

COSA SERVE DAVVERO PER PREMIARE I PROFESSORI

La Repubblica ed. Palermo 22.6.2016

L'inchiesta di *Repubblica* tra alcune scuole palermitane sulla questione del bonus di merito ai docenti richiede un approfondimento. Quando una legge è avversata dalla quasi totalità dei suoi destinatari, qualcosa non quadra. E non regge il luogo comune dell'idiosincrasia dei docenti verso qualsiasi forma di valutazione per il semplice fatto che non è vera. Questo dispositivo di legge con la valutazione, intesa seriamente, ha scarsi nessi. Una valutazione seria, a mio modo di vedere, sa distinguere tra *merito* ed *eccellenza* e, soprattutto, non confonde merito con normale deontologia. Quest'ultimo è il punto-chiave. Gli insegnanti dal punto di vista economico se la passano male. E il legislatore lo sa bene. Non solo, ma sa anche che la scarsa retribuzione dei docenti è determinata dall'egualitarismo che fa convivere raffinatissimi intellettuali e gente che dovrebbe essere messa alla porta domattina. Inutile aggiungere che la presenza di questi estremi è ben nota all'interno delle comunità professionali che vanno alla ricerca dei dati "obiettivi".

I Dirigenti si stanno scervellando per trovare dei criteri. Ho letto recentemente molti criteri. Alcuni individuano l'eccellenza, altri spacciano per "merito" quel che se non fosse fatto sarebbe causa di licenziamento. Ci si chiede, in quest'ultimo caso, cosa stiano a fare in una scuola quelli che restano esclusi da questo premio. I Dirigenti sanno bene che la fatica dei comitati di valutazione è necessaria perché è loro compito osservare la legge, ma sanno anche che si tratta di una fatica del tutto vana se non controproducente perché produrrà inutili divisioni all'interno delle comunità dei docenti.

Pertanto, il proliferare dei criteri si attorciglia intorno alle idee di docente più disparate, senza una cornice di riferimento unitaria che individui i caratteri del docente eccellente, posto che per sedere su una cattedra *tutti* i docenti devono essere meritevoli e che degli eventuali demeritevoli bisogna ragionare attentamente: in cosa consiste il loro demerito? Cosa manca ad un docente per essere "meritevole"? Spiega in modo incomprensibile? valuta in modo incomprensibile? maltratta gli alunni? Ma un docente del genere può legittimamente restare a scuola?

Ancora. Non c'è chi non condivida, tra i docenti, che la bravura si vede in classe. Si vede. Ma chi la vede? Gli studenti la vedono a modo loro, ed il loro parere va ascoltato ma giustamente filtrato. Le famiglie la vedono col filtro degli studenti, i colleghi altresì col filtro degli studenti, il Dirigente col filtro di tutti. Chi è in classe quando l'insegnante opera? E se anche fosse in classe e avesse competenze e titolo per poter pronunciare un giudizio, su quali indicatori dovrebbe muoversi? L'attenzione? La disciplina? La didattica attiva? La comunicazione? La capacità di valutare?

L'errore sta nell'aver sostituito il concetto di "sviluppo professionale" con quello di "premialità". La professione docente necessita di dispositivi e meccanismi di sviluppo, che hanno a che fare con la formazione, la ricerca e la sperimentazione. La stessa legge le rende obbligatorie e fa cosa buona, ma chi si occupa di queste cose e qui scrive sa bene che tra le platee di docenti precettati in questa "formazione" c'è chi studia, chi ricerca, chi sperimenta e chi bivacca perché cerca l'attestato. Occorrerebbe monitorare questi processi, e legarli quanto più possibile alle

pratiche didattiche del mattino. E dotarsi di dispositivi per monitorare le stesse pratiche didattiche. Per consentire a *tutti* di crescere professionalmente. Senza premi. Tutto questo denaro può utilmente finanziare percorsi di formazione e ricerca dentro le scuole. E i sindacati potrebbero cominciare, piuttosto che difendere gli indifendibili o perorare cause perse, a puntare i piedi affinché il contratto preveda più formazione e aggiornamento per ciascuno (attualmente i risibili cinque giorni annui), che devono *obbligatoriamente* essere fruiti ed i cui frutti essere *obbligatoriamente* condivisi con gli altri colleghi. Possibile che per la categoria degli insegnanti non si debba pensare che studio, ricerca e formazione siano necessarie almeno quanto lo sono per i medici?

Tre-quattro eccellenze in una scuola non servono. Dieci-venti demeritevoli una scuola la distruggono. Occorrono insegnanti normali, aggiornati, motivati. Va bene anche il bonus individuale, se serve a consentire a tutti di partecipare ad eventi formativi o a dotarsi della giusta bibliografia. Questa è la base. E su questa base, in cui tutti sono meritevoli ed alcuni tra questi eccellenti, si può e si deve pensare di uscire dal patto scellerato del “ti pago poco lavori poco” per accedere ad una condizione economica all’altezza dello sviluppo professionale realizzato. Il vero premio è uno stipendio all’altezza del *merito ordinario* di tutti.

Maurizio Muraglia