ALCUNI CHIARIMENTI SULLE RIFLESSIONI E LE PERPLESSITÀ EMERSE RIGUARDO ALLA SPERIMENTAZIONE PROPOSTA DAL MINISTERO NELLE CITTÀ DI TORINO E NAPOLI

Si possono riassumere in cinque categorie i problemi emersi riguardo alla sperimentazione ministeriale finalizzata a esplorare la possibilità di premiare i docenti che si distinguono per un generale apprezzamento professionale all'interno delle singole scuole:

1) vaghezza dei criteri previsti per scegliere gli insegnanti da premiare;

2) dannosità di premi che finiscano per generare liste dei "buoni" e dei " cattivi" tali da minare la cooperazione tra gli insegnanti senza migliorare la didattica;

3) scarsità del campione utilizzato e approssimazione del protocollo di sperimentazione;

4) mancanza di una risposta all'esigenza di creare delle prospettive di carriera per i docenti;

5) questa sperimentazione serve a mascherare i tagli che recentemente hanno interessato la scuola italiana e non ha prospettive di lungo periodo perché non è inserita in un disegno organico di valutazione del sistema scolastico.

Premesso che molti di questi problemi sono noti e dibattuti nella letteratura specializzata e quindi aperti a diverse risposte possibili, questa sperimentazione potrà offrire utili informazioni per affrontarli, al fine di costruire il sistema complessivo di valutazione della scuola italiana che il ministero è impegnato a costruire. Del resto sperimentazioni e pratiche di questo tipo sono in corso di realizzazione in tutti i paesi avanzati.

Iniziando dal primo punto, il Ministero ha indicato in modo volutamente aperto i criteri che il nucleo, composto da due docenti, dal dirigente e dal presidente del Consiglio di Istituto (senza diritto di voto), dovrà considerare per valutare le informazioni su cui decidere: il curriculum vitae, il documento di autovalutazione del docente e l'opinione dell'utenza.

Il motivo di questa assenza di criteri dettagliati è sperimentare una libera valutazione "tra pari", metodo largamente diffuso nel mondo della formazione, dell'istruzione e della ricerca. L'alternativa era descrivere in modo preciso griglie di indicatori che alla fine producessero un numero capace di racchiudere tutto quello che un buon professore rappresenta. Avrebbero preferito questo gli insegnanti? Probabilmente no, perché sanno quanto fuorvianti possano essere questi indicatori numerici.

Non ci sono, però, alternative tra parametri oggettivi ma incapaci di cogliere tutto quello che vogliamo misurare, e valutazioni qualitative, non arbitrarie, ma più complete. A tal fine, proprio per condividere la messa a punto degli strumenti che verranno utilizzati dal nucleo, essi verranno presentati negli incontri previsti con le scuole che parteciperanno alla sperimentazione.

Sono anche stati espressi dubbi in passato riguardo a valutazioni fatte dall'esterno di una scuola, con l'argomento che chi sta fuori non può veramente capire i problemi di chi sta dentro. Qui la valutazione "tra pari" è invece fatta proprio da chi sta dentro.

Riguardo al secondo punto, tutti i critici premettono di essere favorevoli alla valutazione. Eppure, subito dopo la premessa, lamentano il rischio che fare distinzioni tra gli insegnanti deteriori la loro disponibilità a cooperare nell'interesse degli alunni. È un punto rilevante e noto nella letteratura, ma va osservato che ogni valutazione necessariamente comporta questo rischio. E la situazione attuale, in cui tutti gli insegnanti sono trattati in modo uguale, non consente di premiare gli insegnanti che riscuotono il maggiore apprezzamento professionale.

Lo scopo di questa sperimentazione è studiare come identificare quegli insegnanti sulle cui capacità umane e professionali nessuno ha da discutere: quelli che anche dopo quarant'anni saranno ricordati dagli studenti per il segno positivo che in loro hanno lasciato. E il motivo di valorizzare i migliori insegnanti, qualora la sperimentazione desse risultati soddisfacenti e quindi venisse estesa, è anche dare il segnale ai migliori giovani laureati che nella scuola l'eccellenza viene premiata.

Le progressioni di carriera che gli insegnanti richiedono non possono che essere legate alle prestazioni e competenze individuali. Ma per costruire questi percorsi individuali di carriera, bisogna preventivamente sperimentare e validare metodi e strumenti che consentano di farlo. A questo serve la sperimentazione

Proprio a questo fine la scala dell'esperimento è ridotta essendo finalizzata a studiare per gradi un metodo condiviso. Il numero di scuole è volutamente limitato, ma sufficiente a coprire le diverse tipologie. Anche nelle sperimentazioni in altri settori si inizia in piccola scala e se i risultati sono soddisfacenti si allarga.

Quanto all'ultimo punto, è a tutti evidente che valutare gli insegnanti non sia facile e proprio per questo sono necessarie sperimentazioni che serviranno a costruire una infrastruttura di cui il paese ha bisogno indipendentemente da quale governo sia in carica.

I risultati di questa sperimentazione, volutamente in piccola scala, serviranno comunque a qualsiasi amministrazione futura, indipendentemente dal suo colore, visto che tutti, ritengono che qualche forma di valutazione nella scuola sia necessaria e inevitabile.

I suoi risultati affiancati a quelli della sperimentazione parallela di Pisa e Siracusa sulla valutazione delle scuole ci aiuteranno a discutere sulla base di fatti e non di pregiudizi ideologici. Se queste strade si riveleranno sbagliate, a quel punto lo sapremo e ne percorreremo altre.

20 dicembre 2010