

Valutazione

Valutazione degli insegnanti

“Merito” è forse il termine che fa da padrone in questa ambiziosa “riforma”. Una volta assunti tutti i docenti che servono a far funzionare meglio “la buona scuola”, non basta scommettere sulla loro passione, occorre fare di più. Bisogna investire su di loro. Ecco perché sorge la necessità di ripensare la figura del docente, il suo status giuridico, dunque il trattamento economico, la progressione di carriera e la mobilità. Finora l’aumento di stipendio percepito da un docente è legato all’anzianità, ovvero agli anni di servizio. Con ciò si intende il raggiungimento delle cosiddette “*posizioni stipendiali*”, che corrispondono rispettivamente al 9°, 15°, 21°, 28° e 35° anno di insegnamento, e che non è legato ad una **valutazione** riguardo la qualità del lavoro svolto. Semplicemente, dopo un certo numero di anni di lavoro, il docente guadagna di più.

Nella proposta di “La buona scuola”, invece, i docenti potranno arricchire il proprio curriculum attraverso **crediti didattici, formativi e professionali**. Il riconoscimento di questi crediti è legato al lavoro che gli insegnanti stessi svolgeranno in termini di miglioramento della didattica, della propria qualificazione professionale attraverso la formazione e di partecipazione al progetto di miglioramento della scuola. Questi crediti faranno parte del *portfolio* di ogni docente e saranno inseriti in un registro pubblico che potrà essere consultato dai dirigenti scolastici, i quali potranno, nel rispetto della continuità didattica, scegliere le migliori professionalità per potenziare la propria scuola. La valutazione degli insegnanti potrà essere attuata internamente dalla singola scuola. Nulla però all’interno della bozza di questo progetto di “riforma” specifica in che modo concretamente si potrà verificare la qualità della didattica. La domanda da porsi, a cui “La buona scuola” non dà risposta, è questa: **come si valuta un bravo insegnante?** In base alla media dei voti dei suoi studenti? In base a quanti ragazzi boccia o promuove? In base a come spiega e si relazione con la classe? E come si quantificano queste qualità?

In ogni caso, nella logica della riforma cambia il trattamento economico dei docenti. Questo vuol dire che lo **stipendio base di ogni docente potrà essere integrato** in due modi: il primo strutturale e stabile, che consiste in “**scatti di competenza**” triennali che premiano l’impegno e la qualità del suo lavoro; il secondo variabile, che è legato allo svolgimento di attività aggiuntive o progetti legati a competenze specifiche (orientamento, valutazione, BES, POF). In buona sostanza, ogni tre anni a partire dal 2018 il **66% di tutti i docenti** di ogni scuola avranno diritto ad uno scatto di retribuzione. Secondo i calcoli questi saranno i docenti che avranno acquisito il maggior numero di crediti nel triennio. Dalle stime effettuate risulta che grazie a questo provvedimento per un insegnante di scuola superiore si verificheranno le seguenti condizioni:

- Il valore di ogni scatto triennale potrebbe essere di circa 60 euro netti al mese;
- Due insegnanti su tre incrementeranno ogni tre anni il proprio stipendio (non come avviene oggi ogni 9,6, 7 anni);

- Gli insegnanti giovani hanno la possibilità di incrementare il proprio stipendio dopo soli tre anni (anziché dopo 6, come oggi);
- Nella propria carriera ciascun docente potrà maturare fino a 12 scatti di competenza;

Le risorse utilizzate per gli scatti di competenza saranno complessivamente le stesse disponibili per gli scatti di anzianità, distribuite in modo diverso secondo un sistema che ha come obiettivo premiare la competenza e l'impegno dei docenti.

Inoltre tra gli insegnanti verrà scelto **il docente mentor**, il quale si occupa di ciò che riguarda per l'appunto la valutazione, coordina le attività di formazione degli altri colleghi, accompagna il percorso dei tirocinanti e in generale aiuta il preside in attività che riguardano l'ambito della didattica. Questa figura viene scelta dal **Nucleo di Valutazione** interno, tra i docenti che per tre anni consecutivi hanno avuto uno scatto di competenza. Possono essere presenti più docenti mentor in una scuola, per un massimo del 10% sul totale e che restano in carica per tre anni con la possibilità di essere riconfermati. Il Mentor è un docente che ha un contributo aggiuntivo e che continua nel corso della professione, anch'egli come gli altri colleghi, a maturare crediti formativi, didattici e professionali.

Rimane però un grande punto interrogativo: perché "la buona scuola" dovrebbe premiare solo i due terzi dei nostri docenti? Noi vogliamo una scuola col 100% di bravi insegnanti, e se i bravi insegnanti sono il 100%, tutti hanno diritto a vedere riconosciuto il loro impegno con uno stipendio adeguato!

Il sistema del "66%", infatti, crea delle criticità. Gli insegnanti che vorranno maturare crediti e avere più possibilità di avvicinarsi allo scatto di competenza tenderanno a spostarsi in scuole in cui la media dei crediti maturati dai docenti è relativamente bassa e dove, secondo questa logica, la qualità dell'insegnamento è meno alta. Questo vuol dire che bisognerà fare i conti con l'esigenza da un lato di garantire la mobilità del docente, dall'altro di garantire la continuità didattica. Il meccanismo si presenta senza dubbio complesso e discutibile. L'idea però che fa da sfondo a questo è che grazie a questa mobilità sarà possibile, almeno idealmente, ridurre le disparità tra le scuole e incoraggiarne il miglioramento.

Questa idea di scuola che fa da cornice alla riforma è volta al rinnovamento del clima di sfiducia che domina oggi il panorama della scuola italiana. Si fonda sull'idea che serva realmente dare dignità e fiducia ai tanti insegnanti che ogni giorno si impegnano per le proprie scuole e usano forze e competenze in favore della crescita degli studenti che gli sono stati affidati. Dare fiducia a loro significa di riflesso scommettere sugli studenti.

Valutazione degli istituti

Dare fiducia agli insegnanti si diceva, dare fiducia alla scuola. **Dare fiducia agli istituti.** Questo significa garantirne innanzitutto la piena autonomia. La scuola italiana formalmente dispone di tutte le norme necessarie ad attuarla, ma come spesso accade questo non basta. Secondo il governo sono necessari strumenti ad hoc di gestione, valutazione, governance per

dare gambe a ciò che si dice, per mettere le ali ai nostri istituti. Nel documento “la buona scuola” si ribadisce che **non c’è vera autonomia senza responsabilità. E non c’è responsabilità senza valutazione.** Ancora una volta al centro del dibattito vi è la valutazione perché ogni riflessione che sia volta al miglioramento deve partire da qui e dal coinvolgimento sempre più profondo di insegnanti e studenti, ma anche delle loro famiglie. A proposito di questo, i curricula dei docenti saranno resi sempre accessibili nella massima trasparenza, valore quest’ultimo che la scuola deve insegnare e innanzitutto praticare. Servirà a questo scopo il **Registro Nazionale dei docenti della scuola**, che offrirà le informazioni sulla professionalità, le competenze di tutti i dirigenti, gli insegnanti in relazione alla scuola in cui sono in servizio. Questo strumento verrà altresì utilizzato da ogni scuola per individuare i docenti che meglio rispondono alle proprie esigenze didattiche. Sorge spontanea la domanda: chi farà questa scelta? Chi si occuperà di selezionare le persone?

Saranno il dirigente scolastico con il parere degli organi collegiali a chiamare nella propria scuola i docenti che ritiene più opportuni a realizzare il piano di miglioramento della propria scuola.

A partire dal 2015 sarà possibile alle famiglie accedere ai dati sull’organizzazione della scuola, i bilanci delle scuole, una mappatura delle interazioni delle scuole con il territorio, i piani di miglioramento progettati dall’istituto stesso. Questo è naturalmente un vantaggio anche per gli studenti, i quali hanno diritto di conoscere la scuola a cui appartengono. Per lavorare in questa direzione, verrà creato un portale, una piattaforma online “**Scuola in chiaro 2.0**” attraverso cui sarà possibile consultare ogni informazione utile.

Tutto ciò è stato pensato con l’idea non di creare competizione tra scuole e individuare una scuola migliore o peggiore, dice il testo presentato dal governo, ma ha come scopo quello di premiare la scuola che più si impegna a migliorare. Certo è che non sarebbe possibile classificare le scuole perché ciascuna appartiene ad una realtà diversa, fa i conti con un territorio che ha delle proprie peculiarità e ha limiti, debolezze e forze che le appartengono unicamente. La sfida, ribadisce il testo, è principalmente con sé stessa.

Ciascuna scuola per “autovalutarsi” avrà a disposizione uno strumento e cioè dire il **Sistema Nazionale di Valutazione (SNV)**, previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 80 del 2013, che sarà reso operativo dal prossimo anno scolastico per tutte le scuole pubbliche, statali e paritarie.

Valutazione dunque, o meglio autovalutazione, ma secondo quali parametri e criteri? Questo sistema dovrà anzitutto alleggerire la burocrazia della scuola e non appesantirla ed essere un quadro di riferimento in cui poter trovare dati utili a sostenere e orientare il progetto di miglioramento. Sarà possibile verificare facendo uso di questo strumento, processi di apprendimento, apertura al territorio, livello e qualità della didattica, elementi socio-economici di contesto. Questo metodo sarà molto utile soprattutto ai fini del confronto con altre realtà scolastiche, per fare in modo che la scuola non sia un’isola.

Fondamentale in questa revisione dei processi di valutazione della scuola sarà la figura dell’**ispettore** che lavorerà in sintonia con gli obiettivi e le necessità poste dal SNV. Ogni scuola avrà a disposizione il proprio piano triennale di miglioramento e il livello di

avanzamento raggiunto dall'istituto influenzerà positivamente e concretamente la retribuzione dei dirigenti. Il ruolo di quest'ultimo nella scuola ripensata dalla riforma diventa fondamentale e dunque sceglie insieme agli organi collegiali i propri docenti secondo le esigenze didattiche che ha la scuola che dirige, in più coordina tutte le attività della stessa e i rapporti con l'esterno, sia con il territorio, sia con il ministero. Il dirigente scolastico proprio per il lavoro delicato che ha da svolgere, dovrà a sua volta essere scelto con un meccanismo attraverso il quale valutare le competenze, la preparazione professionale della persona. Fino a questo momento i presidi sono stati selezionati attraverso dei concorsi gestiti a livello regionale che hanno spesso dimostrato di essere un metodo non molto adeguato. Da ora in poi la selezione sarà pertanto effettuata grazie ad un **corso-concorso della Scuola Nazionale dell'Amministrazione**, cioè dire la stessa istituzione che forma i dirigenti statali. Questa di certo rappresenta una grande novità, da attuare con saggezza, prudenza e lungimiranza, soprattutto tenendo conto del ruolo che il dirigente scolastico è chiamato a svolgere. Ruolo che non si può non definire determinante per la gran parte delle scelte che dirigere, appunto, una scuola comporta.

Condivisione:

Non sono pochi i punti nebulosi che la "riforma" presenta, ma per cominciare a riflettere ecco qualche spunto.

Una delle perplessità ad una prima vista riguarda i criteri con i quali verranno scelti sia i docenti (dal dirigente scolastico e dagli organi collegiali) e soprattutto il modo in cui concretamente potranno dimostrare "quanto valgono" in termini di competenze e professionalità.

- Basterà il riconoscimento di crediti a decretare per alcuni docenti l'aumento di retribuzione? Secondo quali prerogative verranno assegnati i crediti? Potrebbe davvero essere l'aumento di stipendio a motivare centinaia di insegnanti a fare di più?

Scegliere le persone, che è ciò che dovranno fare i nuovi dirigenti scolastici è una cosa veramente delicata.

- In che modo realmente e seriamente si potranno scegliere i docenti garantendo che sia davvero il merito ad avere la priorità?

Le stesse perplessità potrebbero sorgere per la valutazione degli istituti e per lo sviluppo dei piani di miglioramento.

- È davvero la logica migliore quella di sostenere la scuola che si impegna di più per migliorare? Non bisognerebbe forse intervenire per appoggiare la scuola che ha più difficoltà per incoraggiare il superamento delle difficoltà e debolezze?

Scelta delle parole chiave:

E ora, quali parole chiave del nostro *brainstorming* iniziale vogliamo mantenere? Quali cancelliamo, quali aggiungiamo?

Riguardo alle parole chiave che abbiamo deciso di tenere, che proposte concrete ci sentiamo di fare?