



Confederazione Italiana Dirigenti e
Alte Professionalità



Associazione sindacale e
professionale dei dirigenti e delle alte
professionalità della scuola



European School Heads Association

Sezione interprovinciale di Vercelli, Biella, Novara

c/o D.S. Giovanna Taverna - ITIS "G.C.Faccio" Piazza Battisti 9, Vercelli
016154035 - 3805173985 - g.taverna@libero.it - www.anpaobivc.it

SIMPOSIO: LA PROFESSIONALITA' DOCENTE

ARONA 5 marzo 2007 ISS SAN CARLO BORROMEIO Via Montenero 15/B Ore 14.30 – 16.30

Dopo un rapido excursus sulla professionalità docente nei maggiori Stati europei, condotto dalla D.S. Di Muccio, si è passati ad un positivo confronto fra i numerosi partecipanti. Sono emerse le seguenti istanze:

1. il vicario del D.S. deve avere le stesse competenze gestionali e manageriali del D.S. per poterlo sostituire validamente. All'interno della scuola si dovrebbero creare strutture stabili di conduzione della scuola costituite da soggetti forniti di preparazione adeguata e supportati da corsi specifici (funzioni strumentali, capi dipartimento, collaboratori del preside, ecc.)
2. il vicario e le altre figure di sistema dovrebbero almeno avere il semiesonero. La scelta del docente vicario da parte del D.S. dovrebbe avvenire da un albo interno all'istituto
3. la progressione di carriera dei docenti si dovrebbe svolgere su due filoni : 1 – vicario-funzioni strumentali; 2 – docenti specialisti nella didattica disciplinare e nella metodologia, che svolgano la funzione di coordinatori per le singole discipline, occupandosi anche della formazione dei docenti (es. tutor delle attività didattiche con distacco parziale) con compito di supporto ai colleghi fornito di qualità relazionali
4. la funzione docente dovrebbe avere l'opportunità di una progressione professionale, ma il problema nasce al momento della valutazione
5. la valutazione dovrebbe svolgersi su un primo ed un secondo livello, tenendo conto di titoli, capacità concrete, ecc.
6. i valutatori dovrebbero essere interni all'istituto. Emerge una notevole fiducia nella valutazione dei colleghi di istituto e una forte diffidenza verso una commissione provinciale
7. viene riconosciuta la necessità di una prima valutazione oggettiva ma rigorosa del D.S. nel quale tutti i presenti ripongono fiducia circa l'imparzialità del giudizio e la competenza connessa essenzialmente alla conoscenza della realtà specifica
8. si ravvisa la necessità di una successiva valutazione condotta da un team e/o dai coordinatori di disciplina, in base a parametri diversi a seconda dei diversi livelli di scuola. Occorre predisporre una griglia di partenza con obiettivi concordati all'inizio dell'anno con il preside

9. la valutazione dei docenti dovrebbe essere legata a tappe formative significative, non solo sul versante pedagogico, ma anche su quello disciplinare, con un sistema di crediti formativi, che avrebbero ricaduta positiva sulla didattica
10. la valutazione dei docenti dovrebbe tener conto della capacità del singolo di inserirsi attivamente nella programmazione educativa e didattica della classe e dell'istituto, in modo da realizzare una programmazione di istituto valida per tutti i corsi e per tutte le classi (evitando la disparità che si registra attualmente tra classe e classe)
11. una prima forma di valutazione potrebbe essere la capacità di rispettare la programmazione di istituto e di classe
12. un altro criterio potrebbe essere di verificare la soddisfazione dell'utenza (da ponderare per i possibili aspetti negativi)
13. in sostanza, la valutazione dovrebbe essere ravvicinata, collegiale, realistica, contestualizzata
14. la carriera dovrebbe svolgersi in varie tappe:
 - ingresso come docenti
 - sviluppo su un asse puramente didattico (solo attività didattica con sviluppo di carriera) in tre livelli:
 - 1° livello – tutti;
 - 2° livello – il docente chiede di essere valutato per titoli e capacità da un team interno che acquisisce come base per la valutazione la relazione del D.S.;
 - 3° livello – valutazione per titoli e capacità ad opera di un team integrato da un elemento esterno
 - sviluppo su un asse organizzativo e di coordinamento in due livelli:
 - 1° livello - valutazione ad opera di un team interno, c.s.;
 - 2° livello - valutazione per titoli e capacità ad opera di un team integrato da un elemento esterno, c.s.
15. composizione dello staff di collaborazione col D.S.: vicario, collaboratore/coordinatore didattico, coordinatore amministrativo/organizzativo, tutor relazionale
16. gli ultimi anni della carriera dovrebbero prevedere responsabilità a livello di coordinamento

Giovanna Taverna