

IL “CONCORSONE”...

ovvero

Nessuno mi può giudicare.....

Il nuovo istituto contrattuale che prevedeva una retribuzione aggiuntiva per valorizzare lo “sviluppo della professione docente” ha incontrato una reazione negativa del mondo della scuola – forse anche per le modalità applicative poco felici che sono state scelte.

Lo stesso ministro Berlinguer ha finito per essere sostituito, probabilmente anche in conseguenza del clamore suscitato da questa vicenda.

Per attivare una discussione sulle problematiche della valutazione degli insegnanti riportiamo:

- il testo dell’accordo contrattuale
- alcuni pareri inoltrati da insegnanti al forum aperto sul sito del ministero.¹

¹ A cura di Gianfranco Rebora – Università Carlo Cattaneo – LIUC, Castellanza, 1999

Trattamento economico connesso allo sviluppo della professione docente

1. E' offerta l'opportunità di riconoscimento della crescita professionale nell'esercizio della funzione docente per favorire una dinamica retributiva e professionale in grado di valorizzare le professionalità acquisite con particolare riferimento all'attività di insegnamento. Essa consiste nella possibilità per ciascun docente, con 10 anni di servizio di insegnamento dalla nomina in ruolo, di acquisire un trattamento economico accessorio consistente in una maggiorazione pari a £ 6.000.000 annue. Il diritto a tale maggiorazione matura a seguito del superamento di una procedura concorsuale selettiva per prove e titoli attivata ordinariamente nell'ambito della provincia in cui è situata la scuola di titolarità. La maggiorazione ha effetto in tutte le posizioni stipendiali successive, salvo esito negativo delle valutazioni periodiche di cui al comma 3.

2. Alla maggiorazione di cui al comma 1 potrà accedere almeno il 20% del personale di ruolo al 31 dicembre 1999 e comunque un numero di destinatari del beneficio economico da determinare in sede di contrattazione integrativa nazionale sulla base delle disponibilità di cui all'articolo 34, comma 3. Subordinatamente all'acquisizione di ulteriori risorse rispetto a quelle indicate all'art. 34, comma 3, la percentuale dei percettori della maggiorazione retributiva di cui al presente articolo potrà essere aumentata fino al 30% del personale di ruolo alla stessa data del 31 dicembre 1999. La decorrenza della maggiorazione è fissata al 1° gennaio 2001.

Con le stesse procedure si provvederà, a cadenza biennale, alla reintegrazione delle predette quote percentuali. A tal fine, le procedure saranno avviate, in ciascuna provincia e per posti o per raggruppamenti di cattedra individuati per aree disciplinari omogenee, secondo i seguenti criteri:

- a) la procedura si articola nella valutazione del curriculum professionale e culturale, debitamente certificato, e in prove riguardanti la metodologia pedagogico - didattica e le conoscenze disciplinari, da svolgersi anche mediante verifiche in situazione;
- b) i contenuti delle prove ed i criteri per la costituzione delle commissioni giudicanti sono definiti dal Ministro della Pubblica Istruzione, sentito il Consiglio Nazionale della P.I.;
- c) la procedura può prevedere momenti formativi da realizzare eventualmente in collaborazione con l'Università e con l'impegno dell'Amministrazione ad offrire opportunità distribuite sul territorio.

3. La contrattazione integrativa nazionale fisserà le procedure concorsuali, gli ulteriori criteri operativi della selezione di cui al presente articolo, e disciplinerà le modalità delle valutazioni periodiche necessarie per conservare il diritto alla maggiorazione percentuale anche nelle posizioni stipendiali successive.

4. Entro il 30 giugno 2001, le parti si incontreranno per esaminare, anche ai fini del successivo rinnovo contrattuale, l'esperienza applicativa della presente normativa sulla base dei dati forniti dal Ministero della Pubblica Istruzione su richiesta dell'ARAN.

Voto di laurea e soddisfazione dell'utenza

Le qualità di un docente si misurano, secondo me, con parametri oggettivamente valutabili: conoscenza dell'ambito disciplinare, capacità di comunicare, capacità di valorizzare le persone. Sul primo punto, il voto di laurea, certificato dallo stato, dovrebbe essere un chiaro biglietto di presentazione, che francamente è tenuto troppo poco in conto (ha mai provato a controllare i voti di laurea di molti docenti? La media è sui 92!!). Per gli altri due punti, non è certo l'anzianità che automaticamente può dare migliori risultati. Ci deve pur essere la maniera di valutare la soddisfazione e la crescita degli utenti, cioè gli alunni. Diamo peso alle valutazioni della media dell'utenza.

Curare ricerca e recupero

Non e' vero che a insegnare si impara solo insegnando. E' solo una parte della storia. E non e' vero che bisogna studiare solo la propria disciplina. Se vogliamo stareDietro ai Nostri adolescenti difficili val la pena di investire risorseIntellettuali sulla ricerca metodologica in generale, sulla valutazione e sul recupero.

Ciò che conta sono i risultati formativi

Ritengo che l'efficacia del lavoro si debba giudicare dai risultati che produce: bisognerà quindi fare riferimento agli obiettivi del nostro lavoro di insegnanti e valutarne il raggiungimento. Non confondiamo il fine con i mezzi: i lavori delle varie commissioni (coordinamento, programmazione, valutazione, fin troppo numerose nelle scuole) devono avere lo scopo di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'Istituto, che ha come fine ultimo la formazione (classica, scientifica, tecnica o professionale); è dunque quest'ultima che deve essere valutata. Tale formazione è il risultato di un lavoro collegiale, quindi la valutazione deve essere effettuata sulla media complessiva dell'Istituto, misurando in tal modo anche i frutti della buona organizzazione e del coordinamento tra i professori. Il "premio" dovrebbe essere riconosciuto pertanto a tutto l'Istituto scolastico (professori, preside ecc.). In tal modo le componenti dell'Istituto sarebbero incentivate a collaborare tra di loro (evitando dannosi atteggiamenti di rivalità) per fornire i migliori risultati. In tale ottica suggerirei di rivedere la struttura dell'Esame di Stato da considerare più in funzione della valutazione dell'Istituto scolastico che dei singoli studenti, per i quali è più attendibile rimettersi al giudizio dei loro professori. Ben vengano Commissari esterni durante tali esami ai quali demandare invece il compito della valutazione dell'Istituto.

Il core business è il lavoro in aula

Dare soddisfazione a chi svolge lavori di gestione e governo della scuola e a chi svolge il suo insegnamento con una qualità didattica superiore alla media è sicuramente giusto ma non modifica il modo di lavorare di tutti gli altri. Ovvero, la remunerazione di particolari competenze è possibile ed auspicabile (d'altra parte lo si sta già facendo) ma non è il centro del problema: il 'core business' della scuola è il lavoro in aula di tutti i docenti. Lo affermo come insegnante ma prevalentemente come genitore: vorrei per mia figlia la sicurezza di buoni insegnanti per dovere deontologico e organizzazione funzionale

Competenze e capacità didattiche e relazionali

Affidare al preside, o ad una commissione nell'ambito della propria scuola, il compito di valutare, in base ad una griglia nazionale ed oggettiva, le capacità e le competenze dei docenti.

Si dovrebbero valutare:

- le competenze didattiche, l'uso e l'applicazione delle nuove metodologie (io ne so di più delle nuove tecnologie di quanto ne sanno le mie colleghe più anziane);
- la capacità di trasmettere i contenuti agli allievi e di operare in modo per loro produttivo;
- capacità del docente di autoaggiornarsi ed essere al passo con i cambiamenti (adesso che l'autoaggiornamento non è "obbligatorio" non ho visto più la ricerca dei corsi formativi vari).

Tale valutazione può avvenire prendendo in considerazione la programmazione e anche la partecipazione INDIVIDUALE ai "PROGETTI", le verifiche attuate ed i risultati conseguiti realmente dal docente OLTRE LA CAPACITA' RELAZIONALE E COLLABORATIVA!!! (All'interno della scuola si sa già chi ha creato problemi e chi no sia con i genitori che con i colleghi).

Il lavoro quotidiano non è misurato dal sapere o dagli incarichi

Illustre Ministro,

1) Lei confonde quello che il docente sa (la preparazione) con quello che il docente fa (il lavoro quotidiano); i due parametri possono divergere totalmente, e molto spesso divergono. Pertanto non può usare l'uno per misurare l'altro.

2) Lei vuole premiare chi ha assunto incarichi extradidattici nella scuola. Gli insegnanti 'pluriincaricati' non coincidono - se non casualmente, come tutti gli altri senza incarichi - con gli insegnanti più 'bravi' e impegnati nella didattica; anzi è vero il contrario. Infatti lei non sa che la didattica dei docenti 'pluriincaricati' ne viene quasi sempre disturbata come tempo, attenzione, impegno nel lavoro quotidiano con gli studenti. E Lei li vuole anche premiare?

3) Inoltre: se i docenti che assumono incarichi extra saranno meglio pagati, lei non immagina quanti si candideranno a tali incarichi. E come questi verranno assegnati? Ovviamente in base al merito... e quale merito?

4) Lei parla a nome di quali docenti? Certo, solo dei docenti rappresentanti di sindacati o altri organi professionali che quasi sempre sono lontani da anni dal lavoro quotidiano con gli studenti. Lei deve contattare i docenti che insegnano; e non l'ha mai fatto. Le propongo: convochi una sorta di STATI GENERALI, con rappresentanti eletti a diversi livelli da TUTTI I DOCENTI, e non solo dai pochi sindacalizzati. Saprà finalmente cosa pensano gli insegnanti.

Dare le regole

Leggo sul Corriere a firma Ostellino che i docenti dovrebbero essere giudicati da alunni e famiglie. Mi chiedo con quale obiettività un genitore sarà in grado di valutare la preparazione, il senso di responsabilità, l'equità e perché no, la severità di un docente. Perché chi crede ancora nel valore formativo della scuola, ed io sono ancora tra questi sa bene che il primo compito dell'insegnante è quello di dare delle regole da rispettare, naturalmente da ambo le parti. Solo su questa base si fonda infatti la fiducia e il rispetto reciproco. Su quale autorità si fonderà allora il giudizio di un genitore che sempre più spesso tende a delegare alla scuola quelle che dovrebbero essere le sue specifiche funzioni?

I frutti degli insegnanti sono gli alunni

Gli alberi si riconoscono dai frutti e i frutti degli insegnanti sono i propri alunni.

Signor Ministro, La prego di riflettere su quanto esposto di seguito. La scuola italiana si regge sulle spalle di quegli insegnanti che si rompono le ossa nel chiuso delle aule e passano sotto silenzio e inosservati da capi e sottocapi.

Formazione certificata
la valutazione del lavoro di un insegnante va fatta innanzitutto adoperando criteri oggettivi: seconda laurea o corsi post-laurea, dottorati di ricerca, master. Se si vogliono considerare anche i corsi di aggiornamento, occorre che essi siano ri-qualificati e che si concludano con una prova finale anonima, quindi scritta, con esaminatori esterni al corso

Disponibilità al cambiamento e ad assumere impegni
E' giusto tenere conto dell'anzianità di servizio ma non può essere l'unico fattore da prendere in considerazione. Bisogna valorizzare la professionalità dei docenti, di quelli che per esempio si sono impegnati nei lavori di commissioni o gruppi di lavoro per anni, di quelli che hanno partecipato all'elaborazione del Progetto Educativo e della Carta dei Servizi prima e ora del Piano dell'Offerta Formativa, di quelli che non rifiutano qualsiasi innovazione, ma sono disposti a rivedere continuamente il proprio lavoro apportando gli opportuni cambiamenti (es. uso nuove tecnologie). Il cambiamento organizzativo della Scuola deve passare attraverso il cambiamento di mentalità.

Il giudizio agli alunni che hanno finito gli studi o che trovano difficoltà
E' sempre stato molto difficile discriminare tra insegnanti (chi è il bravo insegnante? Ci sono Indicatori di qualità e/o produttività?), ancor più difficile lo è in questo momento di crisi, dove c'è: chi è proteso verso il nuovo, in scuole con capi che guardano alla didattica, chi si sta mettendo in discussione e sperimentando, chi è arroccato in una difesa corporativa, chi, a priori, si ritiene di essere un bravo professore solo perché sono anni che insegna o perché si misura sul plauso. Forse dovremmo andare a chiedere a quelli che escono dal sistema formativo, o che vanno avanti a fatica se siamo dei bravi insegnanti.

Aggiornamento didattico e tecnologico
Penso che sia legittimo valorizzare la professionalità e l'impegno dei docenti che più si impegnano e che si aggiornano specie sull'uso didattico e sulla conoscenza delle nuove tecnologie, solo a questi ultimi dare un meritato riconoscimento economico.

Passione e sacrifici
Personalmente ho la fortuna di lavorare con passione ed entusiasmo a costo di rinunce e sacrifici. D'altro canto non ho titoli di specializzazione, pubblicazioni di libri o innovative teorie metodologiche di cui far vanto. Ho al mio attivo circa 23 anni trascorsi con i ragazzi dell'hinterland di Milano. Ho voluto bene a quei ragazzi e li ho seguiti uno a uno nel loro cammino di adolescenti spesso difficili a volte soli e plasmati secondo le regole della strada. Essi hanno assorbito il mio tempo e i miei pensieri anche oltre le ore di scuola, per la necessità di creare e programmare interventi efficaci, di ampliare le mie conoscenze, di approfondire e aggiornare la mia preparazione. (...) Il quizzone non potrà valutare questa mia esperienza, che è poi quella di tanti insegnanti che trovano nelle soddisfazioni legate alla loro professione la spinta per continuare nonostante tutto.

Risultati non immediatamente misurabili
Sono contraria a qualsiasi tipo di differenziazione delle retribuzioni degli insegnanti perchè non esiste alcun criterio valido e obiettivo per attribuire meriti e demeriti. L'insegnamento è un'attività che non produce risultati immediatamente misurabili. Quindi, se da una parte non è possibile la valutazione obiettiva, dall'altra parte non è accettabile una valutazione discrezionale e perciò arbitraria effettuata da funzionari o commissioni improvvisate.