

MERITO E PREMI PER SCUOLE EFFICACI

Prove tecniche di qualità nel sistema italiano di istruzione e formazione

di **Paolo Palomba**

LECCE - Con un comunicato del 18 novembre 2010, l'Ufficio Stampa del MIUR ha annunciato l'imminente avvio, nel sistema italiano di istruzione e formazione, di una sperimentazione orientata a valutare i docenti e le scuole, all'insegna della meritocrazia.

Tale proposta, incentrata sulla misurazione della performance ("*rendimento, risultato*") degli addetti ai lavori, nonché delle istituzioni scolastiche di appartenenza, si ispira al *D. Lgs. 150/2009*, orientato, tra l'altro, a riconoscere e incentivare la produttività nel pianeta scuola, per migliorare il sistema complessivo, in considerazione delle migliori pratiche didattico-educative.

Si tratta di un'importante innovazione che, nell'attivare un processo virtuoso di identificazione di metodologie, competenze e criteri idonei a valorizzare gradualmente merito e qualità, intende tesaurizzare le più accreditate esperienze europee ed internazionali, nella prospettiva del successo formativo e della premialità, ovvero dei principi di partecipazione, flessibilità, trasparenza e condivisione.

Pertanto, saranno testate forme di indagine dirette a rilevare i gradi di apprezzamento dei docenti, da parte di genitori e studenti (*customer satisfaction*), ampliando a trecentosessanta gradi il quadro della valutazione oggettiva di sistema e prevenendo stili operativi autoreferenziali.

L'organizzazione programmatica tiene conto dei lavori condotti dal **Comitato Tecnico Scientifico** (CTS) - comprendente esperti esterni nelle materie in questione -, istituito dal Ministro Gelmini nel febbraio scorso, con l'intento di delineare un quadro strategico, adeguato alla costruzione del definendo sistema nazionale di valutazione e di miglioramento della didattica, calibrato sull'ottimizzazione complessiva delle *agenzie educative*.

Le novità introdotte da quest'ultimo organismo si concentrano su due progetti innovativi, fondati su processi valutativi delle scuole e dei docenti. Uno dei suddetti percorsi coinvolgerà, su base volontaria, gli istituti secondari di primo grado afferenti alla provincia di **Pisa** e **Siracusa**, selezionati tenendo conto del numero di scuole ubicate nel territorio di riferimento e della relativa posizione geografica.

Col supporto dell'INVALSI e mediante la somministrazione di test standardizzati, sarà accertato il miglioramento degli esiti apprenditivi degli allievi frequentanti le classi prime, individuando il possibile *valore aggiunto* emergente rispetto ai livelli delle annualità scolastiche precedenti ed in relazione ad alcune variabili, in grado di intervenire su tali risultanze: si pensi alla dotazioni delle risorse, oppure alla percentuale di alunni provenienti da altri Paesi.

Al contempo, si prevede la costituzione di un team di osservatori esterni (un dirigente tecnico e due esperti indipendenti) chiamato ad elaborare una relazione valutativa complessiva, dopo l'analisi di vari indicatori di processo, contenenti - tra l'altro - la gestione delle risorse, i rapporti della scuola con famiglie e territorio, i tassi di abbandono.

In rapporto ai citati ambiti di indagine, saranno redatte distinte graduatorie, riflettenti gli apprendimenti ed i report valutativi degli osservatori esterni.

A ciò seguirà una classificazione finale, derivante dall'integrazione delle precedenti che, nell'impostazione di indirizzo politico, costituiscono due criteri fondamentali per orientare le scuole verso l'obiettivo della qualità. In relazione agli esiti delle osservazioni, infatti, la prevista Commissione tecnica regionale redigerà una graduatoria utile a conferire, alle scuole collocate nella fascia più alta, un premio destinato esclusivamente al personale impegnato nell'iniziativa in disamina.

Insomma, anche in Italia, in forma sperimentale, il sistema formativo è chiamato a cimentarsi con processi di *accountability*, ossia con strumenti di rendicontazione dell'operato posto in essere da tutti i responsabili dei processi formativo, chiamati a rispondere - in forma "pubblicamente verificabile" - dei risultati ottenuti dagli alunni, in termini di apprendimento.

In questa logica va considerato il secondo progetto pilota, di durata annuale, funzionale a selezionare metodi e criteri per premiare - entro aprile/maggio 2011 - gli insegnanti che si distinguono per un generale apprezzamento professionale, quindi in grado di dimostrare *sul campo* particolari capacità e competenze operative. Questa esperienza, invece, è destinata ai docenti di venti scuole ubicate nelle città di Torino e Napoli, disponibili, su base volontaria, a sottoporsi alle procedure di valutazione: le istituzioni interessate, quindi, saranno individuate col ricorso ad un sorteggio, tra quelle aderenti al piano.

Esiste una filosofia di fondo che anima il quadro complessivo del richiamato intervento riformatore: la costruzione di un sistema valutativo, infatti, più che essere definita dall'alto, intende ricercare metodi e criteri tanto flessibili, quanto confacenti ai risultati della sperimentazione, in ossequio ai principi di partecipazione e con la palese volontà di garantire la condivisione di scelte di sistema, da parte dei reali protagonisti della vita scolastica. Il nucleo

incaricato di valutare i docenti, nella seconda fattispecie, comprenderà il Dirigente Scolastico, due docenti scelti dal Collegio dei docenti ed il presidente del Consiglio di Istituto, quale osservatore senza diritto di voto.

Il gruppo di lavoro dovrà vagliare il *curriculum vitae* del personale ed il documento di auto-valutazione, facendo riferimento ai parametri di un profilo professionale comprendente le "qualità desiderabili di un docente", in considerazione delle competenze disciplinari, psico-pedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali, di ricerca, documentazione e valutazione, richiamate dal vigente contratto collettivo del comparto scuola (art. 27).

Gli esiti del monitoraggio assicureranno, ai più meritevoli, premi pari ad una mensilità lorda, con pubblicazione all'albo istituzionale dei livelli accertati nel quadro sperimentale di questa *prova*.

In tal senso, risulta avviato un reale processo riformatore di una vecchia logica basata sull'*anzianità per canizie*, ovvero sulla disponibilità diffusa ad interpretare gli aumenti retribuitivi come un dispositivo contrattuale automatico, derivante - in forma esclusiva - da fattori connessi al mero computo degli anni di servizio maturati dal docente, al di là di qualsivoglia constatazione oggettiva delle reali professionalità conquistate nel concreto *fare scuola*.

Per precisare gli aspetti tecnico-operativi, nonché i riferimenti storico-contrattuali dei protocolli premiali analizzati, abbiamo intervistato gli esperti **Angelo Losavio** e **Mario Carolla**, rispettivamente Dirigente Scolastico in provincia di Lecce e Presidente dell'Associazione *Prote Fare Sapere* di Brindisi.

Paolo Palomba

**A COLLOQUIO COL PROF. ANGELO LOSAVIO
DIRIGENTE SCOLASTICO
ISTITUTO DI ISTRUZIONE PRIMARIA "G. Lombardo Radice" NARDO' (LE)**



- IL PROF. ANGELO LOSAVIO

D. - Prof. Losavio, quali sono gli aspetti più significativi introdotti, in tema di premialità, dal Decreto Brunetta?

R. - *Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, meglio noto come Decreto Brunetta, introduce nella Pubblica Amministrazione strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi. Tali disposizioni introducono logiche meritocratiche, vietano ogni sorta di automatismo e legano la performance individuale al conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici. Il disegno riformatore prevede che il 25 per cento dei lavoratori alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche possa essere collocato nella "fascia di merito alta", percependo il 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio; un altro 50 per cento potrà essere inserito nella "fascia di merito intermedia" e fruirà del rimanente 50% delle risorse premiali, mentre al restante 25 per cento, appartenente alla "fascia di merito bassa", non sarà corrisposto alcun trattamento accessorio. Queste norme, in linea con l'art. 2, comma 2, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, novellato dall'art. 1, comma 1, della Legge 4 marzo 2009, n. 15, hanno carattere imperativo e non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva, atteso che la **norma legislativa è comunque prevalente rispetto a quella pattizia.***

D. - Come risulta regolamentata la copertura finanziaria sottesa al progetto sulla premialità, tenuto conto delle esperienze similari registrate in tale ambito?

R. - *L'iniziativa sarà finanziata con parte del risparmio derivante dalla riduzione di organico del personale, come previsto dall'articolo 64 della **Legge n. 163/2008**, ossia dal 30% dei fondi accantonati, quantificabili in circa **un milione di euro annui**, per "incrementare le risorse*

contrattuali stanziati per le iniziative dirette alla valorizzazione ed allo sviluppo professionale della carriera del personale della Scuola". Ad onore del vero, già nel 1999 il Ministro **Berlinguer** aveva avviato un processo di introduzione di aumenti retributivi legati al merito, nonché alla quantità ed alla qualità dell'impegno didattico profuso. Siffatta proposta, nota come Concorso Berlinguer, prevedeva la maggiorazione economica annua lorda pari a sei milioni di lire (più di 3 mila euro attuali), a partire dal gennaio del 2001, per il 20% dei docenti con almeno dieci anni di servizio, come riconoscimento della crescita professionale nell'esercizio della funzione docente. Il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del 31 Agosto 1999, all'art. 38, quindi, stabiliva che il concorso doveva articolarsi in tre fasi: curriculum professionale, prova strutturata nazionale e verifica in situazione. Ovviamente, non se ne fece nulla: il concorso fallì e il ministro Berlinguer rassegnò le dimissioni, con buona pace della sbandierata qualità della scuola.

D. - La filosofia dell'innovazione premiale si presenta in sintonia con i principi di efficacia ed efficienza del servizio pubblico. Come considera, in linea generale, queste opzioni di natura politico-scolastica?

R. - Alle soglie del 2011, è auspicabile che i due progetti sperimentali targati Gelmini possano finalmente introdurre meccanismi di valorizzazione del merito e di miglioramento della qualità del Sistema Nazionale di Istruzione e Formazione, secondo le più accreditate esperienze europee ed internazionali. In ogni caso, l'evidente e preoccupante abbassamento dei livelli di qualità dell'insegnamento e, conseguentemente, del sistema educativo di istruzione e formazione non può non indurre le forze politiche e sindacali ad assumere, al più presto e nell'interesse generale, le indispensabili e indifferibili determinazioni, per rendere la professione docente più remunerativa, gratificante ed appetibile, in linea con gli standard medi europei.

**A COLLOQUIO COL PROF. MARIO CAROLLA
PRESIDENTE ASSOCIAZIONE PROTEO FARE SAPERE – BRINDISI
DIRIGENTE SCOLASTICO IN QUIESCENZA**



- IL PROF. MARIO CAROLLA

D. - Prof. Mario Carolla, come saranno monitorati gli istituti scolastici interessati al piano sperimentale di valutazione elaborato per le scuole secondarie di primo grado, afferenti alla provincia di Pisa e Siracusa?

R. - Il primo dei due progetti di sperimentazione messi in campo dal MIUR riguarda la valutazione delle istituzioni scolastiche. La sperimentazione preannunciata, che sarà assistita dalla Fondazione Agnelli per la rilevazione di un "valore aggiunto" nel processo di apprendimento degli alunni, riguarderà in primis le scuole secondarie di primo grado delle province di Pisa e Siracusa e avrà una durata triennale. Saranno utilizzati test predisposti dall'INVALSI che faranno riferimento ad indicatori tendenti a rilevare, da un lato, l'efficacia delle modalità adottate per la gestione delle risorse non solo finanziarie e dall'altro i tassi di abbandono e gli aspetti complessivi relazionali della scuola con le famiglie (rapporto scuola-famiglia) e col territorio (rapporto scuola-territorio). È prevista una Commissione di valutatori composta da un dirigente tecnico e da due esperti definiti indipendenti che lo affiancheranno e che dovranno assicurare l'imparzialità dei giudizi. Sulla base di tali giudizi (relazioni finali) sarà stilata una graduatoria delle scuole coinvolte e, a quelle che risulteranno migliori, sarà attribuito un premio, fino a € 70.000.

D. - Ci descriva il piano delle attività e i risultati attesi in ordine alla proposta di progetto sperimentale funzionale a premiare gli insegnanti che si distinguono per apprezzamento professionale, nell'ambito di un'istituzione scolastica.

R. - Trattasi appunto del secondo progetto previsto dal MIUR, che sarà rivolto agli insegnanti delle scuole di ogni ordine e grado delle province di Napoli e Torino - su base volontaria -, che dovrà tendere ad individuare quei docenti che si distinguono nell'arco di un anno scolastico per capacità e professionalità. Questa volta il progetto sarà assistito dalla Fondazione della Scuola della Compagnia di S. Paolo. Anche per tale sperimentazione è prevista una Commissione, tutta interna ad ogni istituzione scolastica, che sarà costituita dal Dirigente scolastico e da due docenti

eletti dai colleghi, presumibilmente dal Collegio dei Docenti. Completerà questo nucleo valutativo il Presidente del Consiglio d'Istituto, però, in veste di semplice osservatore. I dati utilizzati per la valutazione dei docenti comprenderanno, oltre al curriculum di ognuno, anche una sorta di "documento di valutazione" - sul quale allo stato attuale non è dato di saperne di più - e la rilevazione del cosiddetto indice di gradimento, espresso da parte di alunni e genitori. Ad un numero ristretto di docenti che risulteranno valutati positivamente saranno corrisposti benefici economici non definitivi.

D. - Quali sono, a suo avviso, i punti di forza e le criticità di questo sistema premiale, tenuto conto delle similari esperienze di *accountability* implementate in ambito europeo e internazionale?

*R. - Non vedo rilevanti punti di forza in questa idea del MIUR, se non quello che si inizia a parlare di una valutazione di sistema, ancorché limitata ad un arco temporale definito, non finalizzata ad un mero controllo, ma ad un suo miglioramento complessivo. Su tali proposte il miglioramento dovrebbe riguardare singole istituzioni scolastiche e professionisti dell'insegnamento, i docenti, di ambiti territoriali campione e non dell'intero universo, che va sostenuto da un forte sistema di formazione e aggiornamento, oggi carente. Siamo in presenza di sperimentazioni di una logica premiale che necessita ancora di grandi passi in avanti e, in primo luogo, di un oculato piano di valutazione di sistema, propedeutico a qualsiasi iniziativa di questo genere. In Europa, vari rapporti internazionali - PISA (promosso dall'OCSE insieme ad altri studi di settore svolti da questo Organismo), la pubblicazione di CIFRE CHIAVE DELL'ISTRUZIONE IN EUROPA, risultato della collaborazione tra EURYDICE, EUROSTAT e l'Ufficio statistico delle Comunità europee - ed altre meritorie indagini, costituiscono la base di partenza per la valutazione di sistema degli Stati membri. Proprio partendo da tali indagini, molti Paesi si sono dotati di sistemi di valutazione basati su diversi meccanismi di *accountability* e di valutazione fondata sui risultati accompagnati da sistemi premiali, in grado di motivare realmente e incentivare - individualmente e collettivamente - gli addetti ai lavori. Esperienze significative, in tal senso, sono state maturate in Germania, Regno Unito, Francia, Belgio e Spagna.*