FLC CGIL

il giornale della effelleci

FLC CGIL

N. 4 - giugno 2014

ARTE / FORMAZIONE / RICERCA / SCUOLA / UNIVERSITÀ

FEDERAZIONE LAVORATORI DELLA CONOSCENZA

Direttore **Domenico Pantaleo** Direttore responsabile **Ermanno Detti**

Edizioni Conoscenza

IL CANTIERE DELLA FLC CGIL

PROPOSTE PER LA PROFESSIONE DOCENTE

PREMESSA

La scuola è l'istituzione pubblica più sensibile e più permeabile a tutte le contraddizioni e le problematiche che attraversano la società, in particolare se aggravate dalla lunga crisi di questi anni. Senza ripercorrere la storia degli ultimi 10-15 anni, una cosa è certa: la scuola ha bisogno di profondi cambiamenti.

I TRE REQUISITI PER IL CAMBIAMENTO

Cambiamenti e riforme non sono neutri. Quelli che immagina la FLC poggiano su 3 pilastri:

1. L'idea di quale sia oggi una buona scuola che serva al paese e ai suoi cittadini. Quella delineata dalla Costituzione è quanto mai attuale e rimane il faro guida di tutte le innovazioni.
2. Un *team* di docenti, dirigenti, amministrativi, tecnici e ausiliari in grado di fare vivere e arricchire quotidianamente e collegialmente la scuola.
3. Una *governance* (finanziaria e istituzionale) del sistema che sia, allo stesso tempo, nazionale e attenta alla realtà locale in cui la singola scuola opera.

C'è anche una quarta condizione, non meno importante delle altre: i cambiamenti devono coinvolgere la società e gli operatori. Abbiamo visto quali danni producono i tentativi di riforma che escludono *la partecipazione e il protagonismo* di chi nella scuola vive e lavora.

Questo breve documento sintetizza le proposte della FLC Cgil su uno dei pilastri della riforma, che però (per ovvii motivi) richiama automaticamente tutti gli altri: le professioni della scuola e qui, in particolare, *la professione docente*. È compito del sindacato, infatti, occuparsi del lavoro, per tutelarlo, certo, ma soprattutto per leggerne e interpretarne i cambiamenti. Come? Con lo strumento più moderno ed efficace che ci sia: il contratto.

QUALE DOCENTE? PER QUALE SCUOLA?

Il profilo professionale del docente è fortemente interrelato alla funzione e alle finalità che la società attribuisce alla scuola.

L'ultimo contratto di lavoro, sottoscritto nel 2007 ma ancora in vigore, non è più adeguato e i numerosi e affastellati interventi normativi hanno creato più ostacoli che facilitazioni al miglioramento della professione.

Il profilo professionale docente nella proposta contrattuale della FLC si declina in 5 titoli:

- le competenze
- la formazione
- l'orario
- la valutazione
- la retribuzione

Ma tutto questo sarebbe astratto se non sapessimo per quale scuola stiamo disegnando il docente.

La società della conoscenza ha bisogno di più scuola. A meno che non si voglia passare dalla democrazia all'oligarchia. La cittadinanza, oggi più che mai, poggia soprattutto sul possesso di saperi e conoscenze.

Una scuola, quindi, il cui obiettivo sia il successo formativo di tutti – che non significa tutti promossi – ma tutti con pari opportunità di accesso a saperi e competenze. Una scuola che dia cultura, strumenti per acquisire nuove conoscenze, prepari alla cittadinanza e al mondo del lavoro.

Dunque: obbligo scolastico da 3 a 18 anni, didattica laboratoriale e inclusiva, orientamento, sostegno alla disabilità, flessibilità dei curricoli, particolare attenzione alle aree svantaggiate, in particolare del Mezzogiorno e alle complessità organizzative e didattiche (Its, rapporti con università, consorzi, ecc).

Ma anche collegialità, partecipazione, autogestione (autonomia), apertura al territorio. ■

BRAVI DOCENTI IN UNA SCUOLA MIGLIORE

LE COMPETENZE

Per competenze intendiamo la padronanza di conoscenze teoriche e la capacità di utilizzarle correttamente e proficuamente nella pratica didattica e nel lavoro quotidiano. E inoltre la capacità di continuare a imparare, ad affinare le competenze personali e a migliorare il proprio lavoro attraverso la riflessione sull'esperienza, la ricerca-azione, il confronto con i colleghi, l'aggiornamento e la formazione continua. Abbiamo individuato 9 competenze fondamentali: *psicopedagogica, disciplinare, relazionale, metodologico-didattica, organizzativa, informatica, linguistica, valutativa, sull'orientamento*.

All'acquisizione di queste competenze dovrebbe essere finalizzata la formazione, quella iniziale *in primis,* quella in ingresso e poi quella in servizio. Le competenze vanno formate, riconosciute, curate e valorizzate.

LE SPECIFICITÀ

L'insegnamento è una funzione unica, anche se il lavoro docente si rivolge a persone molto diverse tra loro: ai bambini di 3 anni, agli adolescenti, a giovani maggiorenni e, spesso ad adulti. Ma non ci sono gerarchie. Ci sono semmai specificità che vanno riconosciute nel profilo contrattuale. Peraltro alle specificità già previste dall'ordinamento, nei diversi gradi di scuola, ve ne sono altre che vanno contrattualmente riconosciute:

- docenti impegnati nell'istruzione degli adulti;
- docenti che insegnano la propria disciplina in una lingua straniera;
- docenti specializzati nell'insegnamento della lingua inglese nella scuola elementare;
- docenti impegnati nella scuola in ospedale, in carcere e a domicilio.

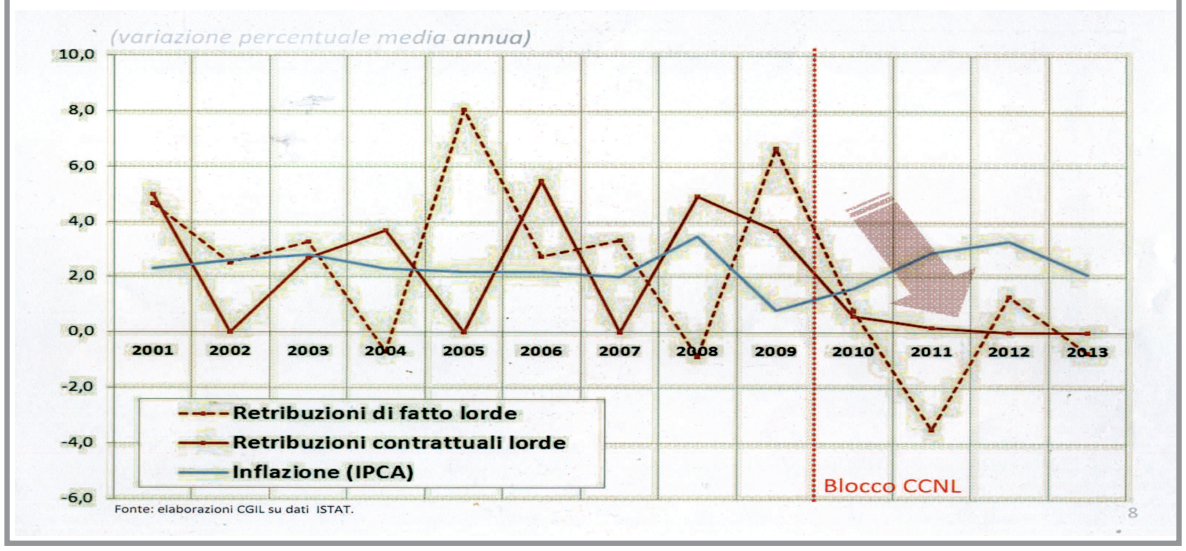
LA FORMAZIONE

L'insegnamento si svolge in una dimensione dinamica e in costante evoluzione. Per questa ragione, dopo un'adeguata formazione iniziale, le competenze ivi acquisite devono essere mantenute e implementate alla luce delle innovazioni ordinamentali,

Spedizione in abbonamento postale | Art. 1, c. 1, DL n. 353/2003 (conv. in L. n. 46/2004) DCB - Roma

il giornale della effelleci Aut. Trib. di Roma n. 17.260 del 9.5.1978 **n. 4 - giugno 2014** Valore Scuola coop. a.r.l. via Leopoldo Serra, 37 – 00153 Roma www.edizioniconoscenza.it - FLC Cgil - centralino 06.83966809/0 - Tipolitografia CSR - Roma,
In redazione: *Joëlle Casa, Renato Comanducci, Maurizio Lembo, Elio Rucci, Anna Maria Villari* - Progetto grafico *Luciano Vagaggini* - Impaginazione *Marco Fioramanti* - Tiratura 2.000 copie

Dinamica salariale nella scuola



1. Questa tabella parla chiaro. Dall'ultimo aumento contrattuale che chiude il quadriennio 2007-2009, il crollo del potere d'acquisto di chi lavora nella scuola è verticale. Una perdita media (netta) di oltre il 10% negli ultimi 4 anni.

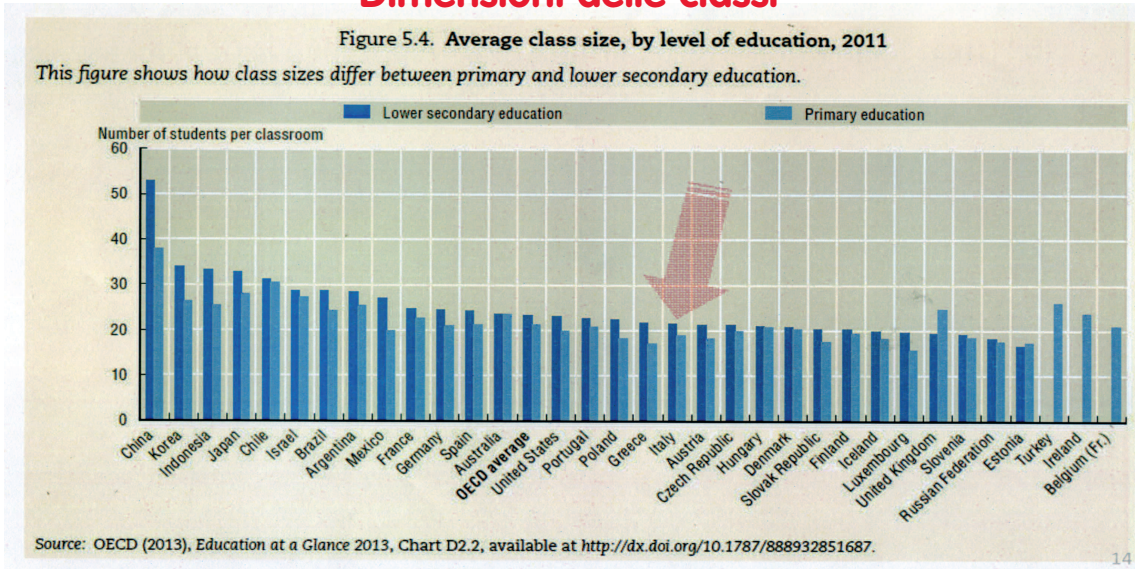
La riduzione MOF dopo i tagli

LA RIDUZIONE DEL MOF DOPO I TAGLI

Fonti di finanziamento del MOF	Composizione originaria del MOF (in milioni di euro)	Dotazione del MOF dopo intesa Aran marzo 2013 (1° taglio)	Dotazione del MOF dopo intesa Aran giugno 2014 (2° taglio)	Riduzione complessiva MOF dopo le due intese %
FIS	1.070,42	795,01	527,18	50,75%
ore eccedenti	90	74,5	52,15	42,06%
funzioni strumentali docenti	120,85	89,63	55,24	54,29%
incarichi specifici ATA	53,24	39,49	29,62	44,37%
aree a rischio	52,2	38,72	23,87	54,27%
accessorio personale comandato	2,5	1,86	1,15	54,00%
TOTALE	**1.389,21**	**1039,21**	**689,21**	**50,39%**

2. Il recupero parziale degli ingiusti tagli alle anzianità (unica possibilità di aggiornamento degli stipendi) non è avvenuto con i risparmi (ai quali la scuola ha contribuito notevolmente), ma stornando le risorse destinate al miglioramento dell'offerta formativa. I docenti si sono pagati di tasca propria il ripristino delle anzianità 2011-2012.

Dimensioni delle classi



3. Si dice che in Italia le classi hanno troppo pochi alunni. I dati dell'OCSE dicono che non è vero: la dimensione delle classi italiane è nella media dei paesi civili. E inoltre, come tutti i bravi docenti sanno, è difficile, quando non impossibile, un efficace lavoro didattico con classi di 30 alunni e spesso in presenza di disabili (anche il sostegno è ridotto) o di ragazzi con problemi speciali.

dei progressi sul terreno delle discipline e delle neuroscienze, in relazione al ridefinirsi del rapporto scuola-lavoro, alle esperienze maturate sul campo, an-che alla luce dei piani di miglioramento di scuola, auspicabilmente in un contesto di ricerca-azione e di *team teaching*.

La formazione deve anche parlare alla *responsabilità* della funzione, deve iniettare motivazione, spingere alla valutazione del proprio lavoro e alla riflessione sulla relazione educativa e sul rapporto con l'insieme dell'organizzazione scolastica. La scuola nel suo insieme è una comunità educante e il lavoro docente non ne è avulso.

La formazione deve essere programmata, obbligatoria e dunque finanziata. Pensiamo a un monte orario minimo (20 ore) e a criteri di progettazione da definire nel contratto.

L'ORARIO DI LAVORO

Una cosa è l'orario di cattedra, altra cosa è l'orario complessivo che il docente svolge.

Bisogna uscire dalla confusione attuale tra spezzoni, coperture di buchi e altre pratiche che hanno avuto come conseguenza di affastellare gli alunni nelle classi. Ogni scuola autonoma deve avere un organico funzionale al proprio progetto formativo, così da organizzare le attività dell'anno scolastico con certezza fin dall'inizio.

L'orario è questione complessa, perché la scuola ha bisogno di flessibilità.

Ci sono le ore in classe, o di cattedra, ci sono le cosiddette attività funzionali all'insegnamento (attività collegiali e di programmazione, di preparazione del lavoro di classe, i rapporti con le famiglie), ci sono attività opzionali. A differenza del lavoro di cattedra che ha l'orario che tutti conoscono – e su cui si fa un po' troppa ironia –, tutte le altre attività sono difficilmente quantificabili in modo rigido, per questo è importante che la contrattazione di scuola possa contare sul Fondo di istituto, quella dotazione finanziaria che consente a ciascuna scuola di realizzare il proprio progetto. Un progetto che viene rendicontato e valutato. Tutto ciò per andare oltre i luoghi comuni e riconoscere un orario funzionale per tutte le attività della scuola e un insieme di carichi di lavoro da esplicitare e portare a trasparenza nel contratto.

CONTRATTO E STIPENDIO: VALORIZZARE IMPEGNO E RESPONSABILITÀ

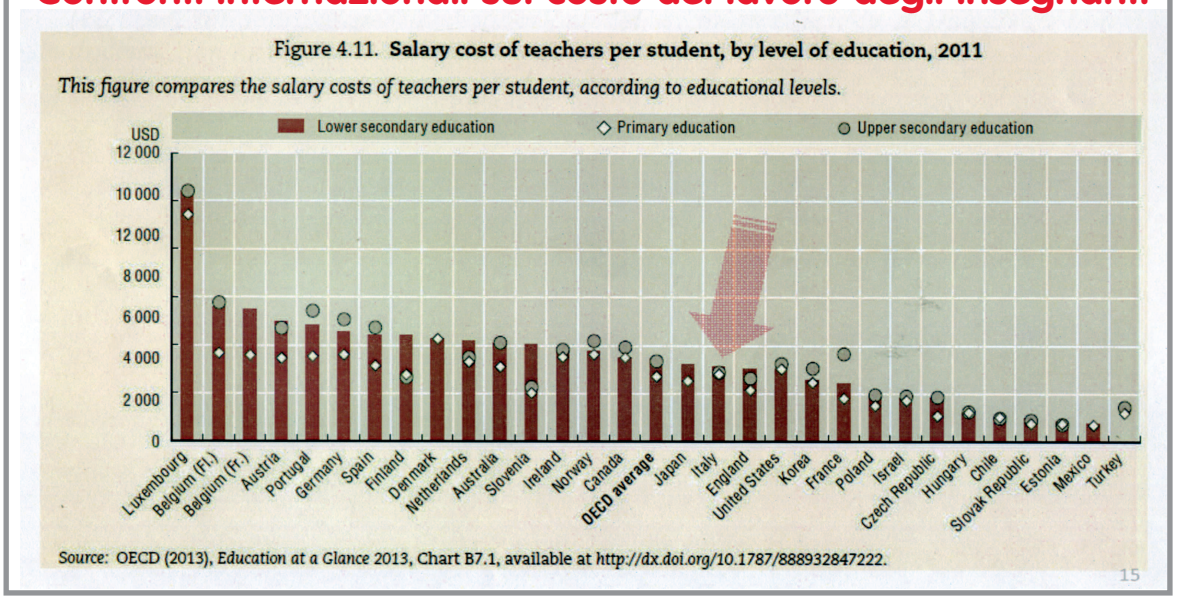
Parliamo di valutazione di sistema non per giudicare, ma per migliorare e valorizzare impegno e responsabilità. Obiettivo del contratto è proprio questo: dare valore al lavoro e arricchire la prestazione lavorativa. La qualità dei sistemi non si basa sul binomio competizione/individualismo, ma su quello cooperazione/collegialità. Questo è ancora più vero nel-la scuola. Non va nella direzione giusta la proposta del governo di un sistema di carriere che spezzi l'unicità della funzione docente. Gli elementi da valutare per valorizzare la professione docente possono essere, in sintesi i seguenti:

- l'esperienza basata sull'anzianità in servizio. Per questo diciamo che lo stipendio dei precari non può essere bloccato per 11 anni;
- il contesto in cui si opera (aree a rischio, alta presenza di stranieri o gruppi di svantaggiati, ITS, rapporti con altri soggetti del territorio);
- la qualità del lavoro didattico e laboratoriale;
- la produzione di materiali didattici e la costruzione di percorsi didattici;
- la formazione oltre la quota obbligatoria;
- il lavoro in *team*;
- le funzioni di coordinamento pedagogico e organizzativo.

Tutte le proposte per valorizzare la professione docente includono, ovviamente, il personale a tempo determinato: a parità di prestazione deve corrispondere parità di diritti e di retribuzione.

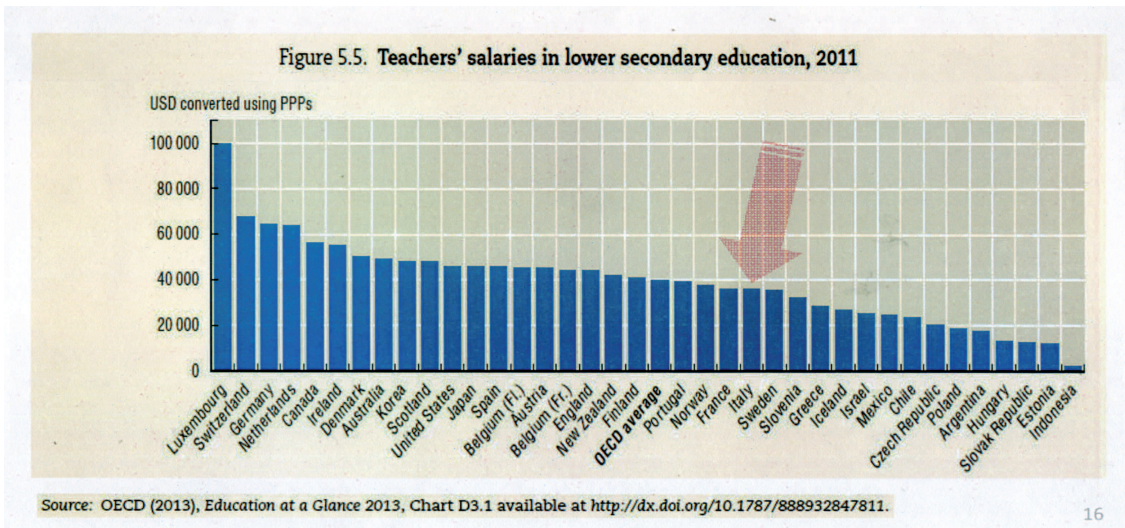
Fermo restando un *aumento significativo delle retribuzioni di base* (la cui media oggi è di circa 1.280 euro netti al mese) e fermo restando che il sistema degli scatti, anche rivisitato, va mantenuto, ognuno degli elementi su indicati dovrà fornire dei crediti per accedere a benefici economici o ad accelerazioni di carriera. Il rinnovo del contratto serve a dare risposte giuste e a essere coerente con un modello di scuola moderno e europeo. Ma anche qui *non ci sono riforme a costo zero e anche la valorizzazione del lavoro docente deve essere considerata un investimento* per la formazione delle future generazioni da cui dipende la crescita democratica e il futuro del nostro Paese. ■

Confronti internazionali sul costo del lavoro degli insegnanti



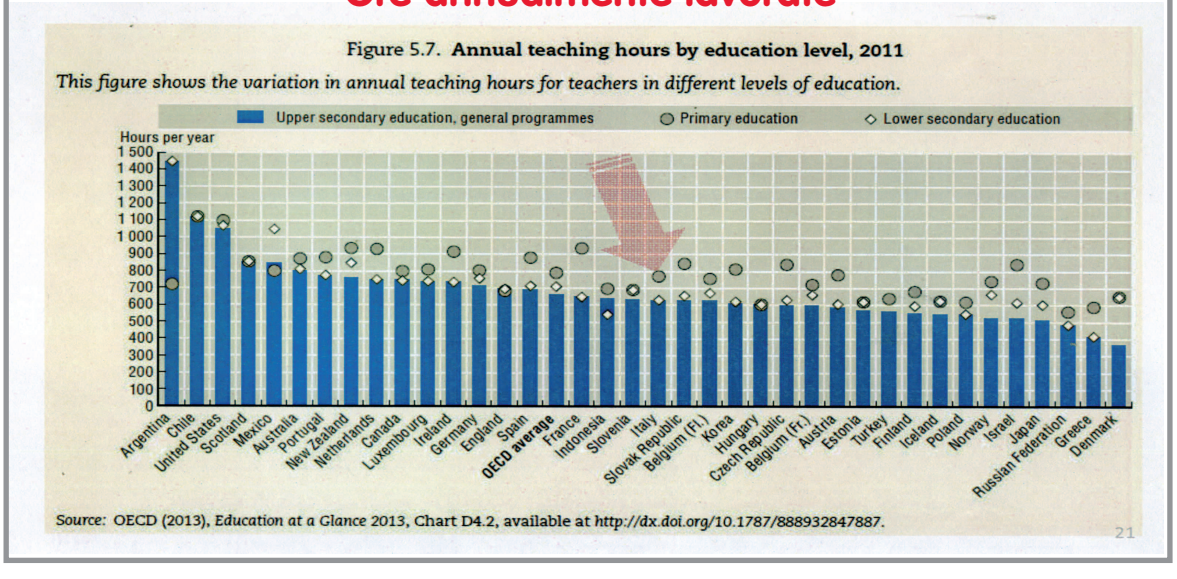
4. Gli insegnanti italiani costano troppo? Anche qui i dati OCSE parlano chiaro: un costo al di sotto della media.

Confronti internazionali sui salari degli insegnanti



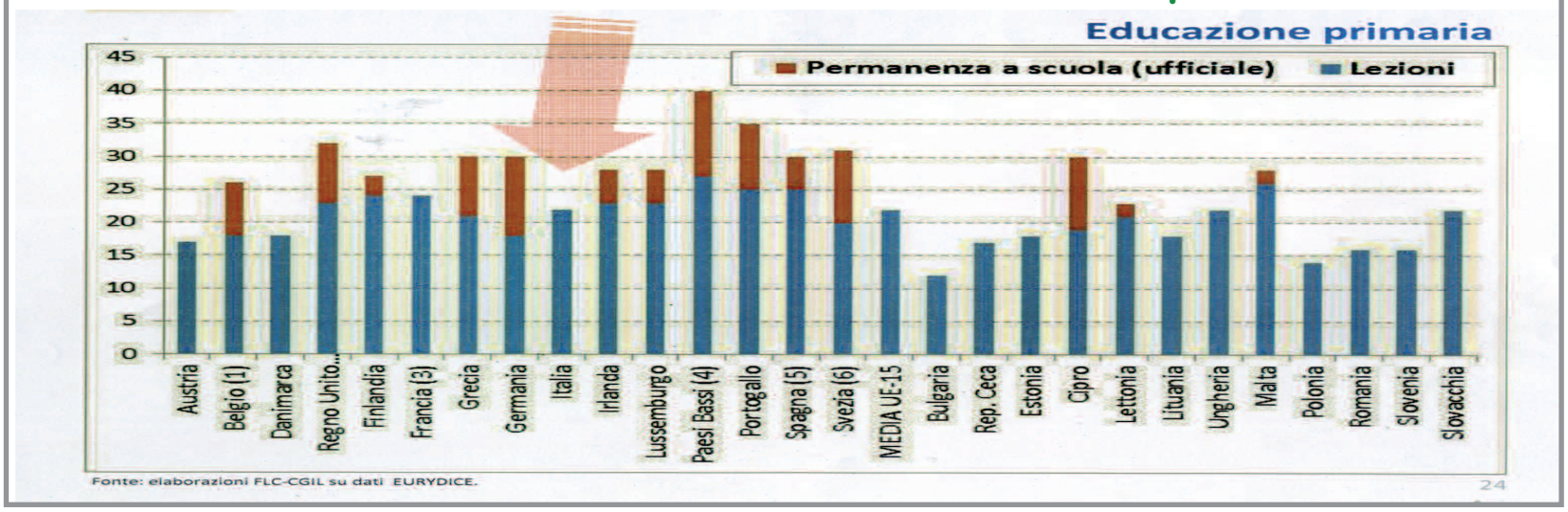
5. Questo grafico di fonte OCSE mostra il basso livello delle retribuzioni dei docenti italiani.
I valori di questo grafico rappresentano lo stipendio medio di un docente di scuola secondaria calcolato in termini di anzianità e progressione di carriera.

Ore annualmente lavorate

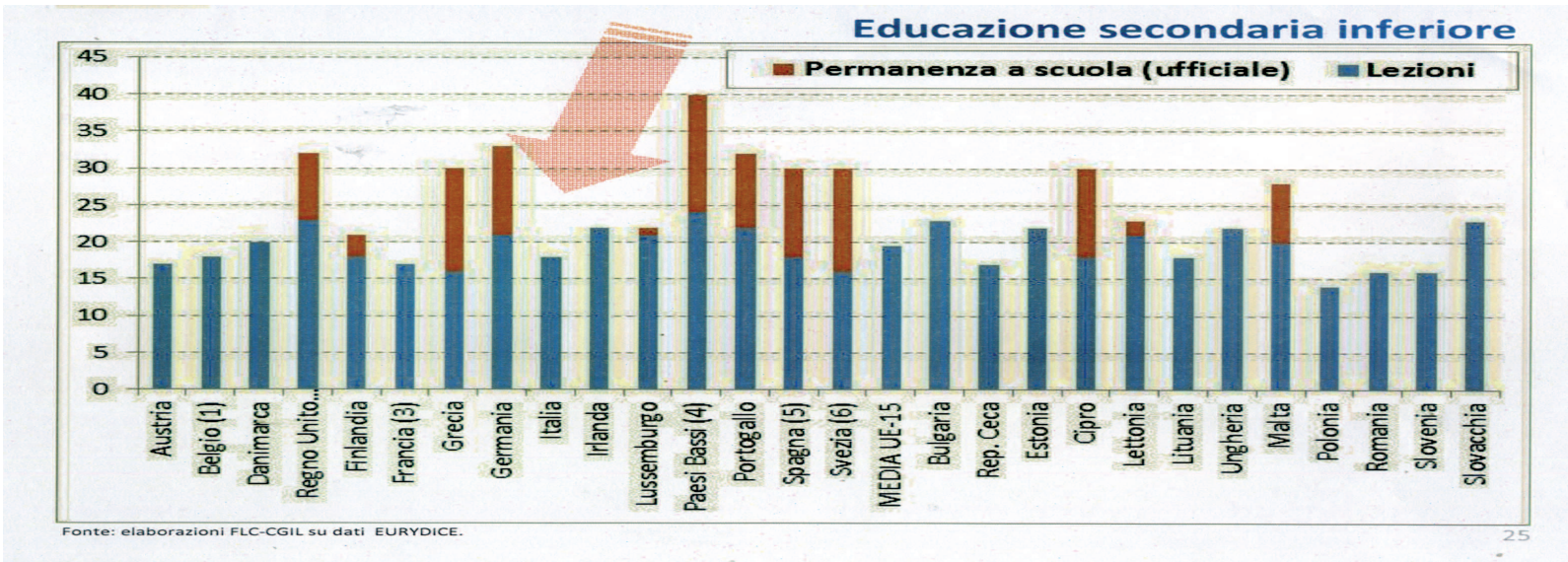


6. Premesso che non esiste una "scuola europea", perché i sistemi sono molto diferenziati e spesso non paragonabili, che a seconda dell'organizzazione scolastica cambia il peso e la consistenza di orari e la distribuzione del personale docente, questo grafico smentisce che in Italia i docenti lavorino di meno.

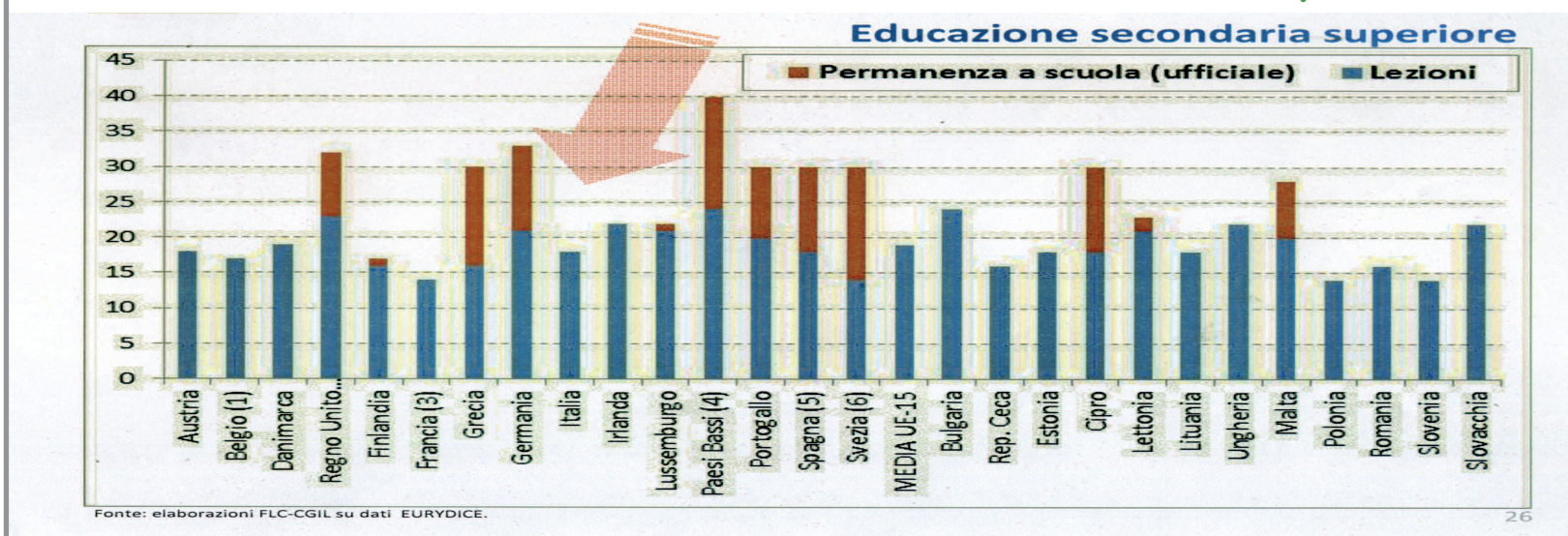
Orari ufficiali di lezione e di attività - educazione primaria



Orari ufficiali di lezione e di attività - educazione secondaria inferiore



Orari ufficiali di lezione e di attività - educazione secondaria superiore



7. I grafici di questa pagina dimostrano che in Italia, a differenza degli altri Paesi, nelle statistiche del lavoro degli insegnanti figura solo l'orario delle lezioni. Quasi tutti gli altri paesi calcolano la presenza a scuola. Questa presenza è fatta di tante attività: il lavoro collegiale, l'incontro con le famiglie, momenti di supporto alla didattica, preparazione delle lezioni, correzione compiti, attività, queste ultime che il docente italiano deve svolgere a casa propria, data l'assenza di spazi adeguati nelle nostre scuole, a cominciare dalle biblioteche per finire a sale attrezzate (computer e altre dotazioni tecniche) dove è possibile preparare materiali didattici. Dunque, quello che appare nelle statistiche è solo una parte, certo preponderante, del lavoro docente, ma non l'unica né la sola importante.

Le tabelle sono a cura di Riccardo Sanna, del dipartimento economico della CGIL., in collaborazione con la FLC CGIL.