

Il concorsone, la carriera dei docenti, la valutazione della scuola

di Claudio Cremaschi & Ferdinanda Cremascoli

*Piange ciò che muta, anche
per farsi migliore.....*

Pier Paolo Pasolini, *Il pianto della scavatrice*

Facciamo qui seguito al nostro intervento sul nuovo contratto degli insegnanti, pubblicato su Ed&scuola nel marzo 1999. Dopo la firma del contratto integrativo dell'agosto scorso e con la pubblicazione da parte del Ministero delle norme che regolano l'applicazione dell'art. 29, il dibattito è entrato tra gli insegnanti e sulla stampa si è vivacizzato al punto che oggi nella scuola si parla quasi solo di questo concorso, o concorsone o concorsaccio, a seconda della disposizione d'animo di chi ne parla.

I principali elementi emersi dal dibattito

Ci sembra necessario a questo punto fare un po' d'ordine, riprendendo i contributi più interessanti del dibattito, sottolineare i punti più condivisi per iniziare a costruire proposte alternative e praticabili.

1. Se non si dà troppo peso allo sciocchezzaio del tipo "si divide la categoria", "abbiamo già dimostrato di saper insegnare", ecc, sembra, che quasi nessuno, tra i tantissimi che protestano, rifiuti il principio della valutazione della professionalità e di una carriera all'interno della funzione docente. E' forse l'unico elemento positivo che scaturisce dall'art.29, e non va lasciato cadere. L'auspicabile blocco dell'assurdo concorsone non deve tradursi nel rinvio di ogni prospettiva di introduzione di una carriera professionale per i docenti né affossare il sacrosanto principio della valutazione non solo del sistema scuola ma anche del personale (dal bidello al dirigente).
2. Un altro punto abbastanza condiviso è che non si possono attribuire significativi aumenti retributivi a parità di funzioni. Il riconoscimento di competenze acquisite sul campo deve portare anche a assunzioni di responsabilità diverse, in modo da garantire una ricaduta e un beneficio alla scuola nel suo insieme. La carriera non deve essere una semplice gara per dimostrare che si è bravi o per guadagnare di più, ma uno strumento per stimolare un miglioramento complessivo della categoria e della scuola.
3. D'altra parte non sembra neppure insensato che dopo alcuni anni di carriera scolastica si controlli quanto il docente ha appreso sul campo, che è cosa diversa dal superamento del concorso o dell'abilitazione. In pratica ci sembra stimolante l'idea suggerita da Cerini di una carriera in tre livelli: il docente junior, che apprende il mestiere per alcuni anni, il docente esperto, il master. che segue i più giovani e trasmette le competenze acquisite. Una "carriera" di questo tipo è indispensabile soprattutto ora che i docenti dovranno restare a scuola fino a 60 anni; ma anche per garantire una sana "competizione" e per valorizzare le risorse migliori, ma in modo che tutto il sistema ne abbia un beneficio.
4. La forte critica al concorsone prende di mira ora il quizzone ora la simulazione, la quota stabilita del 20% di beneficiari o la composizione delle commissioni, ma finora non ha messo in luce l'elemento fondamentale di debolezza: nessun metodo è buono o cattivo in sé, ma deve essere coerente e funzionale a ciò che si vuole valutare e agli effetti che si intendono promuovere. Ci sembra importante allora discutere prima su quali parametri ancorare la carriera docente, perché la definizione dei metodi di valutazione, della composizione delle commissioni, etc. è conseguente a ciò che si vuole valutare e perché. Invece uno dei tanti pasticci del concorsone è stabilire una percentuale del 20% di docenti che possono avere accesso all'aumento stipendiale per merito; il che ha una logica se si tratta di accedere a una funzione professionale superiore (come per le funzioni obiettivo), o come accade per i diversi livelli di una qualunque azienda (a parte il fatto –fondamentale – che in questo caso il contingente è legato all'unità lavorativa, non al territorio provinciale!); ma stabilire in partenza che il 20% dei docenti deve avere accesso all'aumento stipendiale è assurdo, se la selezione è sul merito. In una prova di questo tipo occorre stabilire piuttosto gli standard da superare, non le percentuali. Non ci soffermiamo sulle distorsioni di questo meccanismo perché molti interventi le hanno ben evidenziate. Sottolineiamo soltanto che è senza senso la somma delle prove delle varie fasi, così diverse tra loro; è un po' come se all'esame per patente si sommasse il risultato

della prova teorica (i quiz) con l'esito della prova pratica, con la conseguenza che è possibile anche non saper guidare se si conoscono tutte le risposte sul codice della strada e sul funzionamento del motore; o peggio ancora stabilire che tra tutti i partecipanti all'esame di guida vengono assegnate tot patenti ai migliori classificati, indipendentemente dalle competenze dimostrate.

Una possibile progressione professionale

Il punto critico allora non è tanto il tipo di selezione, ma il fatto che non è disegnata la carriera professionale del docente. Solo in relazione a questo disegno ha senso individuare le prove di selezione. Proviamo allora a immaginare come potrebbe essere strutturato il percorso professionale di un docente, valorizzando e razionalizzando ciò che già avviene, e cercando di avere in mente ciò di cui avrà bisogno la scuola dell'autonomia.

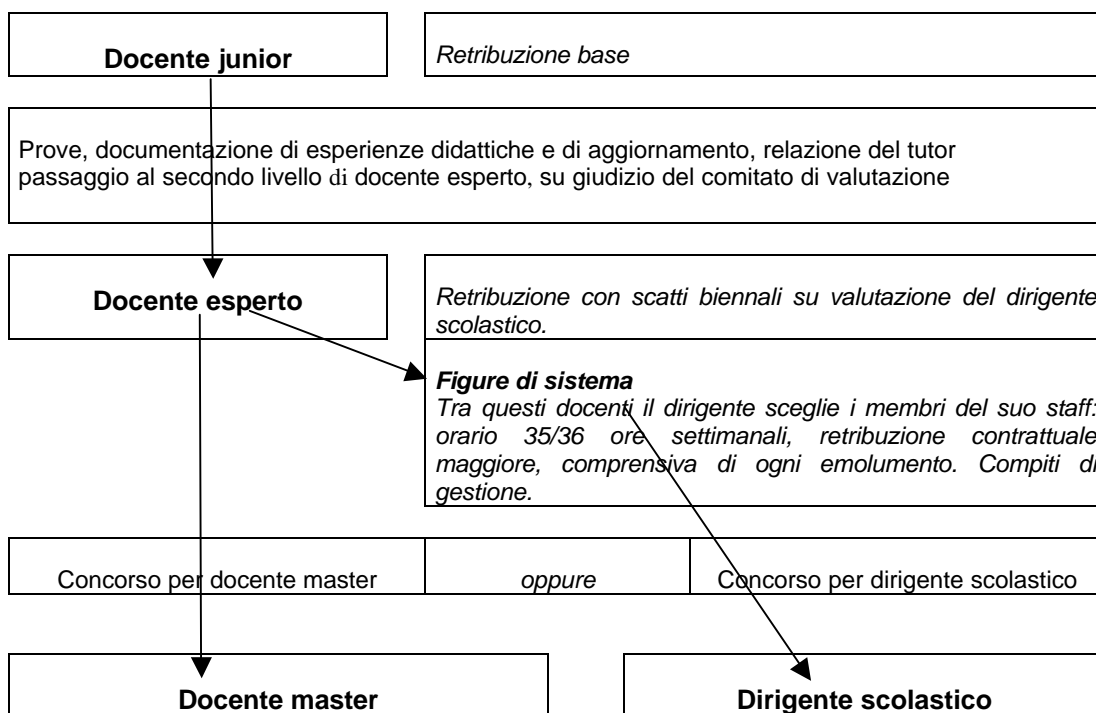
1. Il docente *immerso in ruolo* rimane per alcuni anni (da 3 a 6?) nel livello iniziale (*docente junior*). L'accertamento delle competenze disciplinari e didattico-pedagogiche non è in questi anni oggetto di particolare valutazione, perché tale verifica si effettua al momento dell'assunzione: dunque è il sistema di reclutamento dei docenti che deve garantire in entrata un livello accettabile nella preparazione disciplinare e nelle competenze didattiche. Le scuole di specializzazione post laurea già istituite dovrebbero (finalmente!) affrontare questo problema alla sua radice. In questo periodo il docente è affidato a un docente master, che gli fa da tutor, e lo aiuta ad acquisire le competenze didattiche e le tecniche di insegnamento, che tutti i docenti affinano nei primi anni di insegnamento. Al termine di questo primo periodo il docente ha un primo significativo passaggio di livello, sulla base di prove, documentazione di esperienze didattiche e di aggiornamento, relazione del tutor. La selezione è *interna all'istituto*, affidata al comitato di valutazione, che è presieduto dal dirigente scolastico e a cui hanno accesso solo i docenti master, e che opera sulla base di criteri e procedure più scientifiche e oggettive - e quindi anche meno automatiche- di quelle relative all'attuale valutazione del periodo di prova. Contro le decisioni del comitato di valutazione il docente può ricorrere presso il pretore.
2. *Il docente esperto*, cioè di secondo livello. Deve essere prevista nel corso dei primi 15/20 anni di carriera una significativa progressione economica ogni due/tre anni. Questa progressione non deve però essere automatica, ma deve essere legata a una valutazione del dirigente scolastico, sulla base di una griglia di elementi il più possibile oggettivi, concordata per contratto, basata anche su elementi di valutazione espressi dagli utenti del servizio. Questo consente di dare rilievo a elementi connessi alla professionalità quotidiana, al lavoro scolastico di tutti i giorni, all'impegno, alla collaborazione, all'attenzione per gli studenti; elementi fondamentali della professionalità docente che non possono essere valutati in alcun tipo di concorso. Naturalmente, contro le decisioni del dirigente scolastico è ammesso ricorso al pretore del lavoro e nella valutazione del dirigente scolastico hanno peso i ricorsi perduti: In questo sta l'elemento di garanzia per i docenti. Il docente esperto ha due diverse prospettive di carriera, tra loro non incompatibili, anzi con una maturazione di crediti spendibili in uno dei due possibili percorsi professionali.
3. *Le figure di sistema*. Un percorso di carriera è di tipo organizzativo-funzionale sul versante delle *figure di sistema* (impropriamente chiamate dal contratto attuale "funzioni obiettivo") con assunzione di compiti, sempre più necessari, di organizzazione, gestione, progetto. Questi docenti, incluso il vicepreside, costituiscono lo staff del dirigente scolastico, che li sceglie personalmente tra i docenti esperti della scuola. Non dimentichiamo che il dirigente scolastico è valutato dall'Ufficio scolastico regionale, cui deve rispondere delle sue scelte gestionali. Nella serietà e nel rigore della valutazione è l'elemento di controllo anche sulla bontà delle sue scelte nella selezione dello staff di gestione dell'istituto. In ogni scuola, sulla base delle sue dimensioni è stabilito per statuto il numero massimo di docenti che entrano nello staff del dirigente. Questi docenti lavorano per contratto 35/36 ore settimanali ed hanno una retribuzione contrattuale maggiore degli altri docenti esperti, comprensiva di ogni emolumento. I docenti esperti che abbiano maturato esperienze gestionali per cinque anni nello staff del dirigente scolastico possono poi accedere al concorso per diventare essi stessi dirigenti scolastici.
4. *Il docente master*. L'altro possibile percorso di carriera è invece tutto interno alla funzione docente ed ha lo scopo di selezionare per concorso (esterno alla scuola) i *docenti master*. I compiti affidati a questi insegnanti solo parzialmente coincidono con l'insegnamento. A loro sono infatti affidate funzioni didattiche specializzate: il comitato di valutazione dell'istituto cui appartengono, il

coordinamento disciplinare, il coordinamento del lavoro nelle classi, l'assistenza ai docenti junior, la ricerca, la documentazione didattica, la formazione di commissioni per il concorsi dei nuovi docenti e dei concorsi di livello master, la presidenza delle commissioni d'esame, etc.. Sui contenuti del concorso per diventare master ci sembra piuttosto convincente la proposta dell'ADI: un esame che includa anche la discussione di un *portfolio* di esperienze documentate, di titoli professionali e culturali. In questo caso la prova preliminare a test non sarebbe affatto scandalosa, se pensata come prova di selezione per ridurre la platea degli aspiranti e procedere poi a una selezione seria, meglio ancora se con un corso di formazione.

Per ogni scuola occorre però definire la quota necessaria di docenti master e su quei posti, qualora nel singolo istituto ve ne siano di scoperti, vanno nominati i docenti master che sono inseriti in una graduatoria permanente regionale. In questo modo, come avviene anche in tutte le altre organizzazioni lavorative, eviteremmo anche il rischio, connesso alle attuali modalità di selezione previste dall'art. 29 del contratto, di avere scuole con molti docenti master e altre senza. L'organizzazione della professione del docente in una carriera elimina anche ogni equivoco sui docenti bocciati o meno. I concorsi per docente master non implicano infatti un giudizio di merito circa le competenze disciplinari, didattiche e pedagogiche, ma piuttosto hanno lo scopo di individuare il personale che possa svolgere, su un numero limitato di posti, funzioni superiori. Così come nessuno è costretto a fare il concorso per dirigente scolastico, nessuno è costretto a sostenere le prove concorsuali se non intende svolgere le mansioni del docente master.

Secondo il quadro ora delineato nella scuola avremo dunque tre categorie di docenti: i docenti junior (primi anni di carriera), i docenti esperti nel cui ambito il dirigente sceglie il proprio staff, i docenti master (dopo almeno dieci anni di carriera, previo concorso).

Schema riassuntivo. La carriera del docente



Si potrebbe infine pensare a un ulteriore livello di concorso per selezionare tra i docenti master (con un nuovo aumento stipendiale) i docenti per le scuole di specializzazione universitarie appena costituite, sia per la costituzione del sistema nazionale di valutazione, di cui tanto si parla.

I vantaggi della proposta

Ci sembra che la proposta che abbiamo cercato di delineare presenti numerosi vantaggi:

1. Introduce elementi di carriera professionale per i docenti e non solo una progressione economica, promuovendo non la concorrenza tra i docenti o una divisione in “buoni” e “cattivi”, ma individuando il “cursus” articolato che ogni docente può intraprendere con lo scopo duplice e strettamente correlato di gratificare ciascuno e produrre nel contempo una ricaduta positiva sul sistema scolastico nel suo insieme.
2. Prevede diversi passaggi corrispondenti ai diversi elementi che costituiscono la ricchezza di una professione articolata e con molte sfaccettature, sul versante della preparazione culturale, sul versante organizzativo, su quello relazionale, su quello valutativo.
3. Propone una forte correlazione tra il tipo di progressione economico/professionale e lo strumento di selezione ed il soggetto che valuta: il comitato di valutazione, il dirigente scolastico, il concorso a seconda di ciò che si vuole selezionare.
4. Riduce fortemente rischi e arbitrarietà perché non prevede un unico strumento e un unico soggetto di valutazione, ma un’articolazione legata alle diverse sfaccettature della professione docente.
5. E’ attuabile anche in tappe successive, a condizione di avere ben presente l’obiettivo finale che si intende raggiungere. Va sottolineato comunque che è indispensabile prevedere una fase transitoria: a regime i docenti master sono gli unici ad aver titolo per essere membri di commissione d’esame per nuovi docenti e per i docenti master. In sede di prima applicazione degli esami per docente master sembrerebbe logico l’affidamento ad agenzie di selezione del personale. Un eventuale test, sul modello dell’attuale “concorso” potrebbe avere il solo scopo di fare una prima preselezione per rendere possibile e seria la valutazione dei concorrenti rimasti.

Per concludere, occorre essere pienamente consapevoli del fatto che questa discussione sulla carriera degli insegnanti è oggi finalmente possibile dopo decenni di appiattimento e di sostanziali ingiustizie. Non possiamo dimenticare infatti che questa discussione avviene contestualmente all’attribuzione alle scuole del potere di compiere scelte organizzative e didattiche autonome, in un quadro generale delineato dai poteri del Ministero dell’Istruzione. Le scuole che ritengono di doversi regolare secondo il costume consolidato, possono continuare secondo l’abbrivio che nel tempo hanno ricevuto, ma quelle che intendono profittare dei nuovi strumenti, lo possono fare. In una tale situazione è essenziale, determinante, non più rinviabile l’istituzione di un **sistema di valutazione nazionale** del servizio scolastico, capace di valutare la scuola nel suo complesso e dotato di strumenti per la valutazione del personale che in essa lavora, del personale tutto: dallo staff amministrativo al dirigente.