

8.5 2012

Ma anche la scuola ha bisogno di leader

di ATTILIO OLIVA

Caro Direttore, in marzo a New York ho partecipato al summit internazionale «Come formare gli insegnanti e far crescere *school leaders* per il XXI secolo». Erano presenti 15 ministri dell'Istruzione e 18 paesi. Le tesi centrali di Arne Duncan, *Usa Secretary of Education*, sono le seguenti: «Gli insegnanti non sono trattati come professionisti; non sono compensati o promossi sulla base del loro impegno. Per attrarre i migliori laureati al mestiere dobbiamo creare opportunità di carriera e di *leadership* e assicurare che le scuole siano guidate da team di *school leaders*». Queste tesi non sono dissimili da quelle di Andreas Schleicher, Direttore della divisione *Education* dell'Ocse. Si fa poi fatica a credere che un grande sindacato, il Nea (che rappresenta il 30% degli insegnanti Usa), reclaims «un nuovo sistema con modelli di carriera differenziati».

La distanza di queste visioni da quelle prevalenti nel dibattito sulla nostra scuola è sgomentante. Da noi, nell'indifferenza generale, lo status degli insegnanti sembra declinare in modo inesorabile. Le cause sono note: il reclutamento avviene tra precari sulla base dell'anzianità di servizio; i trattamenti economici sono uguali per tutti nella finzione che tutti siano ugualmente impegnati; i più apprezzati sono sfiduciati perché nessuno ne riconosce i meriti; il mestiere non attrae i laureati con ambizioni di carriera perché una carriera non esiste.

L'unico sviluppo professionale possibile consiste nel diventare capi di istituto-dirigenti in base a concorsi che privilegiano titoli, anzianità di servizio e conoscenze di tipo manualistico. I dirigenti, così nominati, guadagnano circa il doppio di un insegnante,

non sono mai più valutati e sono inamovibili fino alla pensione. In Francia, per citare un caso, per diventare dirigenti bisogna superare un apprendistato di due anni con l'incarico di vice-preside.

In assenza di serie valutazioni delle qualità professionali degli operatori scolastici, riesce difficile fare emergere dirigenti pienamente legittimati. Sennonché, in assenza di *school leaders* legittimati, mancano proprio i soggetti naturalmente titolati non solo a favorire la crescita professionale dei colleghi insegnanti, ma anche a valutarne punti di forza e di debolezza. Il circolo vizioso è evidente. Chi aspira a una scuola di qualità deve sapere che nessuna scuola può essere migliore dei propri insegnanti e nessuna scuola può fare a meno di *school leaders* legittimati: la partita si gioca fondamentalmente qui.

Avanzo allora due proposte ai decisori politici: 1) Definire per legge un profilo della professione insegnante (nel nostro Paese curiosamente inesistente) e consentire che, durante il servizio, sia la stessa comunità scolastica (dirigente, colleghi, famiglie e studenti) a individuare e premiare con procedure trasparenti coloro su cui converge l'apprezzamento generale. Si potrebbe così realizzare l'auspicato modello di «*leadership distribuita*»; 2) definire un profilo professionale dei capi di istituto idoneo alle sfide della scuola autonoma, modificare le attuali inadeguate modalità concorsuali prevedendo una pre-selezione attitudinale alla *leadership* e un periodo di praticantato sostenuto da una formazione specialistica con relativa valutazione per l'idoneità alla funzione.

oliva@treelle.org
Presidente associazione
TreeLLLe

scrit
a all
ndo,
re lui
+si». Il
o nel