

VALORIZZAZIONE (VALUTAZIONE) PROFESSIONALE DEI DOCENTI

(Scaminaci - Euroedizioni – Torino)

Allo stato attuale gli insegnanti sono retribuiti tutti allo stesso modo: bravi e meno bravi.

Con l'incentivazione del merito dovrebbero essere premiati i più bravi ma non è semplice stabilire chi può definirsi tale. C'è una tendenza a non fidarsi della valutazione fatta da altri uomini (potrebbero essere interessati e non capaci); c'è persino chi ritiene che l'attività dell'insegnamento non sia valutabile. Nascono così idee secondo le quali la valutazione andrebbe condotta sui titoli posseduti dai docenti, senza alcun apprezzamento della qualità del lavoro svolto in classe.

Eppure, che siano i buoni insegnanti a fare una buona scuola non è certo una scoperta sorprendente. I genitori quando scelgono la scuola per il proprio figlio mettono al primo posto gli insegnanti e poi, senza lasciarsene condizionare troppo, l'organizzazione e i dirigenti. Per loro è più facile individuare i bravi insegnanti: lo dicono agli altri genitori, tutti ne parlano in termini positivi, nell'ambiente si sa che quello è un bravo insegnante. Quando però bisogna individuare parametri oggettivi secondo cui premiare, cioè pagare di più, diventa più difficile e si finisce per premiare chi ha più titoli o è disposto ad assumere qualche responsabilità gestionale nella scuola. Così, però, si rischia di mortificare il bravo insegnante privo di titoli particolari che ama svolgere il proprio lavoro in classe.

L'ARAN ritiene che non sia percorribile l'ipotesi dell'avanzamento di carriera basato sull'accertamento della qualità dell'insegnamento. Negli Stati Uniti dove è stato adottato il sistema della *merit pay* (qualità misurata tenendo conto dei risultati di apprendimento degli alunni e con la valutazione effettuata dai supervisori) si è registrato un fallimento e le scuole che lo avevano introdotto sono tornate sui propri passi.

I motivi del fallimento:

1. *“perché il prodotto dell'attività d'insegnamento è difficile da osservare”*
2. *“molti risultati del processo educativo sono difficili da misurare”* (a volte dovuti a fattori esterni ed estranei all'insegnamento).
3. *“spesso i dirigenti non sono in grado di spiegare perché un insegnante è più efficace di un altro”*
4. *“si alimentano comportamenti opportunistici e non cooperativi tra docenti”*

Viste le difficoltà si propende per “l'individuazione del merito con strumenti oggettivi e misurabili, come ad esempio, la formazione e l'autoformazione certificabile”. Come dire bisogna pagare di più chi può esibire più titoli e mortificare chi insegna meglio.

La proposta dell'ARAN ipotizza “uno sviluppo di carriera articolato su due fasce: una agganciata all'anzianità, l'altra alle competenze professionali. Si può anche prevedere, altresì, che lo sviluppo di carriera debba e possa portare a possibili e ulteriori sbocchi professionali cui accedere previo regolare concorso riservato a quanti avranno acquisito previsti e certificati crediti formativi”. In particolare, ci dovrebbe essere:

- articolazione di carriera strutturata sugli ambiti di autonomia riconosciuti alle istituzioni scolastiche (organizzazione, didattica, sperimentazione);
- riconoscimento, in un primo tempo, dell'anzianità e successivamente della professionalità;
- validazione dei titoli spendibili ai fini della carriera da parte dell'università;
- definizione del peso specifico dei crediti formativi;
- congruità tra crediti e conoscenze, abilità e competenze funzionali alla progettazione e realizzazione del Pof;
- utilizzazione dei crediti per uno sviluppo di carriera che consenta, previo concorso, di accedere al concorso per dirigente scolastico e al dottorato di ricerca.

La qualità del lavoro in classe e i risultati conseguiti dagli studenti non conteranno nulla? La reazione possibile che diventerebbe sempre più diffusa sarebbe che l'idea di impegnarsi in classe non “paga”.

Le caratteristiche del docente efficace.

Da un tentativo di indagine condotto nel 2000 negli Stati Uniti risulta che “i docenti particolarmente efficaci sono quelli le cui metodiche d'insegnamento presentano spesso le seguenti caratteristiche:

- accuratezza nella preparazione delle lezioni;
- selezione appropriata dei materiali;
- definizione chiara degli obiettivi agli studenti;
- mantenimento della disciplina in classe;
- costante verifica del lavoro degli studenti;
- ripetizione della lezione in caso di difficoltà;
- buon uso del tempo;
- fiducia nelle capacità di apprendimento degli studenti;
- convinzione della propria responsabilità nell'apprendimento degli studenti;
- condivisione degli scopi dell'istruzione con i colleghi;

- essere d'accordo sul fatto che lo scopo della scuola sia promuovere l'apprendimento degli studenti;
- strette relazioni collegiali;
- flessibilità;
- creatività;
- adattamento delle proprie capacità d'insegnamento ai bisogni degli studenti;
- **uso di diverse strategie d'insegnamento;**
- uso di diversi stili di interazione;
- chiarezza espositiva e argomentativa;
- comportamento orientato all'impegno;
- uso dei suggerimenti e delle idee degli studenti.

L'Aran conclude "è evidente come sia complesso e difficile rilevare e, dunque, valutare simili caratteristiche"

In realtà le difficoltà riguardano solo la rilevazione di alcune di tali caratteristiche ma di altre, come per esempio la capacità di mantenere la disciplina,, in un istituto sono tutti al corrente, a cominciare dai bidelli che stanno nei corridoi. Non sarebbe neanche difficile rilevare se il docente definisce in modo chiaro gli obiettivi di apprendimento e li comunica agli studenti.

IL DIBATTITO attuale mette in evidenza la scarsa fiducia nelle capacità di esercizio delle funzioni discrezionali dei valutatori. I rischi di una valutazione non oggettiva sarebbero massimi se si affidasse la valutazione a un solo soggetto, sia esso il dirigente o chiunque altro. E non bisognerebbe neanche sottovalutare il rischio di apprezzamenti "interessati".

I rischi, però, si riducono se la valutazione viene affidata a un organo collegiale che deve attenersi a criteri quanto più precisi e predefiniti.

Un'altra ipotesi sarebbe quella di prevedere uno sviluppo professionale fondato sul volontario accertamento delle competenze disciplinari articolando la docenza su più livelli, da quello iniziale, a quello ordinario, a quello esperto. Ormai è convinzione generale che una robusta formazione iniziale non è più sufficiente a reggere le sfide di decenni di insegnamento, senza una formazione continua in servizio. Lo strumento potrebbe essere quello di un esame di tipo disciplinare, culturale e metodologico, bandito periodicamente, per ottenere una progressione retributiva sul modello della promozione di merito distinto, in vigore nella scuola primaria fino al 1974. Si possono ipotizzare corsi di perfezionamento seri presso i Centri di Ateneo per diventare coordinatore scientifico-didattico, a seguito di esame finale. L'approfondita conoscenza dei contenuti disciplinari deve

ritrovare la sua importanza, ancorché non esclusiva. Si può pensare a scuole estive e periodi sabbatici oppure veri e propri laboratori didattici territoriali per la formazione continua dei docenti.

In vista di una possibile proposta di valutazione dei docenti cerveloticamente imposta dal Ministero per attribuire risorse economiche ai “meritevoli” sarebbe bene che il dibattito si aprisse in modo aperto e franco nelle scuole di ogni ordine e grado e le proposte, pubblicate sui siti delle scuole, raccolte a livello territoriale da “gruppi” docenti volontari.