

PERCHE' E COME VALUTARE I DOCENTI

Premessa

L'Andis Puglia offre ai Colleghi del Consiglio Nazionale una riflessione dedicata al tema della valutazione della professionalità docente, ritenendo che questo tema sia determinante per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali necessari al successo formativo dell'intero sistema educativo che il nostro Paese è chiamato a garantire per dovere costituzionale.

1. La valutazione come empowerment organizzativo ed individuale

La valutazione, pur avendo come ambito applicativo l'espressione di un giudizio sulla valenza professionale del singolo docente, per essere veramente incisiva e significativa, non può non avere un respiro più ampio: quello nazionale. Attraverso la professionalità del singolo insegnante, allora, è l'intero sistema educativo italiano che va promosso, valorizzato, controllato, rendicontato affinché, operando gli opportuni scostamenti correttivi e migliorativi, si possa realizzare la formazione civica e culturale dei cittadini attivi e consapevoli di domani.

Focus delle rilevazioni diventano così i docenti a tempo indeterminato, i quali hanno contratto un rapporto, durevole nel tempo, volto al perseguimento degli obiettivi formativi necessari al progresso civile, culturale e materiale della Nazione.

Se si prova ad illustrare in forma sinottica le proposte che negli ultimi mesi enti ed associazioni hanno elaborato a questo proposito, la rilevazione di un filo comune ad esse diviene più agevole:

ENTI/VOCI	ANDIS Direttivo Nazionale	MIUR Proposta di sperimentazione Novembre 2010	DPCM+ MIUR+MEF bozza	Dlgs 150/2010 Art.74 c.4	CCNL Art.27
PERCHE'	miglioramento del servizio	Premiare chi si distingue per un generale apprezzamento professionale all'interno di una scuola	Miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle scuole Crescita delle competenze professionali		
CHI VALUTARE		Docenti volontari (15- 20%)	Docenti richiedenti (max 75%)		
CHI VALUTA		Comitato Tecnico Scientifico nazionale Nucleo di valutazione (DS+2 docenti eletti dal Collegio+ Presidente del Cd'I)			

Lo scopo ultimo dell'intera operazione è, dunque, attraverso la valorizzazione di una ponderata percentuale di docenti (in proporzione ai finanziamenti specifici disponibili) il *miglioramento del servizio d'istruzione*. Nel dispiegarsi delle procedure di valutazione, infine, diviene strategico il ruolo del Dirigente Scolastico, in quanto referente ultimo della qualità del servizio erogato dall'istituzione che presiede; egli, inoltre, in quanto "promotore", "animatore" e "costruttore" della comunità scolastica, svolge un ruolo determinante nella formazione professionale dei docenti che operano nella scuola. Il suo ruolo, a questo proposito, è più simile al coach/allenatore che non a quelle figure che negli ultimi anni hanno voluto definirne la figura professionale (manager, leader, uomo di cultura...).

2. Le qualità desiderabili.

Nell'approfondire il discorso, e sempre utilizzando la metodologia sinottica, è possibile compiere il passaggio dal piano intenzionale a quello operativo, focalizzando l'analisi sui passi concreti da compiere. Innanzitutto occorre esplicitare in modo inequivocabile le cosiddette **qualità desiderabili** che si vorrebbe fossero possedute con competenza dal docente italiano. Si ritiene essenziale e inevitabile, a tale proposito, che alla loro definizione concorrano non solo gli esperti ministeriali e sindacali ma soprattutto i componenti più avvertiti delle associazioni professionali, in quanto prossimi alla "scuola reale" in misura più avvertita e consapevole delle opportunità e delle difficoltà che sfidano la vita professionale quotidiana dei docenti.

Non tutto, infatti, può essere ridotto a indicazioni giuridico-burocratiche, né tantomeno a riscontri esclusivamente ragionieristici ed economici: le associazioni professionali, grazie al loro radicamento in tutti i luoghi dell'educazione, sono gli unici enti in grado di esprimere l'humus culturale che sottende la professionalità degli operatori scolastici.

Una "politica" che prescindendo dal loro contributo risulterà sempre monca, incompleta e prevaricatoria, oltre che psicologicamente non accetta.

Entrando nel merito, gli strumenti di "misurazione" del livello di professionalità, così come rivenienti dalle fonti citate in tabella, riguardano anzitutto *due tipi di competenze: quella disciplinare e quella relazionale.*

ENTI/VOCI	ANDIS Direttivo Nazionale	MIUR Proposta di sperimentazione Novembre 2010	DPCM+ MIUR+MEF bozza	Dlgs 150/2010 Art.74 c.4	CCNL Art.27
COME	Definizione degli standard essenziali di professionalità. Consultazione delle associazioni professionali	Individuazione delle "qualità desiderabili" di un docente Curriculum vitae Documento di autovalutazione Questionari rivolti all'utenza	Raggiungimento di obiettivi specifici. Qualità e quantità del contributo della performance individuale all'istituzione scolastica. Competenze dimostrate. Comportamenti professionali e relazionali		
QUANDO		Dicembre 2010-Maggio 2011	Il MIUR stabilirà con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance		
COSA		Riconoscere e premiare il merito, individuare percorsi di miglioramento, introdurre abitudini auto valutative a vantaggio dell'intero sistema nazionale d'istruzione	Misurare, valutare e premiare la performance dei docenti	I limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni relative al personale scolastico sono determinati con DPCM	Competenze disciplinari, psicopedagogiche e metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali, ricerca documentazione e valutazione: si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel POF

A tutt'oggi, nonostante i numerosi "avvistamenti" profetizzati, mancano sia un sistema condiviso di valutazione della performance del professionista della scuola, sia lo strumento giuridico (il DPCM) che ne avvii la implementazione; pertanto, le diverse anticipazioni e pretese interpretazioni, fornite da sindacati, enti, associazioni, media e partiti, hanno avuto come solo unico risultato quello di infondere preoccupazione e perplessità nel personale docente sull'intera operazione della valutazione, che invece va proseguita e perseguita, seppure con modalità e scopi diversi da quelli attualmente pubblicizzati.

Non altrimenti, infatti, è possibile spiegarsi l'allontanamento e, in diversi casi resi pubblici dalla cronaca, addirittura il rifiuto di sottoporsi anche a fasi prettamente sperimentali e non inquisitorie avviate dal MIUR (rivelando in questo la presenza, soprattutto da fonti sindacali, di un atteggiamento pregiudiziale "sempre e comunque"); atteggiamento, questo, che ha finito col generare nell'utenza la falsa convinzione che il docente vuole sì valutare ma non vuole farsi valutare. E questo non giova certo a quel recupero del riconoscimento sociale che ormai da decenni la classe docente tenta di riottenere presso i giovani e le famiglie!

3. "Son pochi i denari!" (Fanfulla da Lodi ne "La disfida di Barletta" di M. D'Azeglio)

L'aver ricondotto il tutto al mero discorso economico, ha innescato un processo che, inserito nell'attuale crisi internazionale, finisce inevitabilmente per provocare ulteriore scontento; eppure, accanto al premio in denaro, possono affiancarsi premialità "altre": l'anno sabbatico di aggiornamento, il rimborso delle tasse dei corsi universitari di perfezionamento professionale, il contributo alle spese culturali (stage all'estero, acquisto di libri, biglietti per gli spettacoli culturali a prezzo ridotto, rimborsi per spese di viaggio, ingressi ai musei europei), punteggi per scalare le graduatorie, ferie aggiuntive, ecc.. Tutte forme che hanno il pregio di accompagnare la soddisfazione professionale e psicologica a quella materiale...

ENTI/VOCI	ANDIS Direttivo Nazionale	MIUR Proposta di sperimentazione Novembre 2010	DPCM+ MIUR+MEF bozza	Dlgs 150/2010 Art.74 c.4	CCNL Art.27
DOVE		Torino e Napoli (individuazione per sorteggio delle scuole disponibili)	In ogni scuola. Pubblicazione dei risultati nella apposita sezione del sito informatico		
QUANTO		Una mensilità lorda	Attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera		

Se il solo ipotizzare una proposta di riconoscimento della professionalità docente ha suscitato non soltanto, come si è appena detto, contestazioni, ma anche una miriade di varianti, la semplice idea di una sua effettiva formalizzazione può sembrare un obiettivo attualmente irraggiungibile; eppure, un tentativo in questo senso esiste già, dal dicembre del 2010. Esso riguarda il recente Contratto Nazionale AGIDAE il quale, pur non interessando le scuole statali, offre diversi spunti di riflessione al nostro tema, in quanto i criteri sui quali si basa il cosiddetto "premio di produttività", oltre che ovviamente rivolgersi agli insegnanti (e non solo) hanno il pregio di essere oggettivamente riconoscibili e concreti.

L'art. 34 di questo Contratto indica, attraverso 5 indici, altrettanti elementi sui quali si fonda la progressione economica, con tanto di assegnazione di punteggi e relativi compensi:

INDICI	Elementi di progressione economica	Punti
1	Presenza effettiva sul lavoro per l'intera settimana	1 per settimana
2	Rispetto standards di qualità (istituti certificati)	10
3	Partecipazione corsi interni di formazione (max 5 p.)	1 ogni 6h
4	Partecipazione corsi esterni di formazione (max 5 p.)	1 ogni 6h
5	Partecipazione con gli alunni a concorsi e gare extracurricolari	2 per ogni evento

E' opportuno sottolineare che, per il calcolo delle presenze di cui al punto 1:

- sono escluse le ferie ordinarie e le vacanze di Natale e Pasqua
- le settimane utili non possono essere inferiori a 35 (1 settembre-31 agosto)
- la partecipazione ai corsi di formazione è equiparata alla presenza in servizio

Inoltre, il Premio Annuale di Professionalità (PAP) viene riconosciuto a chi ottiene, nell'arco del periodo scolastico annuale (1/09-31/08), il seguente punteggio:

35 punti (€150,00)

36-50 punti (€180,00)

+ 51 punti (€220,00)

A chi avrà ottenuto il PAP per **tre** anni di seguito, verrà corrisposto per 13 mensilità il 70% della media triennale dei premi acquisiti. Tale elemento aggiuntivo personale di retribuzione viene denominato POC (Progressione Orizzontale di Carriera).

In sintesi, gli elementi qualificanti la valutazione della professionalità docente sono: *la presenza in servizio, la partecipazione a corsi di formazione e la realizzazione di progettualità didattiche di particolare pregio educativo e risonanza sociale.*

4. La scoperta dell'acqua calda:proseguire come si inizia.

Affinché la procedura del merito non rappresenti un episodio nello sviluppo della carriera professionale, ma si inquadri in un processo che impegni il docente nell'intero arco quarantennale di servizio, sembrerebbe opportuno inserire il discorso della premialità fin dall'inizio della carriera, attivando un percorso che, ad intervalli regolari (es. ogni triennio), preveda l'applicazione di un meccanismo valutatorio. In questo modo la valutazione diverrebbe una prassi acquisita naturalmente, e non un evento che potrebbe anche non realizzarsi mai, se fosse lasciato alla volontà del docente o all'iniziativa selezionatrice dell'amministrazione.

In questo caso si potrebbe tener conto di quanto già formalizzato a livello di abilitazione all'insegnamento, caratterizzandone le modalità esecutive e allungandone i tempi di applicazione, quasi fossero appuntamenti routinari e qualificanti, e non momenti invasivi.

A tale proposito, le indicazioni contenute nel DM 249/2010 (Conseguimento dell'abilitazione all'insegnamento) permettono di ipotizzare un percorso valutatorio di tutto rispetto, non solo per l'avvio della carriera ma anche per la valorizzazione della sua prosecuzione.

Il percorso formativo proposto dal DM citato può essere così sintetizzato:

ART.	ARGOMENTO	DESCRIZIONE
3	Percorsi formativi universitari	scuola dell'infanzia e primaria, scuola superiore di primo e secondo grado (+ <i>lingua inglese, competenze digitali, competenze didattiche sulla disabilità</i>)
15	Test	60 domande (punti 30): ammissione alla prova scritta (punti +20/30). <i>Verifica delle competenze linguistiche</i>
15	Prova scritta disciplinare	(punti 30): ammissione alla prova orale (punti +20/30)
15	Prova orale disciplinare	(punti 20): si intende superata con punti +14/20
10	Tirocinio	accesso a numero programmato. Programma: <i>scienze dell'educazione,</i>

	formativo attivo	<i>didattiche disciplinari, laboratori pedagogico-didattici, + 475 ore obbligatorie in scuole accreditate (delle quali 75 dedicate alla didattica della disabilità)</i>
10	Esame finale	redazione e relazione su un elaborato.
15	Ulteriori titoli	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>titoli di studio</i> (dottore di ricerca/6 punti; ricerca scientifica per almeno 2 anni/4 punti; valutazione punteggio medio degli esami di laurea/max 4 punti; voto tesi di laurea/max 4 punti) 2. <i>titoli di servizio</i> (360 giorni/4 punti; 540 giorni/6 punti; 720 giorni/8 punti; 2 punti ogni ulteriori 180 giorni) 3. <i>pubblicazioni</i>: max 4 punti

Poiché gli elementi caratterizzanti l'abilitazione possono riassumersi nei *titoli accademici (o eventuali specializzazioni disciplinari)*, nelle *prove (test pedagogici di ammissione, scritto disciplinare, orale di fronte ad una commissione formata da DS+ n. 2 funzionari dell'USR specializzati in valutazione del personale)* e nelle *pubblicazioni (o progettualità la cui realizzazione sia documentabile)*, cosa impedirebbe a tali indicatori di proporsi quali criteri di riferimento anche per la valutazione successiva del consolidamento e dello sviluppo della professionalità docente?

Si noti il particolare accento posto sulla conoscenza della lingua inglese, sulla familiarità con le pratiche digitali e la generalizzazione della didattica del disagio: tre competenze la cui assimilazione molto contribuirebbe a posizionare il docente italiano ai vertici delle esigenze europee di professionalità!

Infine, una volta condivisa la procedura, la prassi ordinaria renderebbe la valutazione un momento qualificante (perché motivato dal bisogno dell'aggiornamento professionale) dello sviluppo della carriera, e non soltanto perché coinciderebbe con l'erogazione di una premialità in denaro.

Conclusione

Così come valutare gli apprendimenti rappresenta l'opportunità di curare le metodologie di insegnamento dei docenti per poter meglio fare apprendere agli alunni in modo duraturo e significativo, valutare i docenti, parallelamente, ha l'obiettivo di migliorare le "performances" e progredire professionalmente: nulla a che vedere con sanzioni, classifiche, etichettature.

Fermo, 13 dicembre 2011