

Strane ombre

Ci sono argomenti, a proposito del nostro sistema scolastico, che assomigliano a quelle strane ombre che nella calura si stagliano improvvisamente e stenti a riconoscere, ma poi scopri come siano dei banali e risaputi "oggetti" che conosci anche troppo bene. Uno di questi è la questione della valutazione dei docenti: compare da tempi inenarrabili nei contratti e nelle dichiarazioni di principio, poi scompare ed infine si ripresenta ombra minacciosa nelle discussioni politiche e negli articoli di giornale, specie in occasione degli esiti delle inchieste sugli apprendimenti di regola piuttosto disastrosi in rapporto alla spesa pubblica ed alla lunga permanenza nelle aule scolastiche (almeno un anno in più rispetto alla media UE).

Le indagini sulla categoria degli insegnanti in Italia non mancano: troppi docenti sopra i 50 anni, diffusa femminizzazione del mestiere, logica interna oscillante tra l'impiegatizio part-time ed il missionariato, scarsa adesione all'associazionismo professionale, una mobilità esasperata (un docente su quattro cambia sede ogni anno) carriera piatta e basata sull'anzianità dopo anni di precariato, senza un regolare obbligo di aggiornamento, caduta di prestigio sociale, disaffezione e *burnout*. Poi ci sono "i migliori", quei docenti che le famiglie più avvedute tengono d'occhio e si disputano, quelli che gli studenti apprezzano per la loro disponibilità al dialogo e la serietà nel lavoro quotidiano. Per altro non è affatto semplice collegare la misurazione degli apprendimenti, anche a fronte di prove strutturate e certificate, con la professionalità del docente, specie quando, come nelle secondarie, entrano in gioco modelli collettivi di rapporto docenti-classe e/o discipline altamente professionalizzanti, la durata del rapporto, i prerequisiti accertati e non sempre accertabili. Senza contare la difficoltà di individuare i soggetti responsabili della "premiatura" in ogni scuola. Cerchiamo però di fare chiarezza: qualsiasi servizio pubblico deve fornire dati sulla sua efficienza e sulla rispondenza ed efficacia dei risultati relativi al mandato istituzionale in nome del quale trae risorse dal bilancio dello Stato: chiamiamola rendicontazione sociale o che altro. All'interno del servizio scuola parimenti vale il principio di **responsabilità** ed una parallela **valutazione** dei comportamenti. La libertà di insegnamento, l'autonomia d'istituto non significano assenza di controllo, di monitoraggio e necessaria dimostrazione dell'operato: quindi la **valutazione dei docenti, di tutti i docenti** è imprescindibile necessità per il sistema se vuole funzionare correttamente. Il rapporto netto tra insegnamento risultati negli apprendimenti sfugge certamente ad una misurazione oggettiva, assoluta: le troppe variabili in campo, tra situazioni concrete di istituto/i, tra classi dello stesso istituto ed anche tra singoli studenti, rendono *solo ipotetici e formalmente non quantificabili* degli standard di "valore aggiunto" a seguito dell'azione del singolo docente. È dunque fallace l'ipotesi di **creare una carriera** su fragili assetti teorici e di premiare qualcuno senza aver risolto la questione centrale: che cosa deve fare oggi, nel XXI secolo il buon docente. Piuttosto occorrerebbe, senza timore, **definire le competenze necessarie** al nuovo professionista dei processi dell'apprendimento nel XXI secolo e pretendere che **tutti i docenti** si adeguino al mandato del servizio in cui operano, anche attraverso **percorsi di aggiornamento** permanente ed **obbligatori**, come accade nel resto dell'Europa, in relazione al territorio in cui vanno ad operare. In secondo luogo sarebbe opportuno definire una **deontologia coerente ed oggettivamente fin da ora misurabile** (puntualità, presenza, cura della programmazione, trasparenza nel sistema di verifiche, collaborazione nei team di progetto, apertura all'utenza con le forme definibili di "coinvolgimento attivo e post-attivo" degli studenti, utilizzo delle TIC). Nella ricerca condotta dal Servizio per la valutazione dell'ufficio scolastico regionale della Lombardia negli anni 2006-2008 gli studenti indicavano con questi termini l'immagine di docente "desiderabile": **competente, aggiornato, comunicativo, paziente, coerente, autocritico, collaborativo, disponibile, trasparente, professionale**, caratteristiche che non rimandano certo ad ipotetiche aree di eccellenza in carriera. Tutto questo presuppone se mai la volontà politica di entrare nel merito e **sperimentare** sulla base dei modelli presenti in Europa un mix di **gruppi di controllo** in cui siano presenti il dirigente, l'utenza e rappresentanti delle associazioni professionali da incentivare, come anche un minimo di tutela sindacale. Infine deve essere contrastato il fenomeno del terremoto permanente che crea una mobilità annuale pari al 30% del corpo docente ed una frantumazione nell'organico in pieno contrasto con le analisi europee sul **successo educativo legato alla stabilità** dei gruppi degli insegnanti, magari con **patto quinquennale** di adesione dei singoli docenti al POF del singolo istituto. Questo forse andrebbe premiato in termini salariali. Così sarebbe poi anche per tutti quei compiti che la singola scuola si assegna in funzione del miglioramento del servizio (tutor di studenti e dei nuovi assunti, progettazioni per gli alunni non di lingua madre italiana, diversamente abili) **incarichi a tempo**, magari triennali, con una rigorosa definizione e contrattualizzazione e controllo da

parte di commissioni “terze” o miste, incarichi anche di rete tra scuole ed in prospettiva stabilizzate in un possibile sviluppo di funzioni consolidabili in una carriera però sempre legata alla docenza.

Capita di sentire ancora argomentazioni di cautela che si preoccupano di approfondire, di aspettare, di ricercare il “consenso” ampio nella categoria dei docenti sulla possibilità di un meccanismo di valutazione che li riguardi, ma sappiamo benissimo da ricerche ampie e comprovate che gli insegnanti sono divisi a questo proposito in due grandi blocchi e per più del 60% favorevoli alla verifica dei propri compiti. Il blocco restante presenta a sua volta due aree: una piccola fetta recuperabile a fronte di processi rassicuranti sulla correttezza delle procedure ed in genere poco disposta alla valutazione del solo dirigente, mentre l'altra componente “dura” vede sommarsi le resistenze tutte ideologiche, in nome dell'astratto egualitarismo vecchia maniera, alle posizioni utilitaristiche, che vedono nell'insegnamento un secondo lavoro o comode rendite di posizione. Ci vuole coraggio. L'attendismo non paga in un tempo che misura cambiamenti epocali in pochi mesi e mancare l'appuntamento con una radicale trasformazione del sistema scolastico italiano sarebbe in realtà tradire le nuove generazioni con una offerta formativa assolutamente inadeguata. Le ombre di nuovo si presentano, le vedremo sparire una volta per tutte?

Emilio Molinari, aprile 2010