Valutare, valorizzare, promuovere il personale della scuola

Una questione sollevata da Walter Moro ("Gli insegnanti di nuovo al centro") riguarda la valutazione e il merito: "questo tema non può essere considerato un tabù. Ci si chiede come valutare gli insegnanti ai fini di uno sviluppo economico e di carriera." Il tema è complesso, suscita resistenze, non sempre solo corporative. Penso sia meglio affrontarlo spezzandolo in sotto-problemi, che possono rendere l'approccio più gestibile. E ricordare che nessun metodo è buono o cattivo in sé, ma deve essere coerente e funzionale a ciò che si vuole valutare e agli effetti che s'intendono promuovere.

1. Uno degli obiettivi principali della valutazione è il miglioramento del processo d'insegnamento-apprendimento. La scuola deve essere permeata da un sistema – facente capo all'INVALSI – di autovalutazione, di valutazione esterna, di "valutazione tra pari" (scambio e confronto sistematico e strutturale tra docenti della scuola e tra scuole)… Questo processo, a mio avviso, non dovrebbe incidere sui miglioramenti economici dei singoli. Le esperienze internazionali mostrano forti effetti distorcenti sui comportamenti indotti (competizioni non positive, falsificazione dei risultati… figuriamoci in Italia se ci fosse di mezzo un riconoscimento economico). Per quanto giusto in teoria, non credo sia praticabile, perché troppo complesso e incerto, legare la valutazione dei docenti al progresso cognitivo degli allievi… (al più si potrebbe pensare a effetti premianti sulle scuole).

2. La valutazione dei docenti non può essere un correttivo rispetto alle insufficienze del sistema di formazione e selezione dei docenti, né un surrogato degli interventi disciplinari di competenza del dirigente o del sistema ispettivo. Un rigoroso sistema di formazione iniziale e di accesso all'insegnamento devono escludere dalla professione le persone non idonee. Occorre un forte sostegno ai docenti nei primi anni d'insegnamento, che non può ridursi all'attuale ridicolo "anno di prova", ma svilupparsi per tutto il periodo di permanenza nel livello "docente iniziale", con accompagnamento di tutor esperti e valutazione interna alla scuola, effettuata da un "comitato per la valutazione" interno all'istituto, corredato di professionalità e strumenti diversi da quelli attuali, integrato anche da competenze professionali esterne.

3. Il passaggio da un livello a un altro nella carriera professionale (da docente ordinario a docente esperto, o a "figura di sistema" o a dirigente scolastico) va affidata a concorsi esterni all'istituto, con commissioni miste di valutatori. Non una procedura burocratica, e neppure il classico scritto+orale, ma un concorso vero, dove contano e sono determinanti i curricoli, le esperienze professionali, le attività di sperimentazione e formazione, le valutazioni conseguite negli anni precedenti.

4. Rimane il tema centrale, il più delicato: la valutazione e il riconoscimento della professionalità docente. Che non può essere basata sulle

carte (tesi, ricerche, relazioni, pubblicazioni), né affidata a strumenti esterni (concorsi, commissioni), perché il lavoro docente si svolge a scuola, nelle classi, nei rapporti quotidiani con gli alunni, le famiglie, i colleghi, l'attività di ricerca, di sperimentazione. Chi è in grado di esprimere giudizi sull'attività docente? Gli studenti, i genitori, il dirigente scolastico, i colleghi. Certo, ognuno sotto un profilo particolare, nessuno può avere una lettura complessiva del lavoro del singolo docente. Ma è probabilmente proprio il mix di criteri e di soggetti che dà più garanzie, da un lato al docente stesso di una valutazione non di parte, dall'altro di un'analisi più completa delle diverse componenti che costituiscono la professionalità docente. E quindi la valutazione deve fare capo alla scuola in cui il docente opera: periodicamente, ogni cinque o sei anni, i docenti ordinari che non intendono partecipare ai concorsi per "docente esperto" sono sottoposti a un esame del loro percorso professionale, con relativo riconoscimento economico. Per evitare la totale arbitrarietà della valutazione, diversa da scuola a scuola, si potrebbe pensare a un articolato sistema di crediti, conseguiti attraverso la formazione in servizio, l'attività didattica e di ricerca documentata, le valutazioni periodiche del dirigente, di genitori e degli studenti.

5. È inevitabile che, come avviene in qualunque altro sistema organizzato, il dirigente abbia una voce in capitolo non secondaria nella valutazione del docente. È però indispensabile che i dirigenti scolastici in primis siano sottoposti, oltre che a una rigorosa selezione, a uno stringente processo di valutazione del loro operato. E che tra i principali indicatori su cui fondare la valutazione del dirigente ci sia proprio la capacità di valutare, valorizzare, promuovere il personale della scuola.

Claudio Cremaschi