

Un concorso ... sulla bocca di tutti

riflessione di un gruppo di dirigenti scolastici del Cidi

Concorsi secondo Costituzione

Ancora una volta si parla di scuola nelle prime pagine dei giornali, per episodi, fatti, incidenti, che mettono in ridicolo l'operato delle istituzioni, in questo caso del Ministero dell'istruzione, incapace di produrre una procedura trasparente, corretta, sensata, per il reclutamento dei nuovi dirigenti scolastici. Di questo passo la scuola pubblica subisce ogni giorno una erosione di credibilità che ne mette a rischio l'immagine ed il ruolo di fronte alla società.

Nel caso concreto del prossimo concorso a dirigente si sommano vizi antichi e recenti del nostro sistema scolastico. Intanto la mancanza di una visione di prospettiva, di una capacità di governo. Se i concorsi sono previsti ogni tre anni, l'ultimo svolto nel 2005, perché aspettare 6 anni a bandirlo? Si è consapevoli che ormai un terzo abbondante delle istituzioni scolastiche autonome è senza dirigenti scolastici titolari (affidate in reggenza ad altri) e che questo le rende più fragili, più precarie, più esposte a pressioni e spinte localistiche? Molte ricerche ed evidenze ci dicono che una leadership coerente e partecipativa, ispirata ai valori della comunità professionale, alla capacità di suscitare energie positive, impegno, professionalità è in grado di fare la differenza tra una scuola e l'altra. Se è così, lasciare tante scuole senza dirigenti è una omissione grave, imperdonabile, che si aggiunge ad altri segnali di "abbandono": concorso per dirigenti tecnici fatto dopo 17 anni di silenzio, smantellamento di tutte le strutture di supporto tecnico alle scuole, riduzione di risorse per la formazione in servizio... Forse si ha in mente di gestire il sistema con "commissari ad acta", che rispondano direttamente all'esecutivo, limitando di fatto l'autonomia di ricerca e di iniziativa delle scuole?

Dirigenti a testa alta

Quando si bandisce (o non si bandisce) un concorso pubblico emerge comunque un'idea di funzione, un profilo, una aspettativa. E' così anche per i dirigenti scolastici. Ma qual è l'idea di dirigente che si ha in mente? Ripercorrendo gli oltre 60 nuclei di conoscenze che un dirigente dovrebbe padroneggiare – e malamente rappresentati dagli oltre 5.000 quesiti scodellati frettolosamente durante l'estate – rischia di emergere una figura meramente esecutiva, tutta protesa agli adempimenti di legge ed amministrativi, appesantita dai compiti gestionali (gestione è la parola più ricorrente), cui si richiede una inutile erudizione su aspetti spesso marginali ed opinabili. Non ci convince l'assunzione del modello del preside "capo-ufficio" che traspare dagli articoli del Decreto Brunetta sulla dirigenza pubblica (D.lgs 150/2010), di cui si rafforzano i poteri gerarchici, di sanzione disciplinare, di atti unilaterali e non concertati, che è lontanissimo da quanto si richiede in un ambiente culturale aperto come è una scuola, che esige rapporti collaborativi, capacità di comunicazione, di coinvolgimento, di condivisione di scelte, di assunzione di responsabilità in prima persona. Il dirigente scolastico deve saper esprimere una visione di scuola, un pensiero

strategico, una capacità di proiezione nel territorio, costruire il senso del gioco di squadra e della coesione. Tutto ciò non vien fuori dai test, bisognerebbe invece mettere alla prova capacità di analisi, impostazione di problemi e decisioni, rielaborazione di scritture professionali. I concorsi dovrebbero avere scadenze fisiologiche (in Francia si fanno ogni anno) e non trasformarsi in pesantissime “tradotte” a cui agganciare ogni tipo di aspettativa o di contenzioso (una prova per la vita). La mancanza di seri percorsi di progressione professionale nella docenza, la scarsa possibilità di svolgere funzioni di ricerca e studio e di un’articolazione in profili funzionali all’autonomia, generano un’indebita pressione sul concorso dirigenziale (come testimoniano le 42.000 richieste di partecipazione a questo ultimo bando).

Cosa fatta, capo ha?

Non vogliamo che la montagna di critiche che si sta rovesciando sull’attuale procedura concorsuale possa mettere a rischio la possibilità di scegliere una nuova generazione di dirigenti scolastici (oltre 2000) capace di inserirsi con nuove energie e competenze nella scuola italiana. Ma alcune esigenze si impongono:

- a) si faccia una radicale semplificazione della batteria dei test preselettivi, affidandosi ad un comitato scientifico di sicura garanzia e imparzialità (anche se questo può comportare uno spostamento tecnico di qualche giorno delle prove d’esame);
- b) si superi comunque la soglia di sbarramento dell’80% di quesiti corretti, che non ha alcun fondamento statistico o docimologico e si agganci l’esito del “testing” al numero dei posti disponibili in ogni regione (ad esempio, nella misura di 7 ammessi ogni posto disponibile); il testing non è un esame di abilitazione, ma una prova funzionale a rendere agibile le fasi più impegnative del concorso;
- c) se non si è in grado di far fronte a questi cambiamenti, si abbia il coraggio di derubricare la prova selettiva del testing in prova di orientamento e di rilevazione di conoscenze in ingresso, su cui innestare le successive attività di formazione (dove sono finiti i corsi-concorsi per l’accesso alla Pubblica Amministrazione)?
- d) si garantiscano pluralismo, trasparenza, autorevolezza nella scelta delle commissioni d’esame e nelle successive operazioni concorsuali, di reclutamento e di formazione, a presidio dell’autonomia culturale ed istituzionale della futura dirigenza.

Un concorso nato male, mal accompagnato, che rischia di finire nel ridicolo, può essere “salvato” solo se il Governo e l’Amministrazione si assumono le loro responsabilità e provvedono a ridurre con scelte rapide i rischi di una generale confusione.

Roma, 29 settembre 2011