**L’organico di sostegno di rete**

**Luciano Rondanini Dirigente Ufficio per ambito territoriale di Piacenza**

**Premessa**

La figura dell’insegnante di sostegno è stata introdotta dopo l’emanazione della legge 517/1977, nel momento in cui il nostro Paese scelse la strada dell’inserimento nelle classi comuni ( nella sola scuola dell’obbligo) degli alunni “portatori di handicap”.

L’ espressione “ insegnante di sostegno”, non presente nella legge ( in essa si parla di insegnanti *specializzati*), viene “ adottata” dal MPI nella C.M. 199 del 1979 nella quale si afferma: “ *la locuzione insegnanti di sostegno è ormai così invalsa nell’uso comune che può essere anche accettata ufficialmente*”. Già allora si sottolineava che “ *l’insegnante di sostegno deve essere pienamente coinvolto nella programmazione educativa e partecipare a pieno titolo alla elaborazione e alla verifica delle attività di competenza dei consigli e dei collegi dei docenti”*. Il principio della corresponsabilità, costantemente riaffermato nell’evoluzione del quadro giuridico, è risultato spesso disatteso nelle prassi didattiche risultando una sollecitazionepiù che un dato di realtà.

Così l’integrazione scolastica degli alunni disabili in Italia è dipesa in larga misura dall’assegnazione dell’ organico di sostegno. Dal lontano 1977 sono trascorsi quasi quarant’anni quel modello “ inclusivo” e le modalità di assegnazione di tale risorsa risultano oggi decisamente inadeguate rispetto alla realizzazione di pratiche educative realmente innovative.

Sono soprattutto i meccanismi di reclutamento, la discontinuità e la volatilità del ruolo, la scarsa integrazione dei docenti di sostegno all’interno del gruppo e/o del Consiglio di classe, i rischi della delega ad uno e della fuga degli altri ,… a rendere questa figura densamente fragile, nonostante la dimensione quantitativa dell’organico in questione: oltre 110.000 posti nell’a.s. 2014-2015!

**Valorizzare, non deprimere la funzione**

Come valorizzare allora gli insegnanti di sostegno in una scuola che faccia dell’inclusione di tutti, nessuno escluso, la *mission* della propria azione educativa?

I livelli di intervento che possono rilanciare la funzione del sostegno, unitamente alla funzione di tutti gli altri insegnanti, sono essenzialmente tre: l’organizzazione generale della singola *scuola*, la gestione della *classe*, le scelte politiche della *comunità* ovvero del contesto sociale allargato.

Tale modello può essere così schematizzato:

***CLASSE***

***SCUOLA***

**Organico di rete**

***COMUNITA***’

* L’istituzione scolastica promuove una cultura dell’inclusione a partire dalla leadership del dirigente che, d’accordo con gli organi collegiali, stabilisce le *linee – guida* a cui tutti i docenti dovranno attenersi: un vero e proprio *sistema di coerenze* d’istituto che, una volta condiviso dal collegio dei docenti e deliberato dal consiglio d’istituto, costituisce il vademecum di lavoro di tutti gli operatori. La scuola, quindi, assicura livelli essenziali di inclusione tramite un dispositivo finalizzato a vincolare i comportamenti professionali degli insegnanti e del restante personale ( ATA,…).
* All’impegno della scuola fa da contraltare la gestione della classe che dovrà riconoscersi come ambiente di *reciproco sostegno*. Nel nostro Paese, l’aula rappresenta lo *spazio pubblico* in cui tutti i ragazzi quotidianamente si incontrano e condividono rapporti, amicizie, impegni ed anche le contraddittorietà tipiche dell’età giovanile. E’ nella classe che si promuovono concretamente processi di inclusione o di esclusione. Di qui l’importanza dell’*organizzazione didattica* ( tempi, spazi, forme di raggruppamento,…) che gli insegnanti devono saper padroneggiare.
* Infine, la comunità territoriale, famiglie in primis, accrescerà le opportunità educative della scuola, attraverso la promozione di laboratori extrascolastici, gruppi pomeridiani, attività sportive, iniziative associative, *servizi di prossimità,…* che contraddistinguono una comunità di cura educativa che, sul piano delle scelte dei decisori politici, riduce i fattori di vulnerabilità e sostiene i processi di sviluppo delle persone .

L’organico di sostegno di rete si colloca nelle trame di questo perimetro nel quale la persona disabile vive concretamente il proprio cammino esistenziale e costruisce, a cominciare dalla scuola dell’infanzia ( anche prima, naturalmente!), il personale progetto di vita.

**Contenuti e forme della rete**

La vera integrazione presuppone pertanto il superamento del *modello individualistico* del sostegno come è avvenuto e sta avvenendo per caratterizzarsi invece come *“massa critica*” dell’intero collegio dei docenti.

Questo obiettivo, irrinunciabile rispetto ad una reale inclusione, dovrà essere raggiunto con un sistematico lavoro da parte del dirigente scolastico, dello staff di gestione, delle figure strumentali, dei coordinatori di classe, del gruppo di lavoro dell’istituto e della scuola nel suo complesso .

Su questi requisiti di base si può prospettare l’istituzione di un organico di rete con l’obiettivo precipuo di produrre un vero e proprio cambio di scenario rispetto alle “solitudini professionali” connotative dell’attuale condizione del sostegno.

Alle singole scuole della rete si chiede una sorta di “mutazione genetica” finalizzata al superamento dell’attuale assetto incentrato quasi sempre sul criterio della “*massima copertura oraria*”.

Come già sottolineato, l’obiettivo di realizzare un’integrazione di qualità all’interno del proprio istituto è responsabilità del dirigente, degli insegnanti, individualmente e collegialmente, del personale ATA e dei genitori. Un organico di rete deve poter contare su scuole che siano realmente impegnate a fare dell’inclusione educativa una delle ragioni dell’identità della scuola.

In quest’ottica l’organico di rete costituisce la seconda direzione di sviluppo e di superamento dell’attuale modello: la prima riguarda la singola scuola, la seconda, la comunità allargata comprendente gli altri soggetti istituzionali e, soprattutto le famiglie.

Si tratta di creare, all’interno di reti comprendenti 7-8 istituzioni scolastiche ( anche su base distrettuale), un gruppo di insegnanti altamente specializzati che, in un’ottica itinerante, supporti e accompagni i docenti di classi che richiedono un “*di più*” rispetto alle difficoltà che ordinariamente si incontrano. Ad esempio, esperti di metodologie inclusive, di didattiche cooperative, dell’utilizzo di software specifici…, in possesso di competenze tecniche efficaci nel portare a soluzione casi particolarmente impegnativi: disabilità sensoriali ( ciechi, sordi…), autismo, disabilità intellettive, ma anche casi di disturbi specifici di apprendimento ( DSA) e/o di alunni con Bisogni educativi speciali (BES).

L’insegnante della rete opererà non come una figura esperta esterna, una sorta di presenza “ mordi e fuggi”, ma come un-a collega coinvolta nelle dinamiche di cui si sta prendendo cura, facendo perno sulla crescita sia dei *singoli* , interessato-a compreso-a, sia del *consiglio di classe*.

Pertanto, oltre a competenze professionali specifiche, i docenti della rete dovranno conoscere molto bene le realtà in cui operano, in modo particolare i bisogni delle famiglie, che saranno un partner insostituibile di un modello d’integrazione avanzata, centrato sulla capacità di “ *fornire una cornice dentro cui gli alunni – a prescindere da abilità, genere, linguaggio, origine etnica o culturale – possano essere ugualmente valorizzati, trattati con rispetto e forniti di uguali opportunità a scuola*” ( Index for Inclusion).

**L’organico di rete: un possibile funzionamento**

Come organizzare concretamente l’organico di rete?

Si è già detto che le reti non dovranno comprendere un numero elevato di scuole. Si può ragionevolmente ipotizzare la costituzione di reti comprendenti 7/8 istituti a cui assegnare 5-6 insegnanti con un particolare profilo di competenza , i quali si prenderanno cura del lavoro dei docenti di alcune classi individuate dai dirigenti scolastici delle istituzioni aderenti alla rete stessa. La logica dell’intervento di queste *task force*, come precedentemente sottolineato, mira a tenere insieme un duplice piano di operatività:

* il primo è collegato a competenze professionali particolarmente elevate nella gestione organizzativa e didattica. I docenti della rete opereranno, in accordo con i colleghi dei consigli di classe, per superare quelle situazioni in cui gli *ostacoli all’apprendimento e alla partecipazione* ( Index fon Inclusion) richiedono un “ supplemento” di competenza rispetto a quelle normalmente disponibili;
* il secondo è correlato alla conoscenza della comunità in cui questa task force opera, facendo crescere il livello di partecipazione delle famiglie in vista di un progetto di *empowerment* sociale, che includa le potenzialità del territorio . Non si dimentichi che in molte realtà del nostro Paese i genitori rappresentano già una risorsa che supporta lo sforzo sostenuto dalle scuole impegnate a costruire intorno al “bene scuola” il bene comune della collettività.

Oltre alle attività riguardanti gli alunni, i docenti dell’organico di rete svolgeranno un servizio di sportello per i genitori e gli insegnanti delle classi in cui operano, presenziando anche ai consigli di classe o agli incontri di lavoro comprendenti le famiglie, gli operatori delle ASL e degli enti locali.

Le classi in cui opererà l’organico di sostegno di rete potranno cambiare nel corso dell’anno. Infatti, qualora le situazioni di criticità dovessero essere superate, si potranno affrontare situazioni presenti in altre classi.

L’obiettivo della rete è quello di aumentare capillarmente le competenze inclusive dei docenti, offrendo un servizio di “ *propinquità”* professionale a quegli insegnanti che posseggono capacità “silenti”, spesso inespresse ma potenzialmente elaborabili e rafforzabili.

**Come partire?**

In una prima fase, a livello nazionale si potrebbe pensare di costituire un numero contenuto di reti: 500-600 reti per un impegno complessivo di circa 3.000- 3.500 docenti. Infatti, generalizzare un organico di rete in assenza di uno specifico retroterra non avrebbe alcun senso. Sarebbe uno spreco di risorse e si andrebbe incontro ad un fallimento quasi certo.

Un organico di rete finalizzato ad ottenere una diffusa inclusione scolastica e sociale potrà essere istituito in quelle realtà che rispetteranno alcuni livelli essenziali di prestazione, es.:

* la leadership educativa del d.s.;
* le modalità di realizzazione del P.A.I. delle singole scuole;
* la partecipazione dell’ente locale e delle famiglie al progetto;
* la disponibilità di insegnanti che abbiano operato nella realtà sociale e che, quindi, conoscano le opportunità in essa presenti ;
* un coordinatore ( dirigente scolastico) che sappia valorizzare le persone e capitalizzare i vantaggi di questa risorsa aggiuntiva.

Ultime considerazioni per quanto concerne i *tratti professionali* del docente di rete.

1. In relazione al profilo di competenza, occorre evitare specialismi e chiusure! La competenza richiesta è quella di rendere il “ *contesto competente*”; ciò è possibile a condizione che il gruppo sappia vivere la dimensione dello scambio, del trasferimento di padronanze e della relazione valorizzante. Si tratta di insegnanti legate sia all’insegnamento sia ad attività correlate (consulenza, coordinamento,…) : funzione formativa e politica allo stesso tempo e d’interfaccia tra i sottosistemi.
2. Per quanto concerne la posizione giuridica dell’insegnante di rete, occorrerà evitare il posizionamento su una scala gerarchica ma simmetrica: un *primus inter pares*. Dovrà prevalere il senso di una comune appartenenza ad una crescita professionale in cui anche il più competente può imparare dal contesto in opera.

La prospettiva inclusiva non è una riserva di alcune categorie; è un dovere di tutti gli insegnanti!

L’organico di rete sarà composto da docenti titolari nelle scuole di appartenenza. In queste stesse scuole potranno essere a loro volta impegnati parzialmente in interventi di sostegno; non dovranno necessariamente essere utilizzati esclusivamente in attività di rete.

La finalità auspicata è quella di promuovere in forma continuativa un sistema di *cura educativa ampia* con capacità di autocorreggersi. E’ questo il valore aggiunto dell’organico di rete: *persone*, *contesti* e *territorio* imparano insieme!