



Associazione Nazionale Dirigenti Scolastici

Soggetto qualificato per la formazione del personale della scuola (DM 07 dicembre 2005)

Regione Lombardia - www.andislombardia.org - leoni@andis.it

Cell. 3496206486

La proposta del Direttivo ANDIS sul progetto ministeriale di sperimentazione della valutazione dei docenti presentata alla scuola milanese nella Conferenza di servizio del 13 gennaio 2011

L'Andis, in particolare l'Andis di Milano, sostiene da sempre la necessità di partecipare direttamente alle proposte di sperimentazione, perché "stare dentro" consente di costruire anche criticando. In questi anni è stato difficile farsi ascoltare, e quindi speriamo che l'incontro del 13 gennaio sia stata un'occasione di confronto e non solo una comunicazione unilaterale relativa a una proposta che è già stata bocciata da altre parti. I motivi del mancato accoglimento della proposta non possono essere solo di tipo conservatore e corporativo, anche se la posizione sindacale spesso può essere interpretata così.

In particolare nell'ambito della valutazione, l'Andis ha contribuito direttamente alla definizione dei percorsi sperimentali per la valutazione dei dirigenti scolastici. Dirigenti scolastici Andis si sono volontariamente sottoposti alle tre sperimentazioni del Sivadis, sono stati coinvolti al Tavolo Tecnico che il Miur ha costituito per seguire la sperimentazione, hanno approfondito con i colleghi di tutto il paese le ipotesi e le problematiche. Anche il progetto Invalsi per la valutazione dei dirigenti, di cui non si sa più nulla, è stato oggetto di confronto nazionale con la categoria.

L'Andis ha seguito direttamente il lavoro dell'Invalsi sulla rilevazione dei risultati di apprendimento, SNV e PN, ed ha approfondito il ruolo del dirigente nella valutazione degli apprendimenti, in seminari e corsi di formazione in collaborazione con Ansa Lombardia.

L'Associazione sostiene da molto tempo che per realizzare l'autonomia scolastica è indispensabile la costruzione di un sistema coerente di valutazione, che interessi contestualmente il sistema scolastico, i docenti, il dirigente e il personale tutto. È certamente condivisa la necessità di una fase sperimentale proprio per la complessità e la delicatezza delle questioni implicate dalla valutazione di mansioni molto precise e costituzionalmente protette, quali la docenza.

La proposta presentata, tuttavia, presenta aspetti di debolezza che rischiano di favorire proprio le resistenze conservatrici e di allontanare ancora una volta la prospettiva – che invece è urgente praticare – di una valutazione delle prestazioni che non si risolva nell'attribuzione affrettata di una premialità a pochi, lasciando sostanzialmente intatto il problema di valutare quelle di tutti, docenti e dirigenti.

La proposta non tende a costruire quella carriera professionale che è assolutamente indispensabile per sostenere la scuola dell'autonomia e che aveva trovato, ad esempio, alcuni punti di convergenza nell'ultima versione del ddl Aprea, e neppure opera sperimentando sul campo alcuni indicatori che consentano di andare in questa direzione.

Al di là del fatto evidente che i concetti di "valutazione" e di "premierità" non sono affatto equivalenti e che la filosofia che ispira la Legge 150 deve essere profondamente interpretata per poter essere applicata nella scuola, la procedura delineata dalla proposta di sperimentazione presenta, accanto ad aspetti innovativi e certamente meritevoli di approfondimento e di sperimentazione sul campo, anche limiti evidenti, nell'impostazione, che rendono ambigue le finalità e appaiono destinati a favorire le prese di posizione oppostive.

Nel merito del progetto, infatti,

- a) l'approccio "qualitativo" che ispira il processo valutativo delineato nella proposta appare quantomeno meritevole di un approfondimento sperimentale: la centratura sulla dimensione della "reputazione professionale", con tutti i limiti e le difficoltà che comporta la vaghezza di tale

dimensione, assume e intende valorizzare quell'insieme di procedure valutative informali e latenti che già operano efficacemente nella scuola, da parte di tutti i soggetti coinvolti (dirigenti, docenti, genitori e alunni). La prospettiva di affrontare tale dimensione individuando, nel concreto dell'organizzazione scolastica, processi e strumenti innovativi per la sua necessaria formalizzazione e valorizzazione - che ne accolga l'intrinseca complessità rendendola, insieme, visibile e interpretabile in modo condiviso - rappresenta una sfida dalla quale, una sperimentazione reale, potrebbe raccogliere importanti indicazioni per il futuro.

- b) la scelta della valutazione "interna", almeno parzialmente "tra pari", connessa alla composizione della commissione giudicatrice appare coerente con l'impostazione sperimentale e probabilmente più opportuna rispetto ad altre soluzioni praticabili - pur con tutti i problemi che certamente comporta particolarmente per le pericolose dinamiche che inevitabilmente tende ad innescare tra i docenti e con gli utenti - così come l'opzione per l'individuazione dei docenti, all'interno della commissione, sulla base di un'attribuzione "fiduciaria" da parte dei colleghi nell'ambito del CdD. Occorre però a tal fine definire alcune pre-requisiti minimi di continuità nella scuola e di esperienze formative svolte come docente e come discente per chi si pone come valutatore e la garanzia che non riceverà un riconoscimento economico inferiore ai candidati.
- c) condivisibile, se si verificassero realmente tali condizioni, l'indicazione di un progetto di sperimentazione a "maglie larghe", essenziale e aperto, sempre che l'indicazione delle poche e fin troppo scarse indicazioni operative si traduca in un effettivo investimento sull'autonomo protagonismo progettuale delle scuole. Costituisce una premessa assolutamente negativa, in tal senso, il tempo troppo limitato che è stato lasciato alle scuole per approfondire la proposta e, eventualmente, articolare una sensata e condivisa ipotesi di autonoma articolazione
- d) Assai problematico, al contrario, risulta l'esito previsto dal progetto di sperimentazione: la scelta di sovrapporre, in fase di sperimentazione di modelli di valutazione della professionalità dei docenti, la prospettiva di ricerca/sperimentazione con l'esito - già immediatamente efficace! - della premialità nei confronti dei docenti migliori, inquina e svaluta tutta l'ipotesi progettuale, ne rende ambigue le finalità, la destina a un probabile rigetto da parte dei docenti. Sarebbe opportuno, al contrario, destinare i fondi previsti per la fase di sperimentazione non a premiare pochi ma a riconoscere l'impegno dei docenti e delle scuole disponibili, individuando nella stessa procedura e nelle soluzioni autonomamente adottate dalle scuole per il riconoscimento delle forme di premialità individuali uno tra gli oggetti della sperimentazione;
- e) Più in generale l'ipotesi progettuale, così come complessivamente declinata, appare incoerente con una delle finalità indicate: *"indurre nei docenti l'abitudine auto-valutativa, presupposto necessario del miglioramento professionale"*. Riteniamo, infatti, che nella specificità del contesto organizzativo scolastico la "premierità" così delineata (riservata ai docenti "migliori" e, per di più, a una quota già predeterminata percentualmente) non produca necessariamente "miglioramento" o, forse, non lo produca affatto. I "migliori" lo erano prima e lo saranno dopo, con o senza premio ma, soprattutto, non si produce nessun incentivo al miglioramento professionale di tutti e, conseguentemente, del sistema. La proposta non considera per nulla gli aspetti relativi allo sviluppo della carriera dei docenti: una 14^{\wedge} , una mancia una tantum, sostanzialmente un "premio" alla carriera senza alcun riferimento a indicatori di miglioramento delle performance individuali, non è certo uno stimolo a migliorarsi, soprattutto per quella quota di docenti che continua a considerare il basso livello retributivo comunque adeguato ad un investimento di tempo e di professionalità che preferisce e continuerà a preferire limitato a quello, basso, attuale. E il fatto che, a parità di basso livello retributivo, ci siano comunque insegnanti molto bravi che investono molto della loro vita personale e professionale svela come la disponibilità e la motivazione al miglioramento professionale sia, nella scuola, del tutto estranea alla dimensione del riconoscimento economico, tanto meno una tantum.
- f) Il livello di apprendimento degli allievi sembra, nella versione proposta, non avere alcun peso nella valutazione del "valore aggiunto" rispetto ai livelli di ingresso della scuola nel suo complesso. Questa operazione viene affidata ad un altro progetto, i cui legami con quello della valutazione individuale sono oscuri e che, peraltro, ci pare soffra della stessa prospettiva miope nel momento in cui si propone esclusivamente di premiare economicamente le scuole "Migliori", in termini di valore aggiunto sugli esiti di apprendimento, senza proporsi di sostenere perequativamente quelle che risultassero in maggiore difficoltà.

Di fronte a questo quadro l'ANDIS, impegnandosi comunque a portare in tutti i collegi la discussione sul tema cruciale della valutazione e della carriera, pone alcune domande e formula alcune proposte.

Qualche domanda

- Viste le risposte totalmente negative delle altre province, è ipotizzabile qualche modifica alla proposta in sede regionale?
Esiste uno spazio di ascolto per le associazioni professionali? È riduttivo che su aspetti che riguardano la professionalità siano chiamati a discuterne solo i sindacati, che hanno, in particolare su questo tema, una posizione che si è rivelata nel tempo corporativa e difensiva.

Alcune proposte

- Le risorse stanziare per i "premi" potrebbero essere utilizzate nella sperimentazione per compensare l'impegno della scuola e dei docenti che aderiscono volontariamente. Perché un collegio dovrebbe aderire al progetto sperimentale quando il "premio" riguarderà solo alcuni? Sarebbe invece utile sperimentare la valutazione dei docenti, all'interno della valutazione delle scuole, coordinando meglio i due progetti.
- Occorrerebbe chiarire che si intende innescare un processo di riflessione sui risultati che sarà utilizzato per migliorare gli esiti di tutto il sistema, oltre che per premiare chi ottiene, nelle condizioni date, risultati migliori. Prevedendo interventi compensativi e risorse maggiori, anche formative e progettuali per le situazioni "deboli", interventi di cui saranno naturalmente valutati gli esiti.

L'accoglimento di queste riflessioni e piste di ricerca da parte di un Collegio costituirebbe non l'ennesimo aprioristico rifiuto che nega la necessità e l'importanza della valutazione dei risultati scolastici e della valutazione delle prestazioni professionali dei docenti, indispensabili per il rilancio della scuola pubblica, ma l'indicazione di alcune concrete modalità di lavoro. È necessario evitare che si faccia naufragare la possibilità di affrontare il problema della valutazione dei risultati scolastici e delle prestazioni professionali dei docenti, vincolando la sperimentazione alla distribuzione di un premio nella sperimentazione. Senza questo vincolo riteniamo che si possa affrontare la proposta con uno spirito diverso, di chi prova per capire.

L'Andis intende continuare a confrontarsi sia con l'Amministrazione che con i propri associati. Per fare ciò definiremo un ambito interno di riflessione per seguire l'evoluzione della situazione e chiediamo che venga previsto uno spazio di monitoraggio istituzionale al quale partecipino le associazioni professionali, dei dirigenti e dei docenti.

Per approfondire quanto evidenziato, l'Andis Lombardia chiede un incontro con il Direttore Regionale e ringrazia per l'attenzione

Milano, 21 gennaio 2011

**Il presidente Andis Milano
Luciano Berti**

**Il presidente Andis Lombardia
Loredana Leoni**