

A proposito di valutazione

Valutare il docente

La mancanza di processi e meccanismi di valorizzazione della professionalità docente unita all'assenza di controllo dei requisiti professionali necessari per esercitare un mestiere delicato, complesso e sempre in divenire, ha lasciato esclusivamente al senso di responsabilità individuale l'impegno nel lavoro e la cura della propria professione. E' quindi importante trovare dispositivi capaci di valorizzare la correttezza dei comportamenti professionali rendendo sempre migliori le prestazioni e le azioni didattiche di ciascun docente. Ciò a tutela e a garanzia del diritto di ogni allievo ad avere un insegnamento/apprendimento di qualità. Tuttavia le proposte finora avanzate non vanno nella direzione giusta, tanto meno quelle del ministro Gelmini che vorrebbe introdurre per via sperimentale la valutazione del "merito" dei docenti rischiando – qualora l'ipotesi dovesse prendere corpo - di avviare meccanismi con effetti sicuramente negativi per il funzionamento delle scuole.

Se infatti l'obiettivo è quello di valorizzare il ruolo dei docenti perché se ne avvantaggi la scuola nel suo complesso, ogni proposta di valutazione non può contenere elementi che rischiano di innescare tra gli insegnanti dinamiche individualiste e conflittuali.

Vale allora la pena di ricordare che i Rapporti europei sullo status e la carriera degli insegnanti, mettono in evidenza tre importanti assunti:

il primo è la difficoltà di valutare il "merito" del singolo insegnante e la qualità della sua prestazione; il secondo è la difficoltà di capire perché un insegnante sia più efficace di un altro; il terzo è che non c'è alcun nesso fra carriera docente e qualità della scuola. Inoltre – avvertono i Rapporti - la retribuzione basata sul "merito" non è conveniente perché alimenta comportamenti opportunistici e non cooperativi tra docenti, con danni sul funzionamento complessivo della scuola. Oltre queste considerazioni c'è anche da tenere in conto che costruire ad uso e consumo del pubblico una fascia di insegnanti percepiti come i più "bravi" avrebbe effetti negativi sulla gestione delle scuole in quanto ogni genitore pretenderebbe per il proprio figlio l'insegnante "migliore", laddove il diritto ad un apprendimento di qualità è per tutti e in ogni situazione.

Insomma se finora sulla valutazione del singolo docente nessuno è riuscito a trovare una qualche soluzione convincente e condivisa non è perché gli insegnanti (quei fannulloni e incapaci che hanno paura di farsi valutare) si oppongono fermamente a prescindere, ma perché è oggettivamente difficile stabilire quali elementi misurare e tenere sotto osservazione per considerare un insegnante più "bravo" di un altro nella azione didattica. Appunto, elementi diversi. Ed è già difficile così, da scartare perciò il dispositivo che prende in considerazione solo un elemento tra i tanti legando il "merito" del docente al risultato finale della classe. Risultato oltretutto desunto dalle prove Invalsi. Nel processo di insegnamento/apprendimento molte sono le circostanze e i fattori che concorrono a renderlo di valore e non sempre quelli che valgono in un caso funzionano in un altro; ne è possibile isolare il lavoro del singolo dal gruppo dei colleghi. Il successo o l'insuccesso di un allievo va considerato non solo in rapporto ai suoi livelli di partenza, ma anche al contesto familiare e sociale cui appartiene, ai ritmi di apprendimento, allo stile di vita e di studio, alle risorse che la scuola mette in essere, alle azioni didattiche che reiteratamente e in modo pertinente il gruppo dei docenti conduce, a eventi personali che incidono sulla motivazione e attenzione, alle offerte educative che il territorio offre, alla considerazione che le famiglie hanno della cultura e dell'istruzione, ai modelli sociali di riferimento.

La valutazione del docente si può perciò svolgere a esclusivo scopo conoscitivo e di comparazione, in una logica di ricerca che promuova la riflessione e l'elaborazione condivisa di standard di apprendimento a partire dal lavoro didattico e dai reali contesti educativi.

Ciò che immediatamente si può prendere in considerazione sono i carichi di lavoro che migliorano l'azione didattica, come il coordinamento di un dipartimento disciplinare, l'impegno di chi vi partecipa, un curriculum personale che descriva l'aggiornamento e la formazione in servizio svolti e certificati, le esperienze didattiche praticate, lo studio e la riflessione sulle discipline, la ricerca e le

sperimentazioni didattiche realizzate. Che non è proprio la stessa cosa dell'attuale ipotesi, molto generica e astratta, che si vuole introdurre per via sperimentale nelle scuole di Torino e Napoli. Per la quale non viene neppure spiegato quali titoli, esperienze, prestazione siano presi in considerazione e quale peso venga loro attribuito, né con quali procedure verrà portata avanti la sperimentazione, né quali precisi stanziamenti ci siano.

Valutare la scuola

Valutare la scuola attraverso un istituto di valutazione autonomo dal Miur si può e si deve fare il prima possibile, non certo per stilare una graduatoria delle scuole "buone" e "cattive" (che vorrei vedere chi andrebbe in quelle cattive!), ma per orientare il sistema a correggere le disfunzioni, a indirizzare la spesa pubblica, a spostare competenze e risorse, a promuovere la ricerca. Ricordando che sono almeno cinque i presupposti senza i quali una qualsiasi indagine sulla popolazione scolastica non può dirsi attendibile.

1. Aver chiaro lo scopo: una cosa infatti sono le prove che si predispongono ai fini delle comparazioni internazionali, un'altra cosa è l'indagine che vuole ragionare sul funzionamento delle singole scuole e del sistema nel suo insieme.

2. Aver chiaro che cosa si voglia sottoporre ad osservazione: se cioè si intende valutare il singolo allievo, la classe, la scuola, o il sistema. Se si vogliono accertare gli obiettivi, i livelli di apprendimento, gli standard o le competenze.

3. Aver chiaro quali criteri e strumenti si debbono utilizzare: i dati vanno infatti letti e interpretati in relazione ai criteri e agli strumenti adottati. Una stessa prova può avere risultati diversi, a seconda dei criteri e degli strumenti usati.

4. Sapere a quali conoscenze e competenze si fa riferimento. Le indagini di sistema dovrebbero sempre far riferimento ad un repertorio di saperi e conoscenze condiviso, convalidato dalla comunità scientifica e dagli insegnanti, sperimentato attraverso le migliori pratiche didattiche.

5. Sapere che ogni forma di valutazione rischia di condizionare a ritroso i processi di insegnamento: anziché valutare ciò che si è fatto, si fa ciò che si presume sarà valutato. La conseguenza potrebbe essere quella di impoverire il sapere disciplinare e dequalificare ogni forma di apprendimento.

Inoltre, anche per la valutazione delle scuole valgono le due considerazioni espresse per la valutazione dei docenti: la prima è che l'apprendimento è un evento complesso, osservabile e valutabile solo in rapporto al processo di insegnamento/apprendimento e ai contesti in cui si apprende; non a caso la valutazione dei risultati conseguiti spetta agli insegnanti e non alle prove Invalsi (vedi il peso della prova Invalsi negli esami di Stato di III media); la seconda è che non c'è un rapporto automatico tra l'esito di una prova e l'accertamento effettivo dell'acquisizione di una conoscenza o del "livello di esercizio" di una abilità o di una competenza.

Un corollario: l'indagine campionaria è sufficiente, scientificamente attendibile, meno costosa per interpretare le tendenze che si manifestano nelle azioni educative e/o per valutare i livelli di competenza raggiunti da precise fasce di popolazione indipendentemente dai percorsi formativi seguiti.

Insomma quello della valutazione è un tema serio che andrebbe preso con senso di responsabilità e competenza in un momento in cui ci sarebbe un gran bisogno di far crescere ovunque la cultura della valutazione (basti considerare le argomentazioni che hanno accompagnato il ripristino dei voti). Non mi sembra però che il dibattito possa crescere date le condizioni in cui si svolge oggi il lavoro scolastico, in una fase in cui sono bloccati i rinnovi contrattuali e si propone di azzerare gli scatti di anzianità che valgono per tutti per introdurre aumenti salariali che valgono per pochi.

Sofia Toselli