

NOTIZIE della scuola

PERIODICO QUINDICINALE PER LE SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE

Euro 16,00

IVA assolta dall'Editore

N. 15/16, anno XLIII

aprile 2016

Stampato il 15.04.2016

n. 15/16

ANNO SCOLASTICO 2015/2016
www.notiziedella scuola.it

I CRITERI PER IL MERITO

- Riflessioni
- Soggetti coinvolti
- Esperienze di rete

Comunità professionale
Cura della didattica
Innovazione
Miglioramento
Professionalità
Responsabilità
Ricerca-azione
Valorizzazione

Il comitato
di valutazione
e le regole
per la premialità

VOCI della SCUOLA
10/2016

a cura di
Giancarlo Cerini
Mariella Spinosi

tecnodid
EDITRICE

RICERCA-AZIONE "INNOVARE PER MIGLIORARE"

Rete di scuole Chieti¹

DOCUMENTO DELLA RETE "INNOVARE PER MIGLIORARE"

Sulla valorizzazione del merito dei docenti

Abbiamo deciso di avviare un percorso di ricerca-azione sulla valorizzazione del merito per diverse ragioni.

– La prima trova il suo fondamento nel desiderio di combattere la sensazione iniziale di disorientamento e di solitudine di fronte ad una problematica molto complessa rispetto alla quale, nel nostro paese, gli studi e le ricerche sono quasi inesistenti e le esperienze molto scarse. Abbiamo pensato che studiare e lavorare assieme ci consentisse sia di reperire più facilmente risorse sia soprattutto di confrontarci e di condividere dubbi, proposte, percorsi e, soprattutto, di sperimentare e validare ipotesi di lavoro.

– La seconda ragione si fonda sulla constatazione che, fatte salve le necessarie diversità tra le scuole, è opportuno, all'interno di un contesto territoriale per molti versi simili e in istituzioni scolastiche tutte del primo ciclo, definire delle linee guida comuni per la gestione di questa complessa problematica.

– Ma, soprattutto, abbiamo scelto un percorso lungo e impegnativo perché riteniamo che la valorizzazione del merito, piuttosto che rappresentare uno spinoso adempimento per il dirigente scolastico e il comitato di valutazione, possa costituire un'importante opportunità di miglioramento per le nostre scuole. Riflettere sulla valorizzazione del merito consente di approfondire temi quali le dimensioni della professionalità docente, l'efficacia delle pratiche didattiche, le relazioni tra queste e la ricerca educativa, il valore dell'innovazione, i modelli organizzativi delle scuole, le finalità dell'offerta formativa.

– Abbiamo deciso, perciò, di costituire una rete di istituti comprensivi del territorio per progettare e condividere delle prassi – che ci auguriamo siano delle "buone prassi" – di valorizzazione del merito.

– Abbiamo scelto, infine, la metodologia della ricerca-azione perché questa ci consente da un lato di utilizzare le risorse interne delle nostre scuole (*ne abbiamo molte e di grande valore!*) e dall'altro di utilizzare il supporto di un "amico critico" esterno il cui intervento ci guidasse nella progettazione e nella riflessione durante il nostro percorso.

¹ Istituzioni scolastiche aderenti alla rete: Istituto Comprensivo n. 4 – Chieti (capofila); Istituto Comprensivo n. 2 – Chieti; Istituto Comprensivo n. 3 – Chieti; Istituto Comprensivo "G. De Petra" – Casoli (Chieti); Istituto Comprensivo "M. Giardini" – Penne (Pescara); Istituto Comprensivo "F. P. Michetti – Francavilla al Mare (Chieti); Istituto Comprensivo "M. Buonarroti – Ripa Teatina (Chieti); Istituto Comprensivo "G. Galilei – San Giovanni Teatino (Chieti); Istituto Comprensivo – Fara Filiorum Petri (Chieti); Istituto Comprensivo – Miglianico (Chieti); Istituto Comprensivo – Orsogna (Chieti); Istituto Comprensivo "G. D'Annunzio" – Lanciano (Chieti); Istituto Comprensivo "G. D'Annunzio" – San Vito Chietino (Chieti); CPIA Chieti – Pescara; Direzione Didattica – Guardagrele (Chieti); Istituto Comprensivo Statale "A. Merini" – Castel Di Sangro (L'Aquila); Istituto Istruzione Superiore T. Patini - Castel Di Sangro (L'Aquila).

er la valorizza-
ioramento con-
li docenti:
lanti la profes-
a, di attivazio-

se essenziali;
a routine della
che caratteriz-

ità di "risolve-
tale abilità.

mento e quindi
re, saper fare,
'alla soluzione

onseguiti dagli
solo insegnan-
mento deve so-
' situazione ri-

, intesa come
ente. In molti
ere" per fron-

cchio non più

icare il grado
iti, in quanto
tare in mare"

situazioni, si
uspiciando di
atovaluta e si.
miglior "ser-

Rete di scuole Chieti

Cosa abbiamo approfondito

Abbiamo avviato il percorso con tre incontri di formazione rivolti ai nostri comitati di valutazione (comprensivi anche della componente genitori) su questi temi:

- Perché? *Finalità, scopi, conseguenze e ricadute della valutazione dei docenti nelle esperienze e nelle ricerche nazionali e internazionali*
- Cosa? *Dimensioni della professionalità docente: modelli e standard di riferimento*
- Come? *La raccolta delle evidenze: caratteristiche, potenzialità e limiti dei vari metodi e dei vari strumenti di rilevazione*

Quella che segue è una sintesi di quello che abbiamo trattato in questa prima fase del nostro percorso.

Perché: finalità, scopi e ricadute

Quali sono le finalità della valorizzazione del merito? Noi non crediamo che si tratti di un semplice adempimento ma riteniamo che costituisca un'importante opportunità per il miglioramento delle nostre scuole. Abbiamo riflettuto sulle conseguenze e ricadute che, inevitabilmente, l'adozione di qualsiasi modello / sistema di valorizzazione ha sulla scuola e abbiamo condiviso la convinzione che le soluzioni che troveremo ci debbano aiutare soprattutto ad innalzare la qualità complessiva dell'insegnamento nelle nostre scuole consentendoci di riconoscere le migliori pratiche didattiche, di valorizzarle, di diffonderle.

Non abbiamo bisogno solo di riconoscere il merito di pochi docenti eccellenti nelle nostre scuole, ma abbiamo piuttosto bisogno di innescare dei processi di miglioramento complessivo della qualità dell'insegnamento.

Siamo anche preoccupati per le conseguenze negative, per gli "effetti indesiderati" che la fretta, l'improvvisazione e la superficialità potrebbero portarsi dietro. C'è il rischio di dividere i colleghi, di creare rivalità e competizione, di innescare processi che possano condurre alla perdita dell'identità educativa dell'offerta formativa delle scuole. E, perciò, crediamo che il sistema di valutazione debba essere anche finalizzato a potenziare quella dimensione collaborativa che costituisce un aspetto determinante delle competenze professionali dei docenti.

La condivisione e la partecipazione dei docenti ci sembra costituisca – nel rispetto comunque della legge e delle diverse competenze – un elemento imprescindibile di qualità del percorso attraverso cui giungere alla realizzazione del modello di valorizzazione del merito.

Crediamo, perciò, che affrontare la tematica della valorizzazione del merito debba necessariamente partire da una riflessione collegiale sulla professione docente, sulle sue competenze, sui suoi valori, sulle modalità organizzative e gestionali delle scuole.

Ma un sistema di valutazione, per migliorare la qualità complessiva dell'insegnamento di una scuola, deve, a nostro parere, accompagnare e sostenere lo sviluppo professionale fornendo sostegno agli insegnanti per rafforzare le loro competenze professionali. Deve, in altri termini, svolgere una funzione formativa e non solo sommativa: aiutare cioè il docente a riflettere e ad apprendere individuando punti di forza e di debolezza del proprio insegnamento fornendo feedback per migliorare le pratiche didattiche.

Cosa: dimensioni della professionalità

Quali dimensioni della professionalità docente possono essere considerate e riconosciute?

Per poter identificare le dimensioni della professionalità da valorizzare, abbiamo condiviso la necessità di disporre di un modello o di un profilo professionale di riferimento che delineasse le competenze del docente nel corso della carriera. I limiti delle esperienze nazionali e l'assenza di standard o descrizioni puntuali delle dimensioni di una professionalità esperta ci hanno condotto ad analizzare approcci e profili tratti dalle esperienze degli altri paesi. Attraverso la lettura della struttura del modello INTASC ci siamo confrontati con la complessità della professionalità docente che si riflette anche nella sua descrizione. Abbiamo apprezzato l'analisi proposta delle competenze, delle conoscenze, delle attitudini e delle prestazioni e ipotizzato come auspicabile il poter delineare le competenze dei docenti con indicatori e descrittori riferibili ad aree ed ambiti diversi.

Gli approcci proposti dalla certificazione N.B.P.T.S, dagli standard inglesi della professionalità del docente-esperto e soprattutto dal quadro di riferimento di C. Danielson, ci hanno condotto a considerare la possibilità di individuare e descrivere più livelli della professionalità: nel percorso di crescita professionale si possono raggiungere livelli diversi di maturazione, fino a quelli esperti, caratterizzati da una formazione e prestazioni qualitativamente significative.

Ci siamo chiesti: *È ipotizzabile la costruzione di rubriche valutative? O forse sarebbe auspicabile che le dimensioni ed i livelli della professionalità fossero definiti a livello nazionale? Ed è verosimile che questo possa accadere?*

È evidente che questo processo necessita di tempi lunghi (forse il triennio?) ma intanto avvertiamo l'urgenza delle scelte da assumere nel breve periodo: *Che cosa riconoscere? Su quali aspetti "premiare" le professionalità?*

Considerando le indicazioni che la legge 107 fornisce ai comitati per l'elaborazione dei criteri (qualità dell'insegnamento, miglioramento, risultati ottenuti, innovazione, ecc.) e analizzato il primo documento nazionale che presenta la descrizione delle competenze del docente in anno di prova e formazione (INDIRE 2016), abbiamo ipotizzato la possibilità di individuare aree ed ambiti nei quali rintracciare e riconoscere il merito in linea con il profilo iniziale del docente. Riteniamo, infatti, che lo sviluppo della professionalità debba articolarsi in ambiti comuni e presentare tratti "in continuità" ma diversificati.

Ci è parso evidente, dato che si tratta di livelli di maturazione professionale diversi, come non sia efficace una trasposizione diretta degli ambiti e dei descrittori del bilancio iniziale delle competenze proposto dall'INDIRE; riteniamo però possibile pervenire ad una rielaborazione che apra con indicatori articolati gli aspetti della professionalità da considerare nei criteri e li declini con la definizione di competenze esperte. Ipotizziamo perciò di poter indirizzare il nostro lavoro nel triennio alla definizione di indicatori e descrittori condivisi, dai quali trarre le evidenze che consentiranno di riconoscere le competenze professionali da valorizzare.

Come: la raccolta delle evidenze

Il problema di come raccogliere le evidenze a sostegno della motivazione del provvedimento di assegnazione del bonus non è un semplice problema tecnico.

Se è vero che raccogliere evidenze significa raccogliere dati e informazioni attraverso procedure rigorose, sistematiche, controllare, verificabili, riproducibili, è pur vero che la scelta della procedura segnala la maggiore importanza attribuita a delle informazioni rispetto ad altre.

Le scelte "tecniche", infatti, non sono neutre. Esse sono il frutto di un modello di educazione, di scuola, di gestione, di organizzazione. Indirizzano verso una determinata concezione della professione docente piuttosto che verso altre: ne è una testimonianza molto significativa il fenomeno del *teaching to test*.

Molto spesso si tende a trovare come unica soluzione tecnicamente valida quella che fornisce esclusivamente evidenze di tipo quantitativo. La ricerca educativa ha mostrato come i numeri, da soli, non siano sufficienti e non proteggano dal non senso e come il loro uso esclusivo faccia cadere in quel riduzionismo che impedisce di cogliere la complessità dei fenomeni che si manifestano nei processi di insegnamento e di apprendimento. Occorre, in altri termini, utilizzare forme di valutazione autentica per poter apprezzare appieno le competenze della professionalità docente.

L'orientamento a perseguire forme di valutazione autentica ci induce a vedere nel portfolio del docente lo strumento più adatto. Un portfolio nel quale possano essere presentate documentazioni riferite alle pratiche di insegnamento per il successo scolastico, alla formazione e alla partecipazione alle attività che interessano l'organizzazione scolastica.

Con questo tipo di strumento si potrebbe rendere il riconoscimento del merito un atto che indirizza alla consapevolezza della professionalità acquisita. Siamo coscienti che la produzione di questo tipo di documentazione richiede dimestichezza con le pratiche riflessive e tempi di elaborazione piuttosto lunghi. Siamo altrettanto consapevoli che per la valutazione occorrono criteri ed evidenze da rintracciare chiari e funzionali e che sia necessario evitare che la presentazione del portfolio sia intesa come mera raccolta di materiali, che renderebbe peraltro difficoltoso e non sostenibile il lavoro dei valutatori.

E anche in questo crediamo sia necessario un investimento nella ricerca e nella sperimentazione che vada oltre l'anno in corso. Per il quale però è necessario assumere decisioni.

Intendiamo indirizzare già da quest'anno la scelta del tipo di valutazione e della relativa documentazione verso modalità qualitative e riflessive. Pur non potendo essere completa e tale da costituire un portfolio, potrebbe essere una parte capace di rappresentare il tutto, con un principio ologrammatico.

Accanto alle rilevanze individuabili anche con dati oggettivi, ci appare utile sollecitare l'uso di strumenti di carattere riflessivo con modalità, anche di tipo narrativo, che presentino le scelte e le azioni dei docenti nel produrre buone pratiche. L'uso di *self report* riferiti

alle prassi professionali, la descrizione di *artefatti "istruzionali" o didattici*, tutta la documentazione delle pratiche di insegnamento dovrebbe testimoniare il sapere teorico messo in azione. La partecipazione alle attività di formazione o l'assunzione di incarichi, rilevabile anche con dati quantitativi, dovrebbe essere accompagnata da una riflessione o una documentazione che mostri gli esiti e la ricaduta nel miglioramento dell'azione didattica individuale e collegiale.

Sintesi: qualche primo punto fermo

1. La strada da percorrere

La strada da percorrere ci sembra lunga. Ma non per questo vogliamo abbandonarla per imboccare scorciatoie che ci porterebbero in luoghi diversi rispetto a quelli che vogliamo raggiungere. Abbiamo, però, il problema del tempo. In quest'anno non riusciremo a definire compiutamente un modello soddisfacente di valorizzazione del merito e, soprattutto, non riusciremo a condividerlo all'interno delle nostre scuole. Vogliamo, in ogni caso, disegnarne però l'architettura complessiva e – per quest'anno – costruire solo alcune delle sue parti, quelle che riteniamo possano adeguatamente condivise ed utilizzate nella parte conclusiva dell'anno scolastico.

2. Definire linee guida comuni per l'elaborazione dei criteri per la valutazione del merito

L'assunzione nel territorio di riferimenti comuni che orienteranno le scelte dei diversi istituti è finalizzata ad evitare differenziazioni eccessive e confronti nocivi. Accanto alla volontà di concordare le scelte di fondo, sulle quali si ritiene opportuno presentare omogeneità di obiettivi ed azioni, si riconosce la necessità di garantire il rispetto delle identità e delle peculiarità delle scuole. Proprio tali peculiarità si espliciteranno attraverso la definizione dei criteri specifici a cura dei comitati.

3. Individuare un profilo condiviso della professionalità docente

Il riferimento ad un profilo della professionalità risulta necessario per la definizione di indicatori, descrittori ed evidenze da poter rilevare. A tale riguardo sembra praticabile l'ipotesi di rielaborazione del profilo per i docenti in anno di prova e di formazione elaborato dall'Indire 2016 sulla base degli elementi indicati dalla legge 107/2015 (punto 3, comma 129). Nel corso del triennio si ipotizza la possibilità di pervenire ad un'apertura delle aree e degli ambiti per la definizione di differenti livelli della professionalità (rubrica di valutazione).

4. Assumere una visione comune che orienti ad una valutazione del merito di carattere prevalentemente qualitativo

Utilizzare solo ed esclusivamente modalità di carattere quantitativo (test e risultati studenti, rilevazioni oggettive e "numeriche" delle attività prestate) per la raccolta delle evi-

Rete di scuole Chieti

denze non può essere ritenuto soddisfacente. Le ricerche e le esperienze internazionali segnalano la necessità di utilizzare una pluralità di strumenti soprattutto a causa della complessità della professionalità docente con le sue numerose e differenti variabili implicate.

Si ritiene opportuno richiedere ai docenti la presentazione di una documentazione che, nel mostrare le attività svolte, dimostri il possesso di una professionalità competente e consapevole.

Tale documentazione potrà essere meglio definita con obiettivi e materiali condivisi che le scuole della rete elaboreranno nel corso del triennio. Se in prospettiva si delinea l'ipotesi di valutare il merito sulla base della presentazione di un portfolio del docente, nell'anno in corso si potrebbe richiedere una documentazione essenzializzata ma rappresentativa. Il coinvolgimento dei docenti sarà sollecitato con la richiesta di azioni riflessive sulle pratiche e sulle esperienze professionali che, oltre a supportare il riconoscimento del merito, siano in grado di produrre ricaduta nella crescita della professionalità individuale e collegiale.

5. Superare il riconoscimento individuale a favore di un impegno collegiale

Il coinvolgimento dei colleghi dei docenti è una necessità condivisa sia per la volontà di attenuare potenziali fattori di disgregazione, sia per rendere partecipata e trasparente la definizione dei criteri. A riguardo le scuole saranno attive nel promuovere incontri collegiali e confronto tra i docenti. La partecipazione al riconoscimento del merito potrebbe essere sollecitata anche con la richiesta a tutti i docenti – senza però prevederne l'obbligo – di presentare la documentazione della propria attività.