

## SCHEDA 1

### Merito e valutazione

Nel Documento, si auspica che, per migliorare la scuola italiana occorra costruire un sistema meritocratico, basato su criteri oggettivi, attraverso uno strumento di valutazione capace di innescare un processo di "sana" competizione tra docenti per il miglioramento degli apprendimenti e dell'intero sistema, in quanto la carriera non può essere affidata al solo dato dell'anzianità.

Tale premio viene riservato ad una percentuale prefissata di docenti. I docenti non premiati, se ritengono di possedere competenze più elevate, anche se non riconosciute, possono cambiare scuola, e sceglierne una dove i risultati sono scadenti, in modo da poter eccellere ed ottenere il riconoscimento pecuniario.

Occorre fare alcune considerazioni:

- Prima di procedere a qualsiasi valutazione di merito, lo stipendio di tutti gli insegnanti dovrebbe essere rivalutato e portato a livelli europei (o quasi);
- La proposta si basa su affermazioni apodittiche  
(È un sistema basato sul merito dei docenti che riduce le disparità tra le scuole e le incoraggia e aiuta tutte a migliorare. (pag. 58)
- La proposta si muove dentro uno schema rigido, che non prevede la necessaria flessibilità visto che si parla non di produzione seriale di beni di consumo quantificabili, quanto della formazione delle persone.
- La proposta parte dall'idea che in ogni Istituzione scolastica, alcuni docenti non sono meritevoli. Una scelta del genere farà aumentare certamente il già numeroso contenzioso e favorirà i ricorsi al Giudice del lavoro.
- E' come se un docente ritenesse, fin dall'inizio dell'anno, di dover necessariamente bocciare una percentuale di studenti: criterio ingiusto, illegittimo, diseducativo. Bisogna, infatti, puntare fortemente su attese positive, e credere che in ciascuno ci siano reali potenzialità. Solo così si può agire sulla motivazione.
- E' difficile applicare criteri aziendalistici all'interno di una realtà organizzata secondo un modello di "comunità", e "introdurre elementi di differenziazione basati sul riconoscimento di impegni e meriti", in quanto tali riconoscimenti devono spingere i soggetti non ad isolarsi dal contesto, quanto a meglio integrarsi nell'ambito di una collegialità, spesso carente, nel contesto scolastico. La premialità dovrebbe essere volta a riconoscere il lavoro d'équipe, il "cooperative learning", la ricerca collegiale per meglio organizzare la didattica e migliorare i processi di insegnamento/apprendimento.
- Quella che viene definita "sana" competizione finisce per introdurre nella scuola elementi di disgregazione e di conflitto. Chi ha pensato a tale modello non conosce le dinamiche scolastiche o aveva in mente scuole di altri paesi.
- La valutazione delle competenze, delle conoscenze, delle capacità di gestire la classe, il possesso di metodologie aggiornate ed efficaci, compreso l'uso delle tecnologie e la conoscenza della lingua inglese, dovrebbe avvenire nella selezione in ingresso per il

reclutamento dei docenti. Per questo l'immissione in ruolo di massa contraddice il discorso sul merito, se non si pongono determinati filtri, soprattutto in ordine alle competenze relazionali e didattiche

- E' evidente che un docente incapace danneggia qualsiasi scuola e non vale l'idea che possa migrare in altro istituto dove possa emergere grazie ai risultati scadenti della scuola di arrivo. Non si può, infatti, tollerare che i docenti meno preparati approdino negli istituti che vivono maggiori difficoltà, a causa di un tessuto socio-culturale deprivato (dove più alto è il tasso della dispersione, dell'evasione all'obbligo, dove spesso domina la malavita organizzata, dove le strutture sono carenti, dove più alto è il disagio). Al contrario, bisognerebbe incentivare, anche finanziariamente, i docenti migliori, motivati da passione civile e più in grado di gestire situazioni complesse, a scegliere le "scuole a rischio", se si vuole essere coerenti con il dettato costituzionale e migliorare realmente i processi di insegnamento/apprendimento e contenere la dispersione scolastica.

## SCHEDA 2

### **Investire sulla professionalità docente**

Una cosa è evidente: se allo Stato spetta il compito di indicare i traguardi e gli obiettivi di apprendimento e di predisporre strumenti per la valutazione, rimane compito specifico della scuola quello dell'elaborazione di percorsi educativi e didattici. La "comunità professionale" dei docenti è chiamata a rivedere e ripensare le discipline secondo l'ottica degli "assi culturali", per coglierne le connessioni e per riprogettare il curriculum in termini non solo di conoscenze, ma anche di abilità e competenze, attraverso una forte integrazione tra saperi teorici e saperi operativi, con riferimento al Quadro europeo dei titoli e delle qualifiche (EQF), per favorire la mobilità delle persone nell'Unione europea. Il miglioramento dell'azione educativa, la ricerca di nuove metodologie didattiche richiedono un investimento sulla formazione in ingresso e in itinere del personale. La costituzione di comunità professionali che riflettono sulla pratica didattica e attivano percorsi di ricerca/azione in raccordo con l'Università è via obbligata per una scuola che vuole rispondere alle sfide legate ai nuovi processi di apprendimento e alle innovazioni, ai rapidi progressi dei contenuti della conoscenza e dei modi della sua trasmissione.

Si tratta di un processo virtuoso che deve portare i docenti a migliorare la qualità della formazione, ad acquisire nuove e più aggiornate competenze per favorire l'apprendimento e il successo formativo degli alunni. In questo senso, l'autonomia di ricerca, sperimentazione e sviluppo è destinata a favorire l'innovazione metodologica e disciplinare; la ricerca didattica sulle diverse valenze formative delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e sulla loro integrazione nei processi formativi; gli scambi di informazione e di documentazione tra scuole in rete; il collegamento tra istituzioni scolastiche e i luoghi della ricerca.

Per far questo, bisogna non solo investire risorse finanziarie, ma anche individuare strumenti normativi che, non lasciando alla buona volontà dei singoli lo sviluppo professionale, rendano verificabili gli esiti del processo di insegnamento-apprendimento. Se la scuola non è più luogo di semplice trasmissione del sapere, ma luogo della ricerca, dell'innovazione e della progettualità, senza il contributo professionale degli operatori scolastici ogni processo di innovazione è destinato a naufragare. Occorre, pertanto, incentivare in modo adeguato il personale, finanziare la ricerca di nuovi modelli organizzativi e didattici, in grado di assicurare una più elevata professionalità. Investire sui docenti significa, anche, definire nuove modalità di reclutamento, in relazione ai nuovi profili professionali, ai nuovi compiti e alle nuove responsabilità, dotando le istituzioni scolastiche di un personale stabile, non soggetto a continui cambiamenti legati alla precarietà del rapporto di lavoro. Senza stabilità di un organico funzionale alle esigenze delle scuole non è possibile garantire percorsi formativi coerenti e la necessaria continuità della progettazione educativa e didattica. Nello stesso tempo, occorre restituire dignità sociale e culturale ad una categoria non sempre valorizzata e che, invece, è chiamata a svolgere uno dei compiti più impegnativi per il futuro delle nuove generazioni e per la vita stessa del Paese.