro dedicato</u> e composto da esperti del settore lavorerà per... tre mesi per <b>formulare il quadro italiano di competenze dei docenti nei diversi stadi della loro carriera</b>, in modo che essi siano pienamente efficaci nella didattica e capaci di adattarsi alle mutevoli necessità degli studenti...</p>	<p>- La volontà di gestire centralmente il lavoro degli insegnanti, sin dentro le competenze specifiche, è molto pericoloso per la libertà d'insegnamento. Purtroppo, in questi anni si sono insediati spesso tavoli di "esperti" che poco avevano a che spartire con la vita scolastica reale.</p>
<p><b>2.2 - La nuova formazione</b></p> <p>...[<i>le attuali</i>] <b>occasioni di formazione... risultano troppo spesso frontali, poco efficaci e in generale non partecipate...</b> la formula... raramente incoraggia un confronto interattivo...</p> <p>...<b>Al docente va offerta l'opportunità di:</b> continuare a riflettere in maniera sistematica sulle pratiche didattiche; di intraprendere ricerche; di valutare l'efficacia delle pratiche educative e se necessario modificarle; di valutare le proprie esigenze in materia di formazione; di lavorare in stretta collaborazione con i colleghi, i genitori, il territorio.</p> <p>...[<i>c'è</i>] il rischio che le nuove funzioni legate all'autonomia abbiano distolto <b>l'attenzione dal compito specifico della professionalità che è, e sempre resterà, la relazione con lo studente.</b> Dobbiamo per questo... valorizzare i docenti che ritengono <b>prioritario il miglioramento della qualità dell'insegnamento/apprendimento attraverso il lavoro in aula.</b></p> <p>...<b>bisogna rendere realmente obbligatoria la formazione</b>, e disegnare un sistema di Crediti Formativi (CF) <u>da raggiungere ogni anno</u> per l'aggiornamento e da legare alle possibilità di carriera e alla possibilità di conferimento di incarichi aggiuntivi...</p> <p>...[<i>la nuova formazione permanente</i>] dovrà essere <b>definita a livello di Istituto...</b> fondarsi sul <b>superamento di approcci formativi a base teorica...</b> [<i>basarsi su un</i>] <b>modello incentrato sulla formazione esperienziale tra colleghi</b>, attraverso la creazione di una <b>rete di formazione permanente dei docenti.</b></p> <p>...<b>quattro elementi fondamentali:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-<b>ruolo centrale dei docenti</b> nel coordinamento</li> <li>-<b>valorizzazione delle associazioni professionali dei docenti</b></li> <li>-centralità di <b>reti di scuole</b> per raggiungere ogni docente...</li> <li>-ruolo cruciale riconosciuto... agli <b>"innovatori naturali"</b>, ...che saranno premiati con una quota dei fondi per il miglioramento dell'of-</li> </ul>	<p>- <b>Quadro piuttosto veritiero</b> dell'attuale formazione in servizio. Resta aperta la questione del perché si è giunti a tale situazione.</p> <p>- <b>Opportunità condivisibili</b></p> <p>- <b>Affermazioni del tutto condivisibili.</b></p> <p>- La formazione permanente è un <b>punto qualificante per un professionista della scuola</b> e deve essere riconosciuta all'interno di un percorso per lo sviluppo della carriera. Resta aperta la questione delle risorse necessarie per i docenti.</p> <p>- Preoccupa l'<u>impostazione troppo analitica</u> del documento sulla formazione, fino al dettaglio di approcci e modelli formativi. Dovrebbe invece essere definita dalla <b>comunità professionale dell'istituto</b>, tenendo conto degli <b>obiettivi dalla scuola</b>, ma anche delle <b>esigenze professionali dei docenti</b>, nel rispetto della <b>libertà di educazione.</b></p> <p>- Giusto <b>riconoscimento</b> alle <b>associazioni professionali</b> per l'apporto innovativo e di esperienza che possono dare, ma restano alcune domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinamento di cosa? Della formazione? Chi ha stabilito che l'educazione tra pari è la cosa migliore?</li> <li>- Perché sarebbero centrali le reti e non le singole scuole? Le scuole sono</li> </ul>

<p>ferta formativa.</p> <p>[le] reti di scuole [dovranno essere] <b>inclusive... e trasversali</b> (al suo interno la rete comprende scuole di ogni ciclo)</p> <p>...attenzione particolare... merita la <b>formazione dei docenti al digitale</b>. L'attuazione di una <u>didattica integrata, moderna e per competenze</u> si basa sulla necessità di offrire ai docenti gli strumenti necessari per sostenerli.</p>	<p>fondamentali, le reti strumentali.</p> <p>- Chi sono gli "innovatori naturali"? E chi ha deciso che sono da premiare?</p> <p>- <b>Eccesso</b> di <u>indicazioni organizzative vincolanti</u>, in contrasto con la strumentalità della rete</p> <p>- Accettabile una quota di formazione obbligatoria al digitale, purché finalizzata ad una didattica di ampio respiro che permetta di valorizzare l'interezza della persona del discente.</p>
<p><b>2.3 - Premiare l'impegno. Come cambia la carriera dei docenti</b></p> <p>...far uscire i docenti dal "grigiore" dei trattamenti indifferenziati... considerare i docenti non come una massa indistinta... <b>cominciare a considerarli finalmente come persone e come professionisti... ripensare la carriera dei docenti</b>, per introdurre <b>elementi di differenziazione</b> basati sul <b>riconoscimento di impegno e meriti</b> oltre che degli anni trascorsi dall'immissione in ruolo.</p> <p>Occorre... <b>un nuovo status giuridico dei docenti</b> che consenta <b>incentivi economici basati</b> sulla <i>qualità della didattica, la formazione in servizio, il lavoro svolto per sviluppare e migliorare il progetto formativo</i> della propria scuola...</p>	<p>- <u>Necessario ripensare la carriera</u> dei docenti, non basandola solamente sull'<b>anzianità</b>, e <b>introdurre elementi di differenziazione</b> basati sul riconoscimento di <b>impegno e merito</b>; difficile pensare di <u>eliminare del tutto l'anzianità</u></p> <p>- <u>Fondamentale discutere e riscrivere lo stato giuridico dei docenti</u> in quanto <b>ridefinisce la professione</b>.</p> <p>La scheda a pag. 50 del documento elenca tutte le norme che rientrano nello stato giuridico della docenza.</p>
<p><b>LA FUNZIONE DOCENTE</b></p> <p>...prevista la creazione di <b>banche ore</b> con le ore che ciascun docente "guadagna" (e che così "restituirà" alla scuola) nelle giornate di sospensione didattica deliberate ad inizio anno dal Consiglio d'istituto... pochissime ore l'anno (indicativamente 8/10) per ciascun docente...</p> <p>...tutte le attività svolte dai docenti, sia <u>individuali</u> sia <u>collegiali</u>, contribuiranno al riconoscimento di <b>crediti didattici, formativi e professionali... documentabili, valutabili, certificabili e trasparenti</b> avranno un "peso" diverso, e saranno legati al lavoro che i docenti svolgeranno rispettivamente in termini di (1) <b>miglioramento della didattica...</b> (2) propria <b>qualificazione professionale attraverso la formazione...</b> (3) partecipazione al <b>progetto di miglioramento della scuola...</b></p>	<p>Dal punto di vista terminologico ancora non si esce da una concezione impiegatizia dell'insegnamento. Il docente <b>svolge una "professione"</b>, non riveste solo una "funzione"</p> <p>- riferita alle sole "attività individuali" di insegnamento; <b>accettabile</b>, purché il recupero delle ore venga opportunamente regolamentato.</p> <p><u>Questa parte del documento introduce categorie innovative:</u></p> <p>- <b>Denominazione e qualificazione</b> dei crediti, raccolti in tre raggruppamenti che avranno "peso diverso"; resta da vedere come sarà identificato.</p> <p>- Connessi rispettivamente a <b>didattica, formazione e impegno nella scuola</b> (funzioni interne alla scuola, non di insegnamento)</p>

<p>I crediti riconosciuti durante la carriera e il <i>curriculum</i> personale del docente arricchiscono poi il suo <b>portfolio</b> e sono inseriti in un <b>registro pubblico</b>, consultabile dai dirigenti scolastici...</p> <p>...la <b>qualità della didattica</b> sarà il <b>criterio di valutazione più importante</b> del docente che vorrà fare carriera...</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Registro pubblico della docenza</b> composto da <b>portfolio</b> (documentazione professionale) e <b>curriculum personale</b> (esperienze personali non attinenti alla docenza che il docente stesso vorrà comunicare), <b>a disposizione dei dirigenti</b> per una sorta di "chiamata diretta";</li> <li>- <b>Corretto</b> dare prevalenza ai <u>crediti didattici</u>; i c.d. crediti "professionali" dovrebbero avere il peso minore.</li> </ul>
<p><b>COME IL DOCENTE POTRÀ DIMOSTRARE QUANTO VALE?</b></p> <p><b>I CREDITI DIDATTICI</b> si riferiscono alla qualità dell'insegnamento in classe e alla capacità di migliorare il livello di apprendimento degli studenti. Contribuiranno a far emergere le migliori prassi di insegnamento, assicurando innovazione didattica e, allo stesso tempo, attenzione per le specificità disciplinari.</p> <p><b>I CREDITI FORMATIVI</b> fanno riferimento alla formazione in servizio a cui tutti sono tenuti, alla attività di ricerca e alla produzione scientifica che alcuni intendono promuovere, e si potranno acquisire attraverso percorsi accreditati, documentati, valutati e certificati.</p> <p><b>I CREDITI PROFESSIONALI</b> sono quelli assunti all'interno della scuola per promuovere e sostenerne l'organizzazione e il miglioramento, sia nella sua attività ordinaria (coordinatori di classe) sia nella sua attività progettuale.</p> <p>Tutti i crediti didattici, formativi, e professionali faranno parte del portfolio del docente, che sarà in formato elettronico, certificato e pubblico.</p> <p>La progressione di carriera si articolerà in un riconoscimento e in una valorizzazione delle competenze acquisite, e dell'attività svolta per il miglioramento della scuola. Il portfolio del docente è vagliato dal <b>Nucleo di Valutazione interno di ogni scuola, a cui partecipa anche un membro esterno</b> (vedi Capitolo 3).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- È il <b>pacchetto di crediti più importante</b> per un docente e anche il più delicato e difficile da mettere a punto: <ul style="list-style-type: none"> <li>- come saranno codificati e con quali criteri specifici?</li> <li>- chi avrà il compito di identificarli e valutarli e chi li attribuirà in modo corretto e trasparente?</li> </ul> </li> <li>- Pacchetto <b>più semplice da indentificare</b>, graduare e certificare; si spera non comprenda i master di ogni tipo che hanno infestato gli ultimi anni. <ul style="list-style-type: none"> <li>- come saranno codificati e con quali criteri specifici?</li> <li>- chi potrà erogarli e certificarli? Chi li attribuirà formalmente?</li> </ul> </li> <li>- Denominazione impropria: le funzioni organizzativa e gestionale non sono aspetti professionali in senso stretto, ma accessori all'insegnamento, meglio identificabili come "crediti organizzativi e gestionali". Il titolo di "professionali" avrebbe dovuto raccogliere tutto l'insieme dei crediti. <ul style="list-style-type: none"> <li>- come si accederà alle figure organizzative? (sarà solo il dirigente scolastico ad individuare figure come i coordinatori di classe o di dipartimento, ecc.?)</li> <li>- con quali criteri specifici saranno definiti i crediti? Chi avrà il compito di identificarli e valutarli? Chi li attribuirà?</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>IL TRATTAMENTO ECONOMICO E LA PROGRESSIONE DI CARRIERA</b></p> <p>Il nuovo sistema di progressione di carriera (e quindi di retribuzione) dei docenti della scuola italiana <b>non si fonderà più soltanto sull'anzianità, ma soprattutto sull'impegno e sul contributo dei do-</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una scelta coraggiosa: <u>valorizzare l'impegno e il contributo dei docenti al miglioramento della scuola</u>; accanto ad una porzione di progressione per anzianità che qui <u>sembra</u> rimanere, ma che il resto del documento smen-</li> </ul>

**centi al miglioramento della scuola in cui lavorano.**

Ad ogni docente sarà riconosciuto, come già avviene oggi, uno **stipendio base**... [che] **potrà essere integrato nel corso degli anni in due modi, complementari e cumulabili:**

- il primo modo sarà **strutturale e stabile**, grazie a **scatti di retribuzione periodici** (ogni 3 anni) – chiamati **“scatti di competenza”** – **legati all’impegno e alla qualità del proprio lavoro;**
- il secondo sarà **accessorio e variabile**, legato a ore aggiuntive, progetti, funzioni obiettivo, competenze specifiche (BES, valutazione, POF, Orientamento, Innovazione Tecnologica)

**...come funzioneranno gli “scatti di competenza”? ...[attraverso i] crediti didattici, professionali, e formativi**

Periodicamente, **ogni 3 anni, due terzi (66%) di tutti i docenti di ogni scuola (o rete di scuole) avranno diritto ad uno scatto di retribuzione. Si tratterà del 66% di quei docenti della singola scuola (o della singola rete di scuole) che avranno maturato più crediti nel triennio precedente.**

**Il valore dello scatto triennale sarà sempre lo stesso** (ma si potrà decidere di modularlo su tre fasce di merito in funzione del punteggio ottenuto da ciascun docente sui crediti maturati).

**Il primo scatto sarà attribuito alla fine del 2018**, Ciò vuol dire che non saranno attribuiti scatti negli anni 2015- 2018.

Per dare una prima idea... senza fasce differenziate... risulta che, se prendiamo un professore della scuola superiore:

- il valore di ogni **scatto triennale** potrebbe essere di circa **60 euro netti al mese;**
- **due insegnanti su tre incrementeranno il proprio stipendio ogni 3 anni** – e non più ogni 9, ogni 6, ogni 7 come avviene oggi;
- **gli insegnanti giovani** potranno avere il primo incremento stipendiale dopo soli 3 anni – ed un secondo incremento dopo 6 – anziché dopo 9 anni come oggi;
- **con il sistema attuale, un docente deve aspettare 9 anni per avere 140 euro netti in più al mese.** Il più bravo come il peggior d’Italia. **Con il nuovo sistema** i docenti più bravi possono avere

tisce.

- **“scatti di competenza”** legati esclusivamente all’impegno e alla qualità del lavoro; sono stabili, una volta acquisiti.

- retribuzioni **accessorie e temporanee** corrispondono a quelle attualmente retribuite col MOF (fondo Miglioramento Offerta Formativa); limitate all’anno in cui le funzioni vengono svolte (incarichi reiterabili).

- Perché **ogni tre anni** e perché solo il **66% dei docenti?**

- Cosa succede se il numero degli aventi diritto allo scatto al termine dei tre anni è maggiore del 66%? Chi sceglie chi sarà premiato e chi no?

- Con quali criteri?

- Unito al **blocco di stipendi e contrattazione**, questo vuol dire che **fino al 2019 non ci saranno aumenti di stipendio**: con il recupero degli scatti arrivato fino al 2012, si avranno in tutto 5 anni di blocco

- cifra calcolata ad arte (vedi **riquadro A**)

- i precedenti erano scatti “certi”, blocchi delle retribuzioni permettendo...

- vero **solo per quelli che entreranno nel 2015** e a condizione di cumulare punteggio sufficiente (vedi **riquadro A**)

- vero, solo però se riescono ad avere i punti sufficienti per rientrare due volte (120 €) e tre volte (180 €) di fila nel 66% dei docenti della scuola o rete (vedi **riquadro A**)



già **120 euro netti in più dopo 6 anni**, per giungere dopo 9 anni a 180 euro netti in più. Quindi, **dopo 6 anni molti docenti avranno 120 euro netti in più al mese**, alcuni avranno la metà... altri saranno rimasti con lo stipendio iniziale...

- **nella propria carriera ciascun docente potrà maturare fino a 12 scatti di competenza**, il doppio di quelli previsti attualmente;
- con il nuovo sistema, **chi matura i primi due scatti arriva al nono anno** (quando oggi maturerebbe il primo scatto) con complessivamente **circa 6500 euro netti in più** nel portafoglio;
- **a fine carriera**, i docenti migliori potranno arrivare a... **circa 2 mila euro netti in più** di quanto guadagnerebbero a fine carriera con il sistema attuale.

- il limite resta sempre a 40 anni di servizio ( $12 \times 3 + 3$  iniziali = 40), indipendentemente dall'età; coloro che entrano il prossimo anno in ruolo (età media 38 anni), fatta la ricostruzione della carriera (4 anni per intero più i 2/3 del restante precariato), andranno in pensione per vecchiaia (67 anni) prima di raggiungere il massimo stipendiale.

- **6.480 €**, (totale degli incrementi di primo e secondo triennio) che diventerebbero 7.200 € il 10° anno qualora il docente scattasse per la terza volta. L'attuale progressione per anzianità darebbe solo 1.704 € annui in più dal 10° anno per i successivi 5.

- oggi a fine carriera un docente italiano è a 9mila € netti annui sotto la media europea. Con la nuova formula, per soli 2mila euro in più un docente dovrebbe **correre** per acquisire **crediti** "didattici", "formativi" e "professionali".

#### (A) Alcune considerazioni

Diversi calcoli e proiezioni sulla nuova ipotesi di retribuzione proposta documentano una **regressione stipendiale**, in alcuni casi anche consistente, rispetto all'attuale sistema dei gradoni. Aggiungiamo alcune considerazioni:

1) l'aumento di 2mila euro annui a fine carriera è una proiezione valida soltanto a due condizioni:

- che il docente sia **assunto nel 2015** (cioè rientri nei 148.100 previsti dal documento) o, già di ruolo, che scatti secondo il vecchio sistema nel 2015, a patto che vengano recuperate le posizioni stipendiali del 2013, 2014 e 2015 attualmente soggette a blocco; in caso contrario, il triennio perso verrà cumulato al successivo fino al 2018, con la perdita secca di **6 anni**.
- che il docente consegua **per tutta la sua carriera** lo scatto triennale a partire dal 2018; non impossibile, ma statisticamente altamente improbabile, rara anche sui grandi numeri della scuola.
- "saltare" anche solo un triennio **fa perdere 2.160 €** di aumenti: viene così vanificato l'incremento di 2mila euro a fine carriera.

2) corollario:

- i 2mila euro in più a fine carriera verrebbe annullati dalle spese per aggiornamento/formazione ben prima della fine della carriera. Il tutto sempre che nell'arco della vita lavorativa non intervengano cambiamenti normativi.

In definitiva:

- il meccanismo dei gradoni per merito e la soppressione degli scatti per anzianità maschera un **taglio effettivo degli stipendi** per la maggior parte dei docenti, soprattutto di quanti non si potranno permettere di cumulare crediti per tutta la carriera.

- Pur salvando il principio della progressione per merito, gli **aumenti** dovrebbero essere **molto più consistenti dei 60 €** mensili previsti.
  - Un'ipotesi equilibrata sarebbe conservare una progressione per anzianità minima (es. incrementi biennali di 15-30 € netti mensili con meccanismo automatico), cui affiancare una progressione triennale per merito di almeno 200-300 € mensili netti secondo il meccanismo descritto nel documento, rimodulabili nel tempo. Incrementi netti triennali di 270 euro per merito colmerebbero il *gap* attuale a fine carriera tra stipendio italiano e media europea.
- 3) Dal meccanismo retributivo del documento resta comunque fuori tutto il **lavoro sommerso** (preparazione delle lezioni, correzione dei compiti, numero delle classi, ecc.), che distingue le diverse discipline insegnate e continuano ad essere trattati allo stesso modo insegnamenti che nelle valutazioni contemplano il solo orale e quelle che hanno anche lo scritto e il laboratorio.

### LA TRANSIZIONE AL NUOVO SISTEMA

Dal **1° settembre 2015** si procederà all'**eliminazione degli scatti stipendiali automatici** attraverso un sistema transitorio di progressivo passaggio al nuovo meccanismo... Nel dettaglio:

- **docenti che sono arrivati al 33esimo anno di servizio – e a cui mancano meno di 3 anni per il pensionamento:** *continuerà ad applicarsi l'attuale sistema di scatti di anzianità;*
- **docenti immessi in ruolo dopo l'entrata in vigore del piano, con diritto alla c.d. ricostruzione di carriera:** *riconoscimento degli scatti stipendiali, se utilmente maturati, fino al 1° settembre 2015 e applicazione del nuovo regime a partire dalla data di immissione in ruolo;*
- **docenti che si trovano nelle diverse classi stipendiali (fino al 33esimo anno):** *ad essi si applica fino al 1° settembre 2015 il sistema previgente basato sugli automatismi stipendiali e dal 1° settembre 2015 il nuovo meccanismo degli scatti (conservando lo stipendio sino a quel punto maturato).*

Le risorse utilizzate per gli scatti di competenza saranno complessivamente le stesse disponibili per gli scatti di anzianità, distribuite però in modo differente secondo un sistema che premia l'impegno e le competenze dei docenti. Ciò consente all'operazione di non determinare oneri aggiuntivi a carico dello Stato.

- **Non rientrano** perché dovranno andare in pensione entro il 2018
- gli scatti "utilmente maturati" da questi docenti **dovranno fare i conti con il blocco degli scatti** del 2013, 2014 e 2015
- anche questi docenti dovranno fare i conti (purtroppo al ribasso) con il blocco degli scatti attuali

"Senza oneri aggiuntivi a carico dello Stato", ovvero: **il sistema deve autofinanziarsi**. Come visto sopra, in questo caso il meccanismo produce **tagli indiretti** e quindi provvede anche a finanziare parte non secondaria delle nuove assunzioni: **un sistema non premiale, ma solo grossolanamente redistributivo**.

### IL DOCENTE MENTOR

**Cosa fa...** segue per la scuola la valutazione, coordina le attività di formazione degli altri docenti, compresa la formazione tra pari,

Si evince che dovrebbe affiancare il Dirigente in quei compiti più prettamente legati al rapporto con il personale docente nell'ambito della didattica.

<p><u>sovrintende alla formazione dei colleghi, accompagna il percorso dei tirocinanti</u> (vedi Capitolo 1, la nuova abilitazione) e in generale <u>aiuta il preside e la scuola</u> nei compiti più delicati legati alla valorizzazione delle risorse umane nell'ambito della didattica.</p> <p>...è scelto dal Nucleo di valutazione interno tra i docenti che per tre trienni successivi hanno avuto uno scatto di competenza...</p> <p>...pochissimi per scuola (o rete di scuole)... fino ad un massimo del 10% di tutti i docenti... rimane in carica per tre anni e può essere riconfermato... è retribuito con una indennità di posizione...</p>	<p>Il rischio è che si determini una pericolosa divisione tra le responsabilità relative agli aspetti didattico-educativi e di gestione del personale docente, delegati al "mentor", e compiti amministrativi e organizzativi, che rimangono in capo al dirigente scolastico.</p> <p>Mancano alcuni dettagli:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la funzione rientra nell'orario di servizio?</li> <li>- è previsto un esonero totale o parziale dall'insegnamento?</li> <li>- con quali criteri viene scelto il docente "mentor"?</li> </ul>
<p><b>LA MOBILITÀ DEI DOCENTI PER MIGLIORARE TUTTE LE SCUOLE</b></p> <p>...[l'aspetto più importante] del nuovo sistema... è che l'unità di riferimento per il calcolo del 66% sia la singola scuola (o la singola rete di scuole) perché <b>permetterà di migliorare le scuole di tutta Italia</b>, dal momento che favorirà una mobilità "orizzontale" positiva.</p> <p><b>I docenti mediamente bravi</b>, infatti, per avere più possibilità di maturare lo scatto, <b>potrebbero volersi spostare</b> in scuole dove la media dei crediti maturati dai docenti è relativamente bassa e quindi <b>verso scuole dove la qualità dell'insegnamento è mediamente meno buona, aiutandole così ad invertire la tendenza.</b></p> <p>Andrà previsto che la mobilità avvenga ovviamente nel rispetto della continuità didattica, e anche che le <b>scuole potranno contare sui loro docenti per almeno 3 anni consecutivi</b>. Incoraggiando la mobilità, il meccanismo nel suo complesso consentirà di ridurre le disparità tra scuole, e aumentare la coesione sociale.</p> <p>È un <b>sistema basato sul merito dei docenti che riduce le disparità tra le scuole e le incoraggia e aiuta tutte a migliorare</b></p> <p>Questa <b>mobilità geografica andrà di pari passo con la mobilità professionale</b>. Ossia da cattedra a organico funzionale e viceversa, affinché progressivamente tutti i docenti abbiano... la possibilità di svolgere tanti lavori diversi ma complementari... garanzia contro il rischio di creare due compartimenti stagni (cattedra vs funzionale)...</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mobilità cessa di essere un diritto del lavoratore (riavvicinamento alla famiglia, alla propria città, ecc.) e diventa uno strumento funzionale al sistema.</li> <li>- I tre anni di stabilità sono il minimo indispensabile per una continuità didattica. Più di un dubbio sull'affermazione relativa all'aumento della coesione sociale...</li> <li>- Più una speranza che una certezza</li> <li>- <b>Aspetto positivo</b>, ma ancora una volta mancano le concrete modalità di attuazione, che non sono poi del tutto indifferenti o accessorie</li> </ul>