

MERITOCRAZIA

BONUS AI DOCENTI ASSEGNARLI BENE MIGLIORA LA SCUOLA

di Attilio Oliva

Criteria Serve riconoscere e far emergere gli insegnanti più apprezzati

C'è ormai evidenza empirica da tante indagini internazionali che, a parità di contesti ambientali e socioeconomici, scuole simili danno risultati molto diversi: evidentemente la variabile che fa la differenza è la qualità professionale di chi la dirige e di chi vi insegna. Ciò significa che migliorare la selezione degli insegnanti e dei presidi dovrebbe essere l'obiettivo primario, ma fino ad oggi sostanzialmente trascurato. Ma i nostri decisori pubblici hanno forse deciso di affrontare il problema? La legge 107 sulla «Buona scuola» ha infatti introdotto una piccola grande riforma che, se bene applicata, potrebbe innescare miglioramenti a vari livelli. La norma prevede che i presidi, sulla base di criteri condivisi con un Comitato di valutazione eletto in ogni scuola, debbano premiare con un bonus annuale gli insegnanti che più si siano distinti per competenze e impegno. L'obiettivo esplicito della norma è quello sacrosanto di dare un riconoscimento concreto e pubblico agli insegnanti meritevoli. Ma ci sono tre altri obiettivi indiretti che sono ancora più importanti e strategici. Il primo obiettivo è mettere in moto una dinamica di emulazione positiva tra gli insegnanti così come accade in ogni ambito di lavoro: e non è poco. Il secondo obiettivo è far emergere le personalità più apprezzate in ogni scuola premiando la qualità professionale con cui svolgono il loro lavoro, sia che si tratti di docenti in quanto tali, senza altri incarichi, sia che si tratti di docenti cui sono stati affidati anche incarichi di natura didattica e/o organizzativa per il miglior funzionamento della scuola. Il terzo obiettivo è attrarre laureati di alta qualità alla professione di insegnante, mostrando loro che anche nel sistema scolastico non è più impensabile la possibilità di retribuzioni migliori per chi vale e si impegna di più.

Ma questa piccola grande riforma può essere vanificata sul nascere da una cattiva applicazione. Due sono i rischi principali: il primo riguarda la percentuale di quanti saranno premiati sul totale degli insegnanti di ogni scuola. A conti fatti, con i 200 milioni che il governo ha messo a disposizione per il merito, per riconoscere un bonus di circa una mensilità netta, il premio non si dovrebbe attribuire a più del 10% dei docenti di ciascun istituto. Se si attribuisse il bonus al 20% del corpo insegnante la cifra già si dimezzerebbe. Se si andasse oltre, si trasformerebbe in una piccola mancia senza rilevanza alcuna. Inoltre è importante avere

ben presente che l'attribuzione del bonus limitata al 10 o 20% degli insegnanti di una scuola ha il vantaggio di ridurre al minimo la possibilità di scelte discutibili. Oltre a queste percentuali, invece, l'imbarazzo per il preside nel fare le scelte aumenterebbe geometricamente e così le possibilità di dar luogo a scontenti.

Il secondo rischio riguarda la tipologia dei criteri elaborati con il Comitato di valutazione della scuola in base ai quali il preside dovrà assumersi la responsabilità di decidere da solo seppur, come prevede la norma, con «motivata valutazione». Può essere utile qualche suggerimento? La funzione docente implica molte competenze: possedere la disciplina, saperla insegnare, saper motivare gli studenti, saperli valutare, saper collaborare col preside, coi pari e le famiglie, ecc. Allora sembra fortemente sconsigliabile un approccio analitico tipo griglie «a punti» per singole competenze o attività. Si sente invece parlare di attribuire punti a insegnanti che portano i ragazzi a mostre nel weekend o che si prodigano soprattutto come animatori digitali o che sanno tenere bene la disciplina oppure che partecipano regolarmente a progetti internazionali e altre simili incombenze. La somma di questi punteggi, che comunque non saranno mai oggettivi, dovrebbe premiare chi raggiunge il punteggio più alto. Non sfuggirà il carico (e il costo) di lavoro burocratico che si determinerebbe seguendo questa strada. Mentre non risulta affatto certo che, attraverso una maggiore raccolta di osservazioni, di dati e di documenti, il grado di oggettività e di equità del giudizio migliorerebbe in proporzione.

Il giudizio del preside alla fin fine non potrà che essere «olistico» cioè globale e soprattutto «contestuale» cioè riferito all'apporto del docente alla specifica scuola in cui opera e dove certe competenze possono contare più di altre. D'altra parte in un ambiente piccolo come la scuola quasi tutti, dai colleghi agli studenti e alle famiglie, concordano sul giudizio di quel 10 o 20% di insegnanti che riscuotono generale apprezzamento: si chiama «reputazione» che, lungi dall'essere arbitraria, è il precipitato di un giudizio intersoggettivo della comunità professionale ed è dunque la migliore approssimazione a una oggettività comunque irraggiungibile. Il dirigente ha pertanto il dovere e la possibilità di rilevarla (sondaggi, questionari ecc.) per poi emettere il suo giudizio ben ponderato.

Per concludere è chiaro che siamo di fronte a «una prima volta» e questo giustifica le incertezze di tanti presidi e la diffidenza di molti insegnanti. Ma se si eviterà la iattura di una distribuzione di bonus a troppi insegnanti o a pioggia, è nostra convinzione che i risultati saranno soddisfacenti: non può sfuggire infatti che la norma rivolge alle scuole un messaggio di fiducia, autonomia e responsabilità e tutto ciò non può non motivare i presidi e i loro collaboratori a operare con equilibrio ed efficacia.

Presidente Associazione TreeLLLe

© RIPRODUZIONE RISERVATA

