

PROFESSIONALITA' - ETICA PROFESSIONALE - MERITO

Prof.ssa Bruna Trucchi – Dirigente scolastica

Definire la professionalità docente, e di conseguenza l'etica professionale ed il merito, è operazione complessa, anche perché certi comportamenti possono essere considerati corretti e meritori in alcuni momenti storici e non altrettanto in altri.

E' indispensabile individuare ciò che in una società globalizzata è deontologicamente corretto dal punto di vista della professionalità e del merito.

Ha professionalità, quindi merita remunerazione, un docente che possiede una serie di competenze e consapevolezze e le sa intrecciare a beneficio della collettività: alunni, famiglie, società.

Un educatore senza merito non dovrebbe esistere. Le vecchie note di qualifica prevedevano che l'insegnante esercitasse la sua professione almeno "senza demerito".

Il problema è cosa fare di chi non ha merito, per chi non ha merito e perché non tutti i docenti hanno professionalità e merito. Una profonda riflessione deve essere fatta sulla formazione iniziale e in servizio e sulla modalità di reclutamento.

Un educatore dovrebbe innanzi tutto acquisire consapevolezza del significato di alcuni termini, ad esempio educazione, insegnamento, valutazione, dispersione scolastica.

- **EDUCAZIONE** trarre da, non mettere in
- **VALUTAZIONE** attribuire un valore al percorso fatto dal soggetto in formazione, non alla persona, valore di per sé.
- **DISPERSIONE SCOLASTICA**, vero problema della scuola, causato da mancata messa in atto di una corretta valutazione formativa e costituito non solo da bocciature ed abbandoni, ma da mancata acquisizione di conoscenze, abilità, competenze in relazione alle potenzialità

Un educatore dovrebbe essere ben consapevole delle caratteristiche della società in cui opera per dare risposte funzionali non alle mode, ma alle reali esigenze di una società che può piacere o non piacere, ma che è così, che ha una organizzazione dei rapporti sociali e dei sistemi di produzione di un certo tipo, che esige da tutti un alto livello di conoscenze, abilità e competenze indispensabili per inserirsi nel mondo dell'**informazione** e delle **tecnologie** così come messo in evidenza, già negli anni '80, nel libro bianco della Cresson e nelle indicazioni di Lisbona.

Un educatore dovrebbe possedere, in aggiunta alle competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche, psico-relazionali, consapevoli quali, ad esempio, che il richiamo al rigore è innanzitutto rivolto ai docenti, affinché organizzino la propria attività didattica nella maniera più funzionale all'apprendimento di ognuno, ricordando che il rispetto alla persona è imperativo categorico e che far parti uguali tra diseguali è grave ingiustizia e non risponde al dettato costituzionale.

L'educatore meritorio dovrebbe sapere che la funzione primaria della scuola è la formazione di persone libere, non replicanti, in grado di operare e difendere i valori in cui credono.

E ancora il buon educatore dovrebbe conoscere l'importanza dell'errore, non per farne oggetto di punizione, ma per considerarlo punto di partenza per l'organizzazione della propria attività didattica, nella consapevolezza che la conoscenza avviene affrontando problematiche così difficili da rendere l'errore quasi inevitabile, che nessuno può evitare di fare errori e che la cosa più importante è imparare da se stessi.

Fatta la premessa sulla professionalità e sul merito, in casa C.I.S.L. è in atto una riflessione sulla diversificazione e sul passaggio stipendiale.

Si pensa che avanzamento della carriera e diversificazione stipendiale non possano dipendere solo dall'anzianità, anche se è impossibile non considerarla in alcun modo.

La premialità proposta dalla Fondazione per la Scuola (per una % di docenti una mensilità aggiuntiva) non è accettabile per le conseguenze che sono ben immaginabili: spaccature di collegi, incertezze sull'imparzialità dei valutatori ...

Può essere presa in considerazione la proposta della Fondazione Agnelli: premialità dell'Istituto, come forte sostegno all'autovalutazione d'Istituto.

Nella consapevolezza che non esiste una forma di valutazione perfetta, nella C.I.S.L. tre sono le linee emergenti per una premialità/differenziazione, che non può essere definita in maniera extracontrattuale

- Riconoscimento di crediti certificabili. Problema aperto: chi rilascia i crediti?...
- Forte sostegno all'autovalutazione d'Istituto. Problema aperto: a fronte di quale investimento nazionale?
- Differenziazione della carriera del docente in relazione a funzioni strategiche. Problema aperto: differenziazione solo a termine? ...