

VALUTARE = PROMUOVERE

Proposta per la valutazione della professionalità-docente

Introdurre nella scuola il principio della valutazione è cosa sacrosanta e non più rimandabile. Tutti i docenti praticano quotidianamente la valutazione e conoscono i motivi della sua centralità nel processo educativo; pertanto non potrebbero mai pretendere di sottrarsi ad essa, arroccandosi a difesa di una ipotetica, quanto inesistente, “zona franca” - al riparo da qualsiasi controllo - nella quale continuare a svolgere la propria attività. In realtà i docenti sono valutati, da sempre, dal contesto nel quale operano: la scuola, i colleghi, gli utenti (genitori, alunni, opinione pubblica). Si tratta, soltanto, di dare ordine e sistematicità a questa valutazione, di trovare forme, metodi e strumenti corretti per fare emergere la vera qualità dell’insegnamento.

Per quanto semplici possano apparire le premesse, bisogna dire che il problema non è di facile soluzione e, comunque, non è attuabile in tempi brevi. Prima di valutare è necessario far crescere e diffondere nelle scuole una vera e propria “cultura della valutazione”. Non ci si deve meravigliare dell’indignazione del docente di fronte ad una valutazione di tipo ispettivo e sanzionatorio, che si ferma al solo atto del giudicare, che divide in “buoni” e “cattivi”, che stabilisce meriti da premiare e colpe da stigmatizzare.

Valutare = Promuovere, considerare, cioè, la valutazione come imprescindibile momento di crescita ed occasione di valorizzazione delle risorse professionali.

Diffondere la “cultura della valutazione” significa sostenere lo sviluppo di un modo nuovo di “essere” della scuola, che sappia configurarsi come servizio formativo di qualità, capace di rendere leggibile e trasparente l’efficacia e l’efficienza della propria azione e tradurre la propria linea d’azione in risultati chiaramente identificabili e misurabili.

Si prenda, dunque, a lavorare in questa direzione: si comincino a finanziare e a favorire, nei singoli istituti, progetti seri di valutazione della qualità del servizio scolastico; si dia vita a **nuclei interni di valutazione**, che possano raccordarsi e coordinarsi, in rete, con un **sistema centrale** di riferimento, che raccolga dati e informazioni, li interpreti e li metta a disposizione delle sedi periferiche di progettazione; si investa adeguatamente nella loro formazione; si faccia di essi la struttura nevralgica per lo sviluppo organizzativo e curricolare di una scuola veramente autonoma.

Solo all’interno di un complesso sistema di rilevazione, accertamento e certificazione della qualità dell’intero servizio scolastico, potrà trovare sistemazione e soluzione il delicato problema della valutazione della professionalità-docente.

Non esistono vie esterne per valutare la qualità dell’insegnamento, come non esistono criteri astratti o standard oggettivi, validi in qualsiasi contesto e “buoni” per tutte le stagioni. La formazione sfugge, per sua natura, a classificazioni e catalogazioni; tante sono le “variabili indipendenti” - e tra queste il **contesto** - che entrano in gioco ed interagiscono con essa, condizionandola, influenzandola e spingendola in una certa direzione, piuttosto che in un’altra.

Ne consegue che la qualità dell’azione educativa e formativa, l’efficacia dell’insegnamento possono essere rese misurabili solo se **contestualizzate**, cioè messe in relazione con il Piano dell’Offerta Formativa della singola scuola.

Se il POF è il “contratto” che regola i rapporti tra i fornitori e i fruitori del servizio, il documento attraverso cui la scuola rende trasparente e leggibile **ciò che fa e perché lo fa** ed assume responsabilità nei confronti dei risultati che produce, viene del tutto naturale pensare che qualsiasi azione di analisi e controllo non può che valutare la coerenza e l’adeguatezza fra la dichiarazione dei propri fini ed obiettivi e i risultati effettivamente raggiunti sul piano educativo.

Il livello della prestazione didattico-educativa, le finalità, gli obiettivi, gli standard qualitativi, i parametri e gli indicatori di riferimento, sono stabiliti e fissati dal POF.

Valutare il docente *in situazione*, in definitiva, vuol dire valutare l’efficacia della sua azione educativa all’interno di un contesto in cui si confrontano esperienze, si lavora insieme, si produce, in relazione ad un progetto, collegiale e condiviso, fissato dalla scuola.

Una volta inquadrato il problema della valutazione dell’insegnante all’interno della più ampia e complessa valutazione d’Istituto e dotato le scuole di strutture e figure professionali (adeguatamente retribuite) adatte a quest’operazione (*come valutare*), resta da stabilire *chi* deve valutare e *cosa* bisogna valutare.

A maggiore garanzia del richiedente e affinché il quadro di riferimento possa essere il più completo possibile, credo che i criteri e gli elementi da considerare, le parti e le componenti da “interrogare” debbano essere articolati e molteplici.

Si può pensare ad un “giudizio tripartito”:

Il capo d’istituto, nella sua qualità e responsabilità di Dirigente, per quanto attiene l’**impegno** profuso dal docente nelle attività di organizzazione e funzionamento della scuola (incarichi, commissioni, attività di coordinamento, gestione dei laboratori, attività a favore della scuola, consiglio d’istituto, relazioni in corsi di aggiornamento interni all’istituto), la sua disponibilità, puntualità, presenza. È il caso di aggiungere e precisare che l’impegno da premiare deve essere quello prestato dal docente all’interno della scuola. I titoli, le pubblicazioni, il possesso di competenze acquisite dal docente in corsi di formazione/aggiornamento o altrove, ma non effettivamente “spese” o messe a disposizione della scuola non dovrebbero essere prese in considerazione. Capitalizzare “talenti” da nascondere egoisticamente dentro il materasso non ha mai giovato alla ricchezza e all’economia di un sistema. La ricchezza, in termini di capacità e competenze, se non messa in gioco, spesa, investita attraverso la disponibilità a lavorare per la riuscita di un progetto comune, non produce alcuna crescita, pertanto va ignorata.

Il “**nucleo interno di valutazione**”, proprio perché formato da docenti esperti, per quanto riguarda gli aspetti concernenti la **didattica**. La valutazione dovrebbe partire da una **raccolta documentale**, un “pacchetto” di itinerari didattici, di esperienze significative e documentate - sia per quanto riguarda le finalità e le modalità di attuazione, sia per quanto riguarda i risultati raggiunti - dalle quali emerga la “storia” dell’insegnante, il progetto, l’idea di fondo perseguita attraverso l’insegnamento. Di questo “pacchetto” entrerebbero a far parte i Progetti, l’utilizzo di metodologie e strumenti innovativi, l’attivazione della didattica laboratoriale, le attività integrative, i corsi di recupero e quant’altro possa dare valore e spessore alla professionalità e all’attività educativa e didattica dell’insegnante.

I **genitori**, infine, per la valutazione delle **qualità relazionali e comunicative** del docente, della sua capacità di rendere chiare le ragioni del proprio operare e di creare consenso, condivisione e collaborazione intorno ad un progetto. Il “Comitato dei genitori” dovrebbe essere formato dalla

componente-genitori facente parte del Consiglio d'Istituto e, come parte informata, dai rappresentanti dei Consigli delle Classi in cui opera il docente.

L'accertata professionalità deve poter ricadere sull'intera organizzazione del sistema-scuola. Pagare di più gli insegnanti più bravi e meno gli insegnanti meno bravi non cambia nulla: ognuno continuerebbe a lavorare nella propria classe come ha sempre lavorato: alcuni bene, altri male. Bisogna necessariamente pensare alla possibilità di disegnare livelli e percorsi differenziati di carriera. Alla maggiore professionalità devono corrispondere maggiori funzioni: incarichi di tutoraggio, coordinamento disciplinare, ricerca didattico-educativa, progettazione, preparazione di materiale didattico, innovazione curriculare e tecnologica, aggiornamento e formazione.

Sarà il Dirigente ad attribuire all'accertata qualità-docente il carico delle maggiori responsabilità professionali, necessarie al buon funzionamento della scuola dell'Autonomia.

Chi più sa deve poter mettere il proprio sapere a disposizione di chi sa meno. In questo modo avremo premiato la professionalità del singolo e permesso la crescita qualitativa di tutta la scuola.

Si tratta di un percorso di crescita complessiva del sistema scolastico da effettuare senza fretta, che richiede tempi lunghi e cospicui investimenti. Nel frattempo, non accada che a qualcuno venga in mente, come già successo in passato, di giudicare una qualità sulla quale non è stato fatto alcun investimento. Non accada mai più di mortificare chi, dignitosamente, ha dovuto costruirsi, da solo, con fatica, sulla propria pelle e a proprie spese una professionalità che nessuno pretendeva, valendo il principio: *“Ti pago poco e non controllo il poco che ti chiedo”*.

È ora di uscire dall'equivoco di fondo che per anni ha nuociuto alla nostra categoria: non “missionari”, votati, per loro natura, al sacrificio; non “volontari” con la vocazione al “martirio”, sui quali scaricare tutte le problematiche del mondo; ma veri e propri **professionisti dell'educazione e della didattica**, il cui lavoro va socialmente riconosciuto ed economicamente ben retribuito.

Prof. Domenico Vacca