

INSEGNANTI: VALUTAZIONE, MERITO E PREMI NEL DESERTO

19 febbraio 2011

Ma si può? Verrebbe da dire... Domanda retorica, perché stupirsi ancora?

Parliamo naturalmente della valutazione degli insegnanti, del merito e dei premi, un tormentone che si protrae da 25 anni.

Per rendersi conto della confusione nella quale si sta barcollando, dell'affastellarsi di iniziative prive di una qualsiasi visione, che le proietti verso una meta comune, è sufficiente riportare in ordine temporale gli atti che si sono succeduti nell'ultimo anno e mezzo.

Andiamo con ordine

La successione dei provvedimenti

1. DECRETO LEGISLATIVO 150/2009.

Il 27 ottobre 2009, preceduto da fantasmagorici annunci del ministro Brunetta, viene varato il decreto legislativo 150 che avrebbe dovuto rivoluzionare il Pubblico Impiego in nome della ottimizzazione della produttività nel lavoro pubblico, dell'efficienza e della trasparenza della Pubblica Amministrazione. Due interi titoli per complessivi 30 articoli sono dedicati a: 1) Misurazione, valutazione e trasparenza della performance (Titolo II), 2) Merito e premi (Titolo III). E' superfluo dire che, come capita da 25 anni questi due titoli sono stati stralciati "temporaneamente(!)" per gli insegnanti, per i quali è stato previsto un successivo decreto applicativo.

2. LA SPERIMENTAZIONE GELMINI

Il 18 novembre 2010, più di un anno dopo, viene annunciata dal ministro Gelmini una sperimentazione "storica" per premiare i bravi insegnanti e le buone scuole. Le sperimentazioni dovevano essere realizzate a Torino e Napoli (premio agli insegnanti) e Pisa e Siracusa (premio alle scuole). Le opposizioni incontrate sono state fortissime e solo recentemente, dopo aver allargato ad altre città la partecipazione, è stato raccolto un numero sufficiente di adesioni. Tutto deve ancora partire e si parla di concludere la sperimentazione entro giugno (!)

3. IL DPCM SULLA VALUTAZIONE DEI DOCENTI

Di fronte a queste difficoltà il MIUR "si sovvien" del decreto 150/2009 e invia un messaggio subliminale: "Bene, non volete sperimentare, e io vi applico la Brunetta". Così l'8 febbraio 2011 viene presentata ai Sindacati una bozza di DPCM su Valutazione del personale docente degli istituti e scuole primo e secondo ciclo, attuativo del Brunetta. Non si conosce il motivo recondito per cui sono stati, tra l'altro, lasciati fuori i docenti della scuola dell'infanzia (non più scuola??? Oppure le maestre dell'infanzia non c'entrano perché non danno i voti?). Il DPCM risulta essere una cosa indecorosa di cui in questa sede non vale neppure la pena parlare. I sindacati lo respingono al mittente, ma non per ragioni particolarmente nobili, solo perché, come al solito, si pretende che tutto sia definito per via contrattuale

4. L'INTESA CON LA RESA DI BRUNETTA

Nel frattempo, esattamente il 4 febbraio 2011, cioè prima del DPCM, viene firmata con le OOSS (esclusa CGIL) un'Intesa (Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego), che in pratica sancisce la resa del ministro Brunetta, o per dirla con Pietro Ichino "Fermi tutti abbiamo scherzato!" (Pietro Ichino, La resa del ministro Brunetta, Corriere della Sera, 7-02-2011).

5. IL MILLEPROROGHE

E arriviamo al Mille Proroghe approvato con voto di fiducia al Senato il 16 febbraio 2011. All'ultimo minuto (come sempre) sono stati inseriti nelle pieghe del maxi emendamento del governo due commi che intervengono sulla questione della valutazione. Folgorati sulla via di

Damasco, ci si ricorda che esistono (esisterebbero, se ci fossero) gli ispettori. Fatta questa scoperta, si prefigura seduta stante un sistema nazionale di valutazione a tre gambe (da disporre con Regolamento del MIUR entro 60 giorni), composto da : a) l'INDIRE (istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa. Si abbandona il termine ANSAS e si torna all'antico); b) l'INVALSI (Istituto nazionale per la valutazione del sistema di istruzione e formazione), c) il corpo ispettivo. E stiamo a vedere cosa succederà alla Camera ...

6. E non poteva mancare una conclusione ecumenica.

Il MIUR, nella persona del direttore Biondi, decide di incontrare le Associazioni Professionali il 16 febbraio 2011. Di folgorazione in folgorazione, ci si ricorda, a conclusione dell'incontro e di questo tormentato iter che esistono anche le Associazioni Professionali. E che si fa? Magnanimente si dice loro "Mandateci le vostre proposte".

Ogni commento.....

7. Conclusioni

Vogliamo dirlo chiaro e netto, **non ci si può più trastullare oltre con questi temi importantissimi.**

E lo diciamo non solo al governo ma anche ai partiti di opposizione, che in questi anni sono stati sempre a rimorchio delle politiche sindacali, e, per dirla con il titolo del nostro seminario, hanno continuato a guardare il dito anziché alzare lo sguardo verso la luna.

Il governo sta portando avanti singole iniziative su un terreno desertificato: l'assetto ordinamentale delle istituzioni scolastiche è fermo al 1974, e, ugualmente, lo stato giuridico dei docenti non è mai stato riformulato dal 1974.

In questa situazione bisogna almeno avere chiari gli obiettivi che si perseguono.

Proviamo a mettere in fila le questioni relative alla valutazione

La situazione attuale

1) FONDO D'ISTITUTO E FUNZIONI STRUMENTALI

A differenza del salario accessorio degli altri dipendenti pubblici su cui è intervenuto il decreto Brunetta per evitare attribuzioni a pioggia, quello degli insegnanti, definito nel Fondo d'istituto (CCNL art. 88), non è mai stato assegnato a pioggia, non ha mai coinvolto tutti i dipendenti, ma solo quelli che prestavano attività aggiuntive per "un particolare impegno professionale "in aula" connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica", oppure per "compiti relativi alla progettazione e alla produzione di materiali utili per la didattica", nonché "particolari impegni connessi alla valutazione degli alunni", ecc... Oltre al Fondo sono previste per gli insegnanti le così dette Funzioni strumentali (CCNL art.33), identificate con delibera del collegio dei docenti in coerenza con il piano dell'offerta formativa, per la realizzazione delle finalità istituzionali della scuola in regime di autonomia. Tutte le attività relative al Fondo di istituto e alle Funzioni strumentali devono essere verificate e valutate. Questo ad indicare che alcuni punti del decreto legislativo "Brunetta" nella scuola hanno già avuto attuazione, pur con diverse modalità. Si trattava pertanto di verificare perché questa organizzazione del lavoro non ha prodotto i risultati sperati, e non di cercare di attaccare acriticamente alla scuola parti del D.lgs 150/2009

2) PROGRESSIONE PROFESSIONALE (CCNL art. 79).

La valutazione è già prevista anche per il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra, lo scatto stipendiale di anzianità può infatti essere acquisito solo sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione, in caso contrario si dà luogo alla sospensione dello scatto. Anche in questo caso però occorre capire perché questa valutazione non funziona, dal momento che viene rarissimamente applicata.

La prospettiva

DEFINIRE LA FINALITA' DELLA VALUTAZIONE

Stante questa situazione, prima di preoccuparci di come valutare gli insegnanti e di chi li debba valutare, bisogna rispondere alla domanda Perché valutare, cioè saper indicare con chiarezza qual è l'obiettivo della valutazione.

La valutazione dovrebbe scandire tutte le fasi della docenza, dall'accesso alla formazione iniziale (che dovrebbe essere in assoluto il momento più selettivo, in Finlandia è ammesso di norma solo il 10% dei candidati) all'acquisizione dell'abilitazione, dal reclutamento al superamento del periodo di prova, dal passaggio tra i vari "gradi" di anzianità alla promozione a funzioni di leadership intermedia.

Se ci limitiamo alla valutazione dopo l'immissione in ruolo e il superamento dell'anno di prova (ben sapendo comunque che quelle precedenti sono di gran lunga più importanti), si possono menzionare, queste finalità:

1. Valutazione ai fini dell'attribuzione delle attività previste dal fondo di istituto e dalle funzioni strumentali (teoricamente già esistente e le attività già finanziate, quindi da migliorare)
2. Valutazione del demerito (teoricamente già esistente, ma da migliorare non circoscrivendo il demerito alle sole inadempienze burocratico-amministrative)
3. Valutazione per accelerare la carriera, oggi diluita in 35 anni, uno dei percorsi più lunghi a livello mondiale (inesistente e non finanziata)
4. Valutazione per premiare il così detto bravo insegnante, o merit pay (inesistente e non finanziata, se non per la nota limitatissima sperimentazione tutta da verificare)
5. Valutazione ai fini di un differenziato sviluppo di carriera con la creazione di una leadership intermedia o figure di sistema (inesistente e non finanziata)

Vorremmo concentrarci sulle ultime due tipologie.

1) MERIT PAY

Siamo da sempre contrari al premio al così detto bravo insegnante.

Occorre dimostrare che questa valutazione ha nel lungo periodo ripercussioni positive sulla scuola e sugli apprendimenti, diversamente è del tutto inutile. E le indagini a livello internazionale non sono molto incoraggianti. Per quel che ci riguarda non ha senso alcuno nell'odierna situazione italiana, ed è tempo di sfatare il mito del "bravo insegnante" chiuso nella propria classe, la cui opera scompare quando se ne va.

I "bravi" sono oggi quelli che sanno fare team e consolidare le esperienze nell'istituzione, così che possano continuare anche quando non ci saranno più.

2) FIGURE DI SISTEMA

E' su questi insegnanti che sanno fare squadra, essere da guida ai colleghi, introdurre l'innovazione, che va oggi concentrata la massima attenzione.

A questa nuova fascia professionale di leadership intermedia, o di docenti esperti o di figure di sistema (non importa come li si voglia definire) va riconosciuto un ruolo giuridico ed economico differenziato e stabile, che preveda l'assunzione di precise responsabilità nella scuola e reti di scuole, tali da garantire in termini permanenti l'evoluzione positiva dell'organizzazione. Sarebbe anche, finalmente, un modo credibile di incentivare gli insegnanti ad impegnarsi e

uno stimolo per i migliori laureati ad entrare nella scuola e a rimanervi, offrendo la possibilità, come è nelle altre professioni, di avanzamento di carriera.

E' questa scelta che, a nostro avviso, va oggi operata in Italia, il resto sono diversivi o peggio battaglie contro i mulini a vento.

E' del tutto evidente che il maggiore ostacolo alla costruzione di questa fascia di docenti esperti è oggi la carenza di fondi.

Siccome nel breve periodo non si potrà fare leva sulla sola rivendicazione di maggiori finanziamenti, dovrebbe essere responsabilità di tutti realizzare rigorose operazioni di razionalizzazione, guardando anche fuori d'Italia all'orario di lavoro degli insegnanti nonché all'utilizzo e quantità numerica del personale non docente.

Domande preliminari che attendono risposta

Come si può sperare che tutto questo accada quando ...

1. non vengono nemmeno fatti i concorsi per i dirigenti scolastici, lasciando migliaia di scuole in reggenza?
2. il precariato degli insegnanti ha raggiunto e superato i livelli di guardia e si concentra soprattutto negli istituti professionali, che sono le scuole che più avrebbero bisogno di stabilità e di bravi insegnanti?
3. gli ispettori, che dovrebbero essere la terza gamba della valutazione (Milleproroghe) sono in estinzione, con un concorso bandito tre anni fa e non ancora concluso che dovrebbe portare all'assunzione di soli 145 ispettori ?

Attendiamo risposte.

Si allegano anche alcuni riferimenti:

- 1) Intesa del 4 febbraio 2011 sulla transizione al Brunetta
- 2) Bozza di DPCM sulla valutazione del personale docente degli istituti e scuole primo e secondo ciclo in applicazione del D.lgs 150/2009 – 8 febbraio 2011
- 3) Milleproroghe approvato al Senato il 16-02-2011 – Parti relative alla scuola
- 4) Pietro Ichino, La resa del ministro Brunetta, Corriere della Sera, 7-02-2011