

la buona
SCUOLA

FRIULI VENEZIA GIULIA

DISCLAIMER:

Il documento è stato redatto dal Dirigente delegato dell'USR FVG, dott. Carmine Monaco e dalla Responsabile per la comunicazione de La Buona Scuola per l'USR FVG, dott.ssa Daniela Colarich.

Trieste, 03.12.2014

Abstract

Nella promozione della campagna d'ascolto, promossa dal MIUR, l'USR FVG ha diffuso sul territorio regionale la consultazione su La Buona Scuola, attraverso una campagna di comunicazione che ha interessato tutte le scuole di ogni ordine e grado e le scuole paritarie della Regione per complessive 404 istituzioni scolastiche, di cui 14 con lingua di insegnamento slovena. La popolazione studentesca, pari a 145.832 unità, è stata informata dell'iniziativa tramite i Dirigenti scolastici, che hanno diffuso la circolare predisposta dall'USR, indirizzata anche alle famiglie, al fine di agevolare la partecipazione alla consultazione on line e agli incontri che si sono tenuti su tutto il territorio. Le iniziative promosse in Regione sono state 37, di cui 15 coordinate direttamente dall'Ufficio Scolastico Regionale per il Friuli Venezia Giulia; si sono tenute in tutte e quattro le Province (Trieste, Udine, Gorizia e Pordenone), coinvolgendo anche alcuni Comuni (Tarvisio, S. Vito al

Tagliamento, S. Giorgio di Nogaro), che per le loro caratteristiche peculiari, hanno contribuito ad arricchire il dibattito e a mettere in evidenza aspetti che caratterizzano la Regione FVG. I partecipanti censiti ai vari incontri sono stati in totale 1676, fra dirigenti scolastici, docenti, studenti, genitori, personale ATA, rappresentanti delle istituzioni e del mondo delle associazioni. Le modalità adottate per favorire l'ascolto sono state le seguenti: barcamp, hackthon, dibattiti pubblici, assemblee studentesche e working group. Considerato la totalità della popolazione del mondo della scuola regionale, complessivamente il processo di coinvolgimento a livello regionale su La Buona Scuola è da considerarsi soddisfacente. Il presente documento, redatto dall'USR FVG, è il frutto di quanto emerso durante le occasioni d'incontro e delle proposte ricevute da parte dei partecipanti.

Sintesi dei temi principali emersi dal processo di ascolto e discussione, ordinati secondo il grado di interesse e di discussione (da tema trattato in tutti gli incontri a tema trattato in un solo incontro; Per la predisposizione del rendiconto sull'andamento del processo di partecipazione, l'USR FVG ha esaminato 12 documenti prodotti dai partecipanti)

<i>Temi trattati</i>	<i>tot</i>
formazione docenti	9
organico funzionale	8
innovazione (didattica e tecnologica)	7
valutazione della qualità delle conoscenze e competenze acquisite	7
alternanza scuola lavoro	7
valutazione docenti	7
finanziamento dei privati	6
carriera dei docenti	6
funzione della Dirigenza	5
status giuridico ed economico per il personale della scuola	5
scuola inclusiva (non solo sostegno)	4
scuole in rete con il territorio	4
introduzione o ampliamento di nuovi insegnamenti (arte, musica, educazione motoria e economia)	4
nuove alfabetizzazioni	4
sgravio delle pratiche burocratiche	4
assunzione di tutti i docenti presenti nelle graduatorie ad esaurimento	3
formazione degli adulti	3
orario scolastico	3
organi collegiali	3

autonomia scolastica	3
POF e risorse	3
trasparenza	3
apertura delle scuole nell'orario pomeridiano e serale	2
durata corso di studi	2
orientamento post diploma	2
personale ATA	2
risorse umane	2
abilitazione all'insegnamento	1
agenda digitale	1
banca ore	1
buone pratiche	1
concorso docenti	1
presenza del Pedagogista educatore in ogni scuola	1
testo unico della scuola	1
problemi scuole di montagna	1

Proposte della **Regione Friuli Venezia Giulia**
rispetto a “*La Buona Scuola*” emerse dagli incontri
svolti sul territorio dal 18 ottobre al 14 novembre 2014.

Formazione docenti

– La formazione dei docenti è un tema che è stato trattato nella quasi totalità degli incontri e che ha suscitato un ampio dibattito, dal quale è emerso quanto segue. Prima di tutto si è sottolineata l'importanza di considerare la formazione come un investimento in capitale umano, strettamente collegata all'innovazione; da qui la necessità di individuare:

- i settori in cui “investire”, cioè i settori di formazione
- le modalità e i soggetti attraverso i quali erogare la formazione
- di definire le modalità di valutazione della ricaduta della formazione sull'attività svolta in classe dall'insegnante.

Le aree in cui si riscontra una maggiore necessità di formazione sono i singoli settori disciplinari, l'area delle nuove tecnologie, l'area delle lingue straniere, l'area pedagogica e il sostegno, sul quale, secondo alcuni, andrebbe formata la totalità dei docenti.

Le modalità di formazione proposte, e in parte già in atto nella scuole della Regione FVG, sono: la peer education (anche con docenti universitari), il modello di formazione azione, la valorizzazione dell'esperienza individuale che diventa esperienza collettiva, un modello misto composto in parte dalla formazione a distanza e in parte in presenza.

In merito alla formazione tra pari è in atto un progetto pilota tra l'USR FVG e l'Università degli Studi di Udine che prevede la progettazione e realizzazione di moduli disciplinari “costruiti” a quattro mani, ovvero da docenti universitari e docenti della scuola secondaria. Considerando che l'apprendimento sarà sempre più legato al cambiamento antropologico in atto, sarà necessario adottare metodologie, che basandosi anche sulle tecnologie, rinnovino il rapporto tra chi insegna e chi apprende, secondo l'evoluzione antropologica. La certificazione e il controllo dei processi di formazione servono a sviluppare una nuova dimensione professionale del docente, lontana da quella che fino a oggi si è espressa attraverso il modello trasmissivo.

La necessità di una formazione costante degli insegnanti deve essere tenuta debitamente in considerazione in relazione alla sua compatibilità con l'orario di servizio, al fine di non sottrarre ore di insegnamento in classe e quale strumento per riconvertire le professionalità in esubero presenti nella scuola, nonché quale percorso, obbligatorio secondo alcuni, per migliorare la qualità della professione docente; quest'ultimo aspetto collegato alla valutazione del merito e alla carriera dei docenti.

La questione dell'obbligatorietà della formazione rileva ai fini della necessaria modifica del contratto nazionale di lavoro, che attualmente non la prevede.

Da ultimo, in senso più ampio, si è discusso di formazione in relazione ai PAS ed ai TFA, con il seguente risultato:

- necessità di una maggiore collaborazione fra scuola e università
- necessità di una formazione didattica anche per i docenti universitari
- necessità di ripensare alle classi di abilitazione

introdurre abilitazioni monodisciplinari, da abbinare alle competenze professionali effettive del docente.

Per quanto riguarda le scuole con lingua di insegnamento slovena, è stata evidenziata la necessità di una formazione in lingua slovena per i docenti di tali istituti.

Organico funzionale – Anche il tema dell'organico del personale docente ha suscitato un ampio dibattito nella quasi totalità degli incontri dai quali sono emersi molti spunti di riflessione. Certamente è da considerarsi positiva l'assunzione di tutti i docenti presenti nelle graduatorie ad esaurimento, che consentirebbe di risolvere alcune pesanti situazioni che si ripercuotono ogni anno sulle varie componenti del mondo della scuola (uffici, personale docente, studenti) e adottare l'organico funzionale per conseguire una piena autonomia delle scuole. La progettualità delle scuole potrebbe beneficiare dell'introduzione e stabilizzazione, per esempio triennale, dell'organico funzionale del personale. Sarebbe superata la frammentazione e incertezza di realizzazione dei percorsi di alternanza scuola lavoro, investendo in azioni pluriennali. Conoscere la dotazione del personale, significa sapere di quali risorse professionali si dispone e permette di realizzare una progettualità su basi certe. Quindi è necessario un organico di istituto docente, ma anche ATA, con all'interno anche professionalità in grado di attingere ai fondi UE. Contemporaneamente sono state espresse perplessità circa la possibile competizione fra le scuole e le dirigenze, qualora l'introduzione del Registro Nazionale dei Docenti portasse alla chiamata diretta del singolo docente da parte del Dirigente, al quale fossero attribuiti pieni poteri di assunzione/licenziamento del personale della scuola.

Innovazione (didattica e tecnologica) – Quale tema centrale del documento su La Buona Scuola, il dibattito ha messo in luce diversi aspetti interconnessi:

– innovazione non è solo utilizzo di nuova strumentazione, ma è soprattutto nei contenuti e nella didattica per conseguire una migliore formazione culturale, professionale, umana e civica degli alunni. Ciò potrà essere conseguito anche attraverso la sperimentazione affidata alle autonomie scolastiche, che potranno valorizzare la professionalità dei docenti e potranno potenziare la circolazione delle buone pratiche. Sono necessari investimenti, così come sulla formazione del personale, anche sulle infrastrutture, che non sono adeguate (manca la banda larga e ogni dotazione tecnologica, anche d'avanguardia, è inutile se non c'è la connessione adeguata. Le scuole in Europa sono incluse in un sistema tecnologico e digitalizzato). In relazione alle "nuove tecnologie",

sono stati proposti i “laboratori del fare”, necessari alle aziende, quali luoghi per la “ricerca” e alle scuole, quali luoghi per la “pratica” aggiornata: un riferimento territoriale importante potrebbe diventare il “Polo Tecnologico” (esperto anche per le procedure di richiesta di finanziamenti europei e collegato al mondo delle imprese). Aprendolo ai docenti e agli studenti, consentirebbe la fruizione da parte delle scuole delle tecnologie più attuali e la realizzazione di esperienze laboratoriali collegate all’innovazione. I “laboratori” sono lo strumento per raccordare più strettamente gli scopi e i metodi della scuola con il mondo del lavoro e dell’impresa. Sono stati proposti quattro interventi differenziati, con l’intento di avvicinarsi alla costruzione di una via italiana al sistema duale, che ricalchi alcune buone prassi europee, ma che tenga in considerazione le specificità del tessuto industriale italiano e in particolare della Regione Friuli Venezia Giulia e valorizzi la formazione: alternanza scuola lavoro, impresa didattica, bottega Scuola e apprendimento sperimentale. In relazione al termine “ricerca”, si deve pensare anche alle “ricerca didattica” . E’ stato proposto di costituire una comunità didattica, composta da docenti universitari e docenti della scuola secondaria di 2° grado, al fine di produrre modelli formativi, in quanto sono pochi gli insegnanti formati in ricerca didattica (a Trieste esiste il Polo Linceo presso il CIRD dell’Università degli Studi di Trieste per la formazione ed innovazione nella scuola).

Valutazione della qualità delle conoscenze e delle

competenze - E’ emersa a riguardo, l’esigenza di portare a sistema una verifica del successo-insuccesso scolastico e dei livelli di conoscenze e competenze acquisite in uscita dai vari ordini e gradi di scuola da parte degli studenti e di valutare la qualità del livello raggiunto per affrontare i gradi di istruzione successivi e/o l’ingresso nel mondo del lavoro. Manca a livello italiano un sistema di certificazione, che sostenga un insegnamento basato sulla acquisizione delle competenze, con linguaggio che sia comprensibile e condiviso anche da chi legge e non solo da chi scrive. Più in generale, valutare il sistema è necessario. Occorre individuare i livelli essenziali delle prestazioni scolastiche, rendere l’Invalsi realmente autonomo rivedendo radicalmente la funzione dei test, al fine di innalzare la qualità della didattica e non di classificare le scuole. Al tema va dedicata particolare attenzione in quanto la valutazione delle conoscenze e delle competenze è applicata anche agli alunni stranieri, inseriti nelle classi secondo l’età e non secondo la competenza. Ciò comporta che gli alunni stranieri siano valutati come gli altri (sia nel 1° che nel 2° ciclo). La normativa a riguardo dovrebbe essere rivista.

Alternanza scuola lavoro - Il tema è stato centrale in alcuni incontri. In

generale e al di là della diversa tipologia delle scuole superiori di 2° grado, si ritiene essenziale la formazione di un rapporto collaborativo e formativo tra scuola e mondo del lavoro. L’esperienza di questi ultimi anni, tuttavia, è stata quella di prevedere tale rapporto in forme di contingente opportunità alla condizione, precaria, disorganica, a-progettuale, di un mercato del lavoro in evidente stato di crisi. Una logica di urgenza troppo contingente, che spesso ha prodotto una subordinazione dell’importanza più vasta e generale della formazione scolastica dei giovani (in specie alla cultura critica e alla cittadinanza

consapevole) ad esigenze e urgenze di un “saper fare” troppo asfitticamente inteso. Nell’auspicio che si possa rilanciare, incentivare e consolidare una capacità progettuale e innovativa di più ampio respiro, l’alternanza deve essere intesa come formazione congiunta tra scuole e aziende. Oggi, meno del 6% degli allievi fa esperienza di lavoro in azienda. Le scuole, che devono diventare il faro dell’orientamento al lavoro, possono associarsi in rete per realizzare lo scopo. La proposta di 200 ore nel triennio finale, è opportuna in quanto se non vengono realizzati questi percorsi aumenta il tasso di disimpegno degli studenti. In Europa per accogliere gli apprendisti bisogna essere qualificati, in Italia no; per cui i livelli di accoglienza sono spesso inadeguati. Le imprese formative sono necessarie e devono essere anche buone. Il modello professionale europeo prevede che le aziende di punta accolgano gli studenti e i tutor scolastici per presentare la propria esperienza. Altro progetto è quello delle visite di mezza giornata in azienda, dove i tutor aziendali illustrano problematiche rilevanti, quali la trasformazione dell’impresa, l’adeguamento degli impianti produttivi, le aspettative del personale ecc.. Quindi, la sequenza delle visite offre un quadro formativo significativo che permette momenti di riflessione sulle acquisizioni professionali ottenute in termini di sicurezza e qualità. Portare un allievo all’interno di una azienda italiana comporta però una serie di aggravi burocratici che vanno assolutamente alleggeriti. Nella dimensione nazionale e regionale in tutte le regioni italiane esistono diverse modalità e sistemi di accoglienza, che pertanto necessitano di essere accorpati in un unico modello. Pertanto le imprese e la scuola devono co-progettare, in coerenza con lo sviluppo delle filiere produttive, percorsi pensati per durare nel tempo. In Regione Friuli Venezia Giulia, però la crisi economica ha avuto dei riflessi sul settore manifatturiero e ciò ha determinato una seria difficoltà nell’individuare aziende disposte a realizzare con la scuola i percorsi di alternanza scuola lavoro. Si prefigura perciò una difficoltà di realizzazione delle 200 ore preventivate previste dal documento La Buona Scuola. Emerge, tuttavia, che l’alternanza scuola lavoro, essendo un percorso didattico-formativo, deve rimanere, quale responsabilità, in capo all’Istituzione scolastica; va evitato il rischio che sia confusa con l’apprendistato e dunque con una vera e propria attività lavorativa. Va alla scuola, quindi, il compito di verificare l’efficacia del percorso. Non si deve genericamente affermare che vanno tolti i vincoli burocratici “farraginosi”, ma è indispensabile la chiarezza per tutelare gli studenti. Guardando a quanto accade in Europa, i migliori esempi di alternanza scuola lavoro si registrano in Danimarca e in Austria, ove risultano essere, per l’impostazione che li caratterizza, un efficace strumento per contrastare la disoccupazione. L’ASL non deve essere un’esperienza sporadica, occasionale per lo studente; va garantita e incardinata nel percorso scolastico e quindi supportata da risorse specifiche: di natura economica, umana (sono necessari professori che possano accompagnare la classe nel luogo dell’esperienza lavorativa) e di natura amministrativa (devono essere promossi Patti Territoriali per la realizzazione dell’ASL, tramite i quali i soggetti cointeressati definiscono le reciproche responsabilità e che costituiscano la base di riferimento comune per la certificazione dei crediti degli studenti). E’ stata presentata la seguente proposta. Al fine di realizzare con

forza l'ASL, si potrebbe sviluppare un progetto pilota che si fonda sui seguenti punti (anche utilizzabile insieme ad altri, da avviare in altre aree territoriali, in campo nazionale, in analogia o con proprie peculiarità, per trarvi gli elementi maggiormente riproducibili per ricavare indicazioni utili per il legislatore)

1. In attesa del modello di certificazione per la spendibilità a livello nazionale delle competenze e per il riconoscimento dei crediti di cui all'art. 6, D.Lgs. 77/2005, la scuola dovrebbe disporre della possibilità di attribuire più valore, per aver svolto positivamente l'ASL, alla valutazione di fine anno scolastico dello studente, in particolare, per quello terminale del ciclo di studi, con conseguente maggiore incidenza sul punteggio di diploma rispetto a quanto avviene attualmente (stimolo per gli studenti).
2. Per favorire il dialogo con le imprese, le aziende dovrebbero essere incentivate ad accogliere i ragazzi in alternanza scuola lavoro. Per questo il ministero/gli enti locali potrebbero riconoscere alle aziende che ospitano i ragazzi un "premio", magari fornendo loro dei punteggi aggiuntivi nella partecipazione ad alcuni bandi nazionali, regionali o fondi di formazione (ad es. Fondimpresa) (stimolo per le imprese).
3. I percorsi ASL, interagendo con il territorio, sono progettati, attuati, verificati e valutati sotto responsabilità delle Istituzioni scolastiche (art. 1, c. 2 – D. Lgs. 77/2005). Esse potrebbero essere sostenute con la predisposizione di una rete di supporti e riferimenti territoriali, delineata e presidiata da una commissione inter istituzionale, che ne definisce condizioni, vincoli e modalità specifiche (coinvolgimento del territorio)
4. La progettualità delle istituzioni scolastiche, di cui al precedente punto, potrebbe risultare più stabile e incisiva se strutturata in percorsi pluriennali per i quali andrebbe introdotto un organico funzionale del personale docente, almeno triennale. Sarebbe così superata la frammentazione e l'incertezza attualmente caratterizzanti la predisposizione e la realizzazione dei percorsi ASL: conoscere la dotazione, significa sapere di quali risorse professionali si dispone e permette di realizzare una progettualità su basi certe (responsabilizzazione di tutti gli stakeholders, compreso il MIUR).

Valutazione docenti

– L'analisi di questo tema da parte dei partecipanti, ha evidenziato lo stretto collegamento con la formazione, già visto in precedenza. E' ritenuta opportuna una qualche forma di rilevazione, che possa riconoscere e premiare il lavoro svolto con serietà, competenza e spesso con autentica passione dagli insegnanti, ma che al tempo stesso possa produrre effetti anche su chi, viceversa, non attende al proprio dovere. E' di difficile individuazione lo strumento adatto alla rilevazione e il soggetto competente a valutare. E' emerso in più occasioni che il meccanismo di premialità dei docenti, che distingue i meritevoli dai non meritevoli all'interno di ciascuna scuola, è stato improntato in un'ottica meramente efficientista ma inefficace nelle ricadute educative. Si propone di mettere in atto strategie adatte a incentivare, promuovere, potenziare il miglior impegno professionale da parte di tutti i docenti, tenendo conto delle loro qualità umane e culturali e

dell'esperienza didattica che si accresce nel tempo con l'esercizio stesso della professione (un sistema misto che riconosca il merito e l'anzianità). Il "merito" occorre sia promosso da percorsi formativi alla professione docente di alto profilo, stimolato da condizioni di lavoro adeguate e socialmente diffuso in forme più ampie possibili. Solo così può maturare nella professionalità docente un'attenzione permanente alla qualità del lavoro e la prassi normale di criteri valutativi. Si ritiene pertanto:

1. che formulare a priori per ogni scuola quote percentuali (nello specifico 66% e 33%) di riconoscimento o meno del valore professionale (da far coincidere con un meccanismo di progressione di carriera ed economica) non sia la via "diritta" né concretamente percorribile di un'introduzione di principi valutativi condivisi. Il Ministero pare considerare fisiologica una percentuale di un terzo dei docenti in ogni singola scuola considerati di "livello B". E, viceversa, non pare tollerare scuole in cui la percentuale del "livello A non possa superare i due terzi. Uno schematismo che ci sembra intenda affrontare in forme addirittura neo-burocratiche (se non meramente economiciste) una questione così complessa, delicata e articolata come quella della valutazione dei docenti;
2. si crede che l'introduzione di criteri valutativi della professione docente, ai fini di una sua quanto più vasta condivisione all'interno del mondo della scuola, non possa che esser tratta, in primis, e quasi logicamente dedotta, dai criteri rigorosi e permanenti di un rinnovato percorso di formazione e abilitazione dei docenti, cui i detti i principi di valutazione facciano sempre esplicito riferimento lungo la progressione di carriera. L'individuazione di un rapporto stretto e rigoroso fra percorso di formazione (iniziale e progressiva) e criteri di valutazione in itinere ci pare indice primo e irrinunciabile di serietà e coerenza professionali;
3. se interno, il "Comitato di valutazione" in ogni scuola dovrebbe esser inizialmente aperto alla raccolta di materiale didattico e di ricerca inviabile ad esso da parte di tutti gli insegnanti che volontariamente volessero sottoporre a verifica la qualità del proprio lavoro. E' questa una (non la sola) delle basi possibili, in modi e tempi da definire (secondo turnazione che apra possibilità a tutti e non preveda alcuna quota percentuale fissa), per valutare, secondo criteri condivisibili e chiari, le competenze e le abilità professionali di ogni insegnante che fossero meritevoli di attenzione e incentivazione. Ogni triennio, a turnazione, tutti gli insegnanti di ogni singola scuola, volontariamente, avrebbero la possibilità di documentare e sottoporre a verifica il proprio lavoro didattico e di ricerca. La figura del docente-mentor, individuato dal Nucleo di Valutazione (cioè da un organo assai ristretto), beneficiario 'ipso facto' degli scatti di carriera, e preposto alla valutazione dei suoi colleghi d'Istituto, potrebbe introdurre tra i docenti dinamiche prevedibili di competizione e "carrierismo" nel senso deteriore del termine. Al fine di evitare questo pericolo e salvaguardare la democraticità collegiale della vita d' Istituto si può perlomeno prevedere che il docente-mentor sia eletto dall' intero collegio dei docenti. E' aperta, tuttavia, anche la possibilità, come avviene in altri settori del mondo del lavoro, di una procedura di valutazione "esterna". La "valutazione esterna" deve, comunque, essere affidata a enti di pubblici accreditati e di emanazione ministeriale.
4. si ritiene che la legge sull'autonomia scolastica dell'offerta formativa ancor oggi in vigore abbia già definito a sufficienza particolari figure che nelle scuole (alcune in

forma elettiva, altre su indicazione dirigenziale) prestano competenze e attenzione a particolari mansioni: figure di riferimento all'offerta formativa, collaboratori della dirigenza, coordinatori di dipartimento o di consiglio di classe, rappresentanti di Consiglio di istituto ecc. E si crede, piuttosto, che esse vadano opportunamente incentivate e motivate, ma anche che tali figure, in ispecie quelle non elettive e che svolgono funzioni collaborative alla dirigenza, vadano escluse, per la funzione che già ricoprono, da ulteriori "promozioni di merito";

5. si pensa che i criteri di valutazione dei docenti debbano equilibrare con più chiarezza di quanto non si evinca dal Documento le capacità professionali tratte dalla prassi didattica curricolare e quelle tratte da capacità di progettazione e implementazione dell'offerta formativa generale. Ossia, stante l'importanza nella scuola odierna di una progettualità esterna ai curricula disciplinari il cui valore non è in discussione, ci pare che un'attenzione comunque particolare vada data nel lavoro dei docenti ai valori professionali di preparazione culturale e innovazione didattica, di attenzione alla motivazione degli studenti, di capacità di trarre dalle discipline di riferimento prassi di più larga formazione civile dei giovani, di abilità nell'intreccio didattico pluri e inter disciplinare.

Finanziamento dei privati – Dalla discussione è emerso che, stante il fatto che, a rigore del dettato costituzionale, il sistema scolastico e il diritto allo studio debbono essere e rimanere pubblici e pubblicamente motivati, incentivati e sostenuti, l'apertura a collaborazioni con realtà "private" si ritiene prassi possibile, se normativamente ben regolamentata: in particolare a partire da norme che regolino la vita democratica interna alla scuola pubblica. In particolare, nel Documento si riscontra una non sufficiente attenzione alla riflessione sugli Organi Collegiali della scuola, date le ipotesi di riforma più volte annunciate in anni precedenti. Una più organica riflessione anche sul possibile rapporto fra scuola ed enti privati dipende strettamente, da una migliore definizione di tale rapporto pubblico/privato che si produce dalla chiarezza di definizione, compiti, poteri e composizione degli Organi Collegiali interni alla scuola. Pertanto, si ritiene opportuno un collegamento della scuola con il territorio, ma si teme che l'ingresso dei privati possa condizionare la scuola, favorendo l'efficientismo a scapito della formazione. Le risorse private quindi dovrebbero essere aggiuntive e non sostitutive di quelle pubbliche.

Carriera dei docenti – Il tema si collega al punto 6. Valutazione dei docenti e al successivo punto 10. Status giuridico ed economico per il personale della scuola. I Sindaci dei Comuni della Valcanale, Canal del Ferro e di Tarvisio (Provincia di Udine) hanno rappresentato più volte, anche con note inviate al MIUR, la richiesta di avere maggiori risorse umane (e finanziarie), al fine di evitare lo spopolamento delle scuole di montagna. I Sindaci dei comuni interessati chiedono agevolazioni per gli insegnanti che prestano servizio nei comuni di montagna, al fine di limitare lo spopolamento, che da molti anni sembra essere una caratteristica di quelle zone: solo gli insegnanti elementari, che

prestano servizio nei comuni di Tarvisio e Malborghetto, hanno la maggiorazione del servizio di un 1/3, ai sensi del DPR 1092/73. In generale si auspica una valorizzazione della funzione docente con un riconoscimento economico che elevi la categoria in aggiunta alla premialità per il merito.

Funzione della Dirigenza scolastica – Negli incontri in cui è stato discusso questo tema è emerso che il dirigente scolastico non è considerato un vero dirigente, in quanto non è equiparato al ruolo degli altri dirigenti dello Stato.

Status giuridico ed economico per il personale della scuola

Il tema è strettamente legato al punto 1. Formazione dei docenti, al punto 6. Valutazione dei docenti e al punto 8. Carriera dei docenti. E' stato precisato che l'ultimo contratto normativo è stato siglato sette anni fa. Orario, salario, figure di sistema, organizzazione del lavoro, valorizzazione professionale e valutazione sono temi contrattuali e non di legge. Quindi il contratto è lo strumento più flessibile e appropriato per realizzare innovazioni e cambiamenti e per valorizzare le professionalità presenti nella scuola. Occorre un nuovo status giuridico, ma si ritiene che andrebbe innanzitutto previsto un unico status giuridico ed economico per il personale della scuola, come base di partenza; abolire quindi le differenze ormai anacronistiche quali: il calendario scolastico differenziato tra la scuola per l'infanzia e le scuole di tutti gli altri gradi, l'orario di insegnamento inversamente proporzionale all'età degli alunni, lo stipendio direttamente proporzionale all'età degli alunni.

Scuola inclusiva (non solo sostegno) – Il tema è stato trattato

secondo una lettura ampia del suo significato. Non è sufficiente riferirsi al sostegno per i ragazzi disabili, perché è necessario rivedere la determinazione degli organici, assicurando nuovamente ore di contemporaneità e ridurre il numero massimo di alunni per classe, perché i casi di difficoltà nelle classi sono sempre più numerosi. La scuola per essere inclusiva deve riuscire a interrogarsi e a ridefinirsi con flessibilità rispetto a molte situazioni che non rientrano nell'ambito della disabilità, ma che richiedono interventi individualizzati. Nel documento iniziale La Buona Scuola c'erano solo alcuni accenni all'integrazione degli alunni stranieri. L'argomento è stato inserito successivamente come tredicesimo punto.

Scuole in rete con il territorio – In parte legato al tema Alternanza scuola lavoro, in alcuni incontri è stato trattato in senso più ampio. La rete da sviluppare o rafforzare è quella volta a collegare scuola e istituzioni pubbliche e private, associazioni e

ordini professionali, in diversi settori, quali la formazione e i finanziamenti, poiché si avverte l'esigenza di fare sistema. Il documento La Buona Scuola non è tout-court il testo per una riforma del fare scuola, occupandosi anche di altro (p.e. cerca di dare risposta al problema occupazionale), ma è anche vero che le soluzioni effettive risultano efficaci e solide quando partono dalla creazione dei presupposti a livello territoriale e il DPR 275/1999 (Regolamento recante norme in materia di autonomia scolastica) è uno strumento che consente di intrecciare le relazioni tra gli Istituti scolastici e gli altri soggetti: superando la logica del Tavolo di Confronto, si tratterebbe di impegnarsi per la realizzazione di un'agenda-setting e di operare per la sua realizzazione.

Introduzione o ampliamento di nuovi insegnamenti (arte, musica, educazione motoria e economia)

– Si riportano alcune perplessità emerse dalla discussione. Ci si chiede come potranno essere inserite nell'orario: sono aggiuntive o saranno inserite nell'attuale orario a scapito di altre? Quali? Inoltre: si tratta certamente di discipline importanti e formative, ma rappresentano una vera priorità? La musica, comunque, non avrebbe continuità nei gradi successivi di istruzione. Sembra che tali insegnamenti siano giustapposti, fondati più che su una vera e propria proposta finalizzata all'ampliamento dell'offerta formativa statale, sulla necessità di impiegare in modo utile insegnanti in esubero in certe classi di concorso a seguito della immissione in ruolo dei precari storici. Si segnala del pari che una disciplina che ha assoluto bisogno di essere potenziata o ripensata nella didattica, perché purtroppo i risultati in uscita sono mediamente deludenti, è quella delle lingue straniere. Forse perché sono state ridotte le ore di lezione, forse perché si insiste prevalentemente sulla grammatica o rispettivamente sulla letteratura, fatto sta che usciti dalle nostre scuole i ragazzi non dominano la lingua straniera e non sanno esprimersi con essa. Sempre a proposito di materie: gli istituti tecnici e professionali soffrono per la soppressione dei laboratori. Almeno quelli caratterizzanti andrebbero ripristinati per una formazione specifica, coerente con gli indirizzi di studio. Le recenti riduzioni orarie delle materie di indirizzo potranno essere giovate nell'immediato in termini di costi, ma sicuramente hanno disatteso le aspettative dal punto di vista della formazione e a lungo termine sono dannose economicamente poiché producono diplomati senza specifiche competenze, cioè impreparati per l'ingresso nel mondo del lavoro, con svantaggi per sé, per la società e per i mercati. **Nello specifico, per quanto riguarda l'insegnamento della storia dell'arte e dell'economia si allegano due documenti esplicativi, predisposti rispettivamente dalla Vicepresidente Club Unesco di Gorizia, dott.ssa Marina Cerne e dal gruppo formato dagli idonei per le classi di concorso A017 e A019 del concorso docenti del 2012.**

Nuove alfabetizzazioni – La discussione ha messo in luce come ancora oggi sia necessario intervenire sulla formazione relativa all'informatica e alle lingue straniere (in particolare l'inglese).

Con questo tema si chiude l'attività di rendicontazione dei risultati ottenuti al termine degli incontri, per i quali i partecipanti hanno predisposto una relazione inviata all'USR FVG. I temi non esposti in questo documento, ma elencati nella tabella dell'abstract, in parte coincidono con alcuni dei punti esaminati e in parte non sono stati adeguatamente analizzati, non risultando quindi utili per l'attività di rendicontazione