

ANALISI

# Fondi ai meritevoli per migliorare la qualità dell'insegnamento

-di Attilio Oliva | 03 febbraio 2015

Il ministro Giannini ha da poco dato notizia che oltre l'80% di coloro che hanno partecipato alla grande consultazione su "La Buona Scuola" si è espresso per il riconoscimento del merito; ma al contempo costoro hanno chiesto che in ogni scuola si crei un'offerta di formazione permanente per migliorare la professionalità di tutti gli insegnanti. Tuttavia per TreeLLLe (e per l'Ocse) è necessario realizzare un terzo punto che è previsto ma non enfatizzato dal documento governativo.

Infatti, se le scuole non sono aziende, sono comunque "imprese sociali" di elevata complessità che richiedono una "leadership distribuita", comprendente il preside e un limitato numero di docenti di sua fiducia ("quadri intermedi") impegnati nell'organizzazione dei servizi.

Su questi temi il progetto Buona Scuola è innovativo: esso riconosce infatti a ogni istituto l'autonomia per decidere sia chi siano i docenti meritevoli sia quelli cui attribuire particolari funzioni. Affidando tali scelte a un Nucleo di valutazione della singola scuola composto dal preside e da due docenti (per TreeLLLe potrebbero essere eletti dal collegio dei docenti), più un esterno a garanzia. Il Nucleo opererebbe su tre versanti: attribuirebbe ogni tre anni al 66% dei docenti un riconoscimento economico permanente al posto degli attuali scatti di anzianità che al momento sono uguali per tutti; individuerebbe fra gli insegnanti più apprezzati per le loro capacità didattiche e formative, i "mentori" incaricati di realizzare la formazione permanente (fino al 10% massimo); farebbe emergere i quadri intermedi (dal 5 al 15%, a seconda della complessità della scuola) che si farebbero carico di realizzare, insieme al preside, una "leadership distribuita". Mentori e quadri intermedi avrebbero incarichi (e una retribuzione aggiuntiva) temporanei e rinnovabili previa valutazione del lavoro svolto. Questo modello realizza per la prima volta tre caratteristiche finora ignorate nel nostro sistema e risultate vincenti in altri paesi: un concreto riconoscimento dei meriti professionali, un effettivo spazio per l'autonomia delle scuole e un decisivo apprezzamento alla flessibilità organizzativa.

In prospettiva, TreeLLLe indica un ulteriore sviluppo positivo: riservare l'accesso alla funzione di preside solo a chi ha svolto positivamente ruoli di mentore o di quadro intermedio, così da verificare preventivamente i requisiti attitudinali (oggi ignorati) essenziali per dirigenti che di fatto occuperanno per tutta la vita, nel bene o nel male, quella posizione. Tutto ciò richiede che un po' di risorse siano finalmente dedicate al personale meritevole per migliorare la "qualità dell'insegnamento" nell'interesse degli studenti piuttosto che, come è finora avvenuto, per creare nuovi posti di lavoro. Ma i soliti nemici della autonomia non danno ancora per vinti: giungono notizie di spinte per spostare la valutazione del merito al di fuori delle scuole, tramite concorsi nazionali o territoriali. Con l'appendice di nominare a vita mentori e quadri secondo un modello di carriera rigido e imm modificabile nel tempo.

L'esperienza dovrebbe aver ben dimostrato che i concorsi sono costosi, lenti ed inefficaci, esposti a raffiche di contenzioso e comunque affidati a commissioni che non hanno conoscenza diretta della singola scuola, né un diretto interesse a scegliere i più idonei. Il principio di operare nomine a vita, poi, costituisce un doppio errore: toglie a tutti i non prescelti la tensione positiva a migliorare e preclude ai più giovani la possibilità di concorrere a posizioni superiori, occupate a vita da chi vi è approdato per primo. Una tale decisione, ove mai fosse assunta, non terrebbe conto del fatto che non solo le persone cambiano nel tempo, ma che anche la scuola cresce e modifica i propri bisogni e non può essere trattata come un esercito da irreggimentare. Tanto più che queste figure rigide, migrando da una scuola a un'altra, determinerebbero soprannumeri e/o carenze nei vari profili necessari.