

**Il nuovo profilo
dell'insegnante
e le prospettive future**

USR, ER, Bologna: 26 gennaio 2015

Damiano Previtali

Per migliorare **TRE REGOLE**

*“Per migliorare dobbiamo percepire la necessità del cambiamento(**consapevolezza**)*

*Per cambiare dobbiamo condividere il cambiamento (**partecipazione**)*

*Per cambiare dobbiamo comprenderne il beneficio (**convenienza**)”*

Per non dimenticare

La valutazione dei docenti

Il “sistema” ... italiano

1958: Merito distinto

Il primo tentativo risale al 1958, quando la legge 165/1958 introdusse la valutazione del “merito distinto”. In base a questa legge, il docente che otteneva un "punteggio minimo" complessivo di 75/100 con una votazione non inferiore a 8/10 nelle prove d'esame poteva godere di un'accelerazione degli scatti di anzianità. La legge venne successivamente abrogata con i Decreti delegati in quanto minava l'eguaglianza dei docenti.

2000: “Concorsone”

Un concorso selettivo finalizzato ad accertare la preparazione didattica - pedagogica dei docenti in servizio da almeno dieci anni. Nel progetto Berlinguer la qualità della docenza era sostanzialmente riferita alla verifica delle competenze dei docenti che potevano essere premiati con un contributo di 6 milioni di lire l'anno lordi.

2004: COMMISSIONE art. 22

Principi condivisi:

- l'unicità della funzione docente, per cui lo sviluppo di carriera non deve prefigurare gerarchie professionali;
- la considerazione dell'esperienza, la formazione in servizio e lo svolgimento di specifiche funzioni
- la ricerca di meccanismi di valorizzazione aperti a tutti e su base volontaria;

Tre elementi per uno sviluppo della carriera docente:

- - l'esperienza;
- - la formazione;
- - i compiti connessi all'articolazione della figura docente e alle necessità delle istituzioni scolastiche.

2008: PROPOSTA DI LEGGE 953 (Aprea)

La proposta di legge disegna un percorso con tre distinti livelli professionali, (**docente iniziale, docente ordinario, docente esperto**).

I passaggi da un livello all'altro avvengono **attraverso procedure concorsuali** che tengono conto anche degli esiti della valutazione a cui tutti i docenti dei primi due livelli sono regolarmente sottoposti.

All'interno di ciascun **livello è prevista una progressione** economica automatica basata sull'anzianità.

2010 “Valorizza” (... la sperimentazione)

Nell’anno scolastico 2010/2011 il MIUR promuove una sperimentazione finalizzata a *“individuare e premiare in ogni scuola gli insegnanti meritevoli di generale e comprovato apprezzamento professionale”* (il cosiddetto *“metodo reputazionale”*).

La sperimentazione definita “**Valorizza**” è stata realizzata in 33 istituti scolastici di Campania, Lombardia e Piemonte e non ha avuto seguito.

Il gioco delle tre carte

1. D.Lgs 150/2009 art. 74 comma 4

“Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione ... al personale docente della scuola”.

2. DPCM/2011

“Determinazione dei limiti e delle modalità applicative delle disposizioni del titolo II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al personale docente”

Il MIUR, ... , stabilisca con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del decreto legislativo n. 150 del 2009 con il quale verranno individuati le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché le modalità di monitoraggio e verifica dell'andamento della performance

3. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca

Apposito provvedimento: ?



IL “SISTEMA” DI VALUTAZIONE ITALIANO



**PER NON
DIMENTICARE**

PASSAGGI

Autovalutazione VS Valutazione esterna

Valutazione esterna e Autovalutazione

Autovalutazione e Valutazione esterna

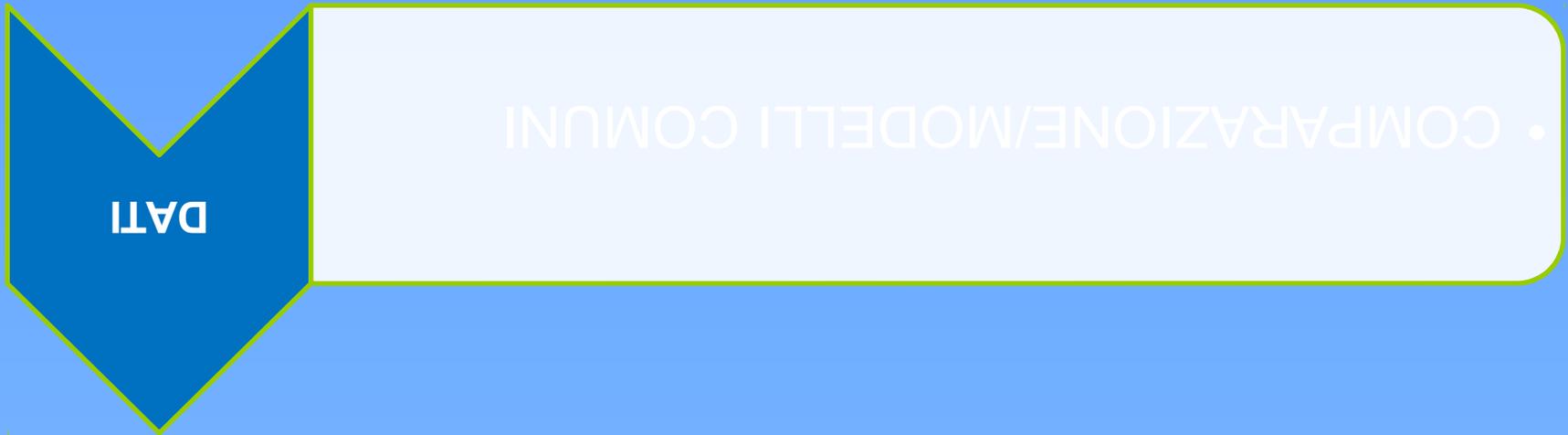
Accuontability e Rendicontazione

DPR 28 marzo 2013 n. 80

(G.U. n. 155 del 4 luglio 2013)

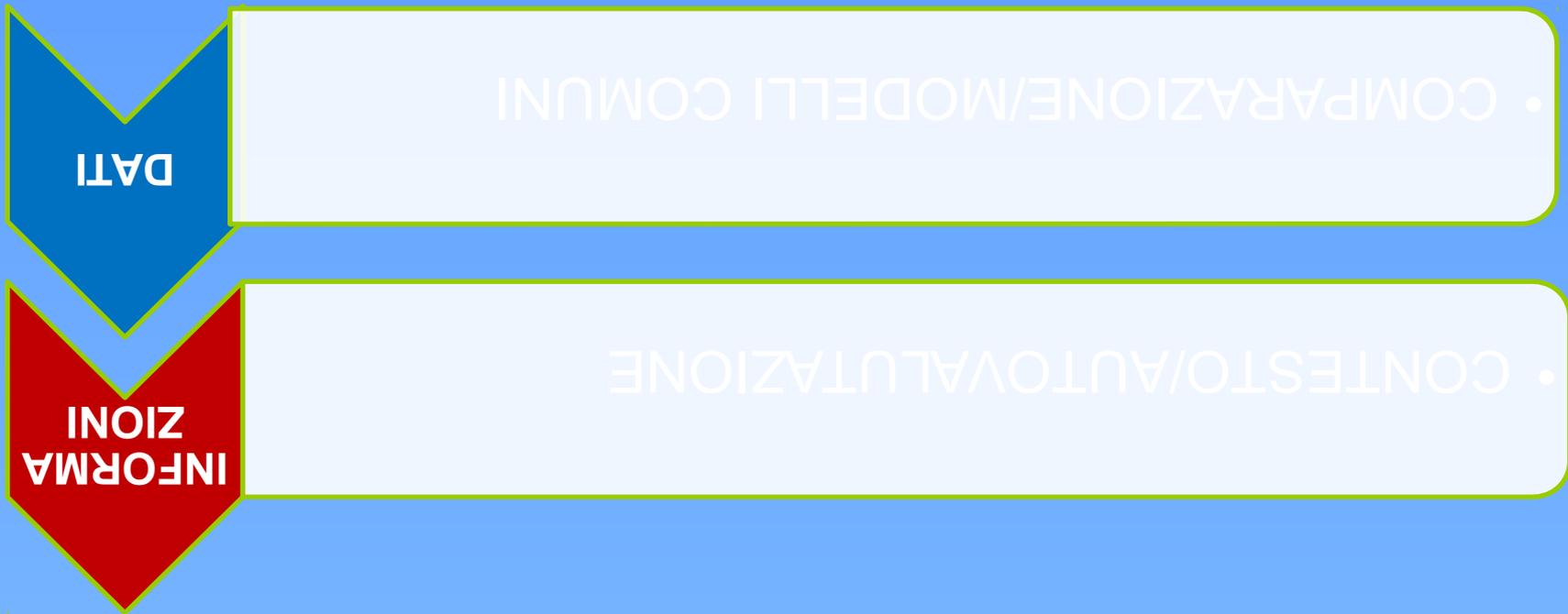
**IL REGOLAMENTO SUL
SISTEMA NAZIONALE
DI VALUTAZIONE
IN MATERIA DI
ISTRUZIONE E FORMAZIONE**

LA LOGICA

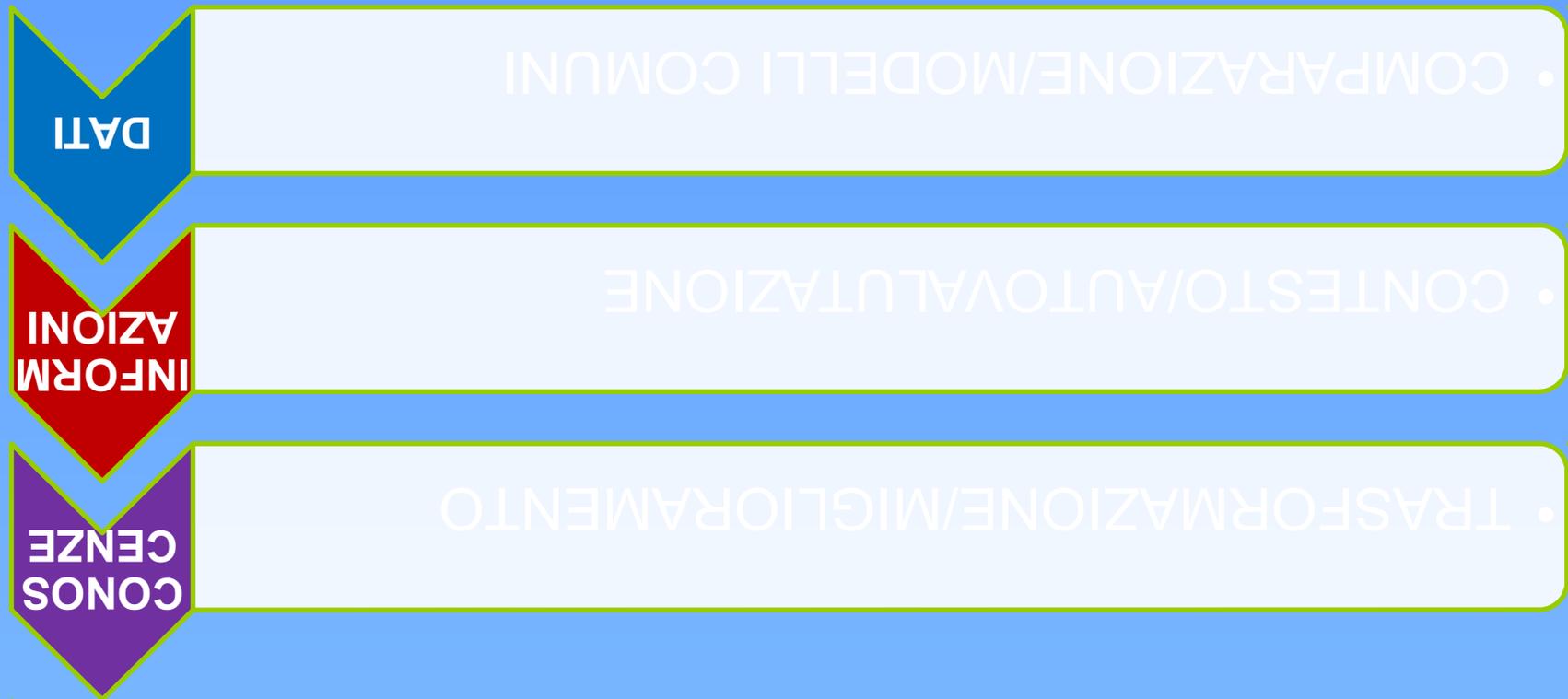


I dati sono numeri discreti, fotografano un fatto o un evento, vengono ricavati dall'osservazione diretta o da misurazioni e non hanno significato per se stessi.

I dati iniziano ad essere interessanti quando hanno possibilità di comparazioni e di modelli comuni di riferimento



I dati divengono informazioni quando vengono collocati in un contesto. Le informazioni si originano dai dati attraverso la contestualizzazione , la categorizzazione, l'elaborazione, la correzione e la sintesi, tipica dei processi di autovalutazione.



La conoscenza dei dati e delle informazioni avviene attraverso il confronto, la comunicazioni fra le persone in una organizzazione orientata alla trasformazione e al miglioramento



1

• L'AUTONOMIA/

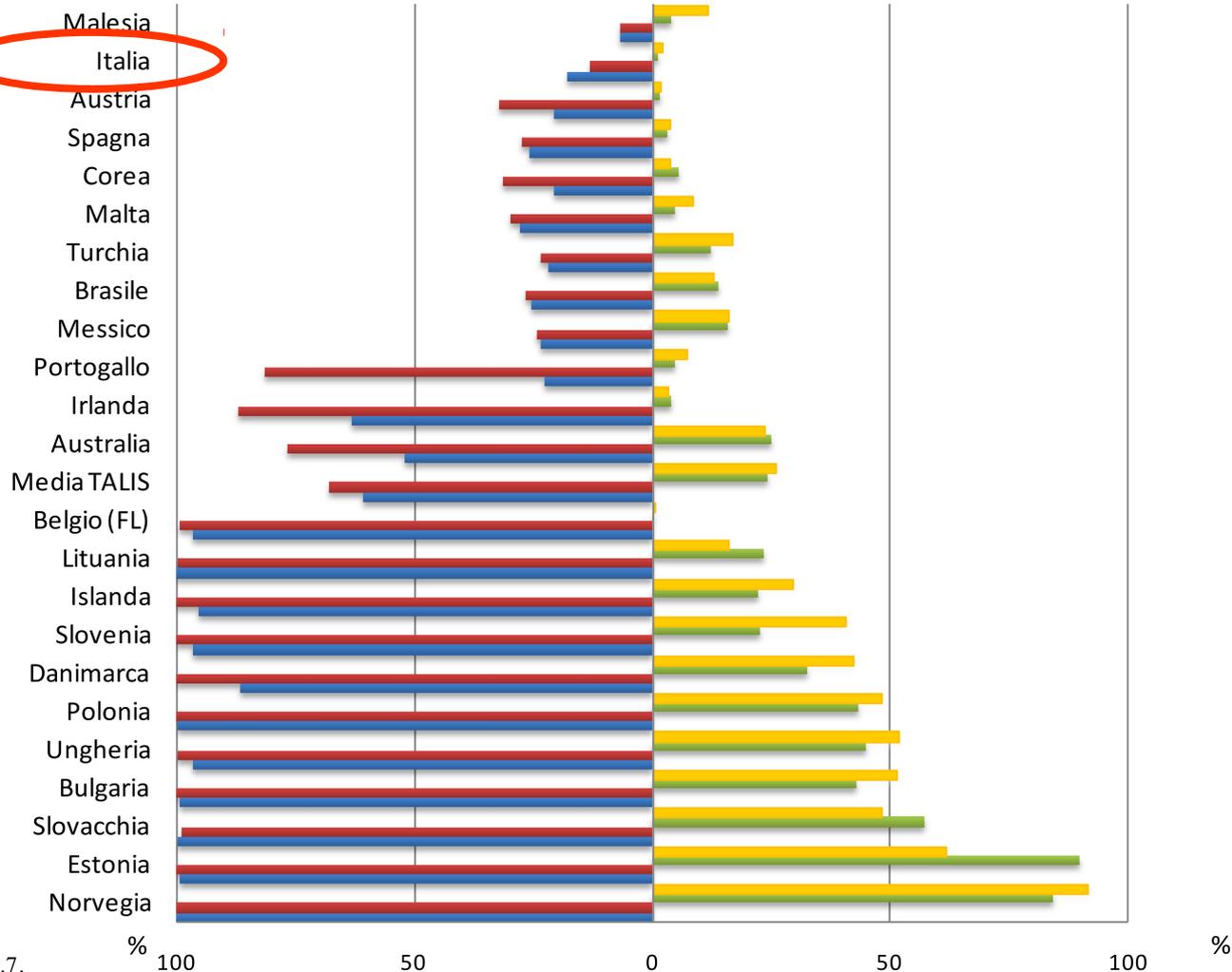
VALUTAZIONE

2

• I DOCENTI

Fattori di autonomia scolastica (2007-08)

■ Determinare aumenti salariali
 ■ Stabilire il salario iniziale
 ■ Scegliere i docenti da assumere
 ■ Licenziare i docenti



Fonte: OECD. TALIS, Tabella 2.7.

I dirigenti scolastici, valutati e selezionati per la loro professionalità in maniera nuova, saranno messi in condizione di **determinare più efficacemente le dinamiche interne alla scuola, incluse le scelte educative.**

Potranno scegliere tra i docenti coloro che coordinano le attività di innovazione didattica, la valutazione o l'orientamento e premiarne, anche economicamente, l'impegno.



La governance interna della scuola va ripensata: collegialità non può più essere sinonimo di immobilismo, di veto, di impossibilità di decidere alcunché.

Vanno ridisegnati al meglio gli organi collegiali della scuola, distinguendo tra potere di indirizzo e potere di gestione.

Il Consiglio dell'Istituzione scolastica diventerà il titolare dell'indirizzo generale e strategico dell'Istituzione;
il Collegio docenti avrà l'esclusiva della programmazione didattica;
e il Dirigente scolastico sarà pienamente responsabile della gestione generale (coadiuvato dal Direttore Servizi Generali e Amministrativi) e alla (sic) realizzazione del progetto di miglioramento definito sulla base della valutazione.



Nel concreto, i nuovi organi di governo della scuola **potrebbero essere:**

- **il consiglio dell'Istituzione scolastica;**
- **il dirigente scolastico;**
- **il consiglio dei docenti;**
- **il nucleo di valutazione.**

Naturalmente, accanto a questi organi fondamentali, le scuole in autonomia promuoveranno altre forme di rappresentanza significativa per definire e qualificare una buona governance con attenzione alle proprie specificità.

I DOCENTI

Blocco contratto

Drastica
riduzione del
Fondo di Istituto

Totale mancanza
di prospettive ...



**Non basta che diamo alla scuola i docenti che mancano all'appello.
Dobbiamo anche far uscire i docenti dal "grigiore" dei trattamenti
indifferenziati (LBS)**

TALIS: focus Italia 2014

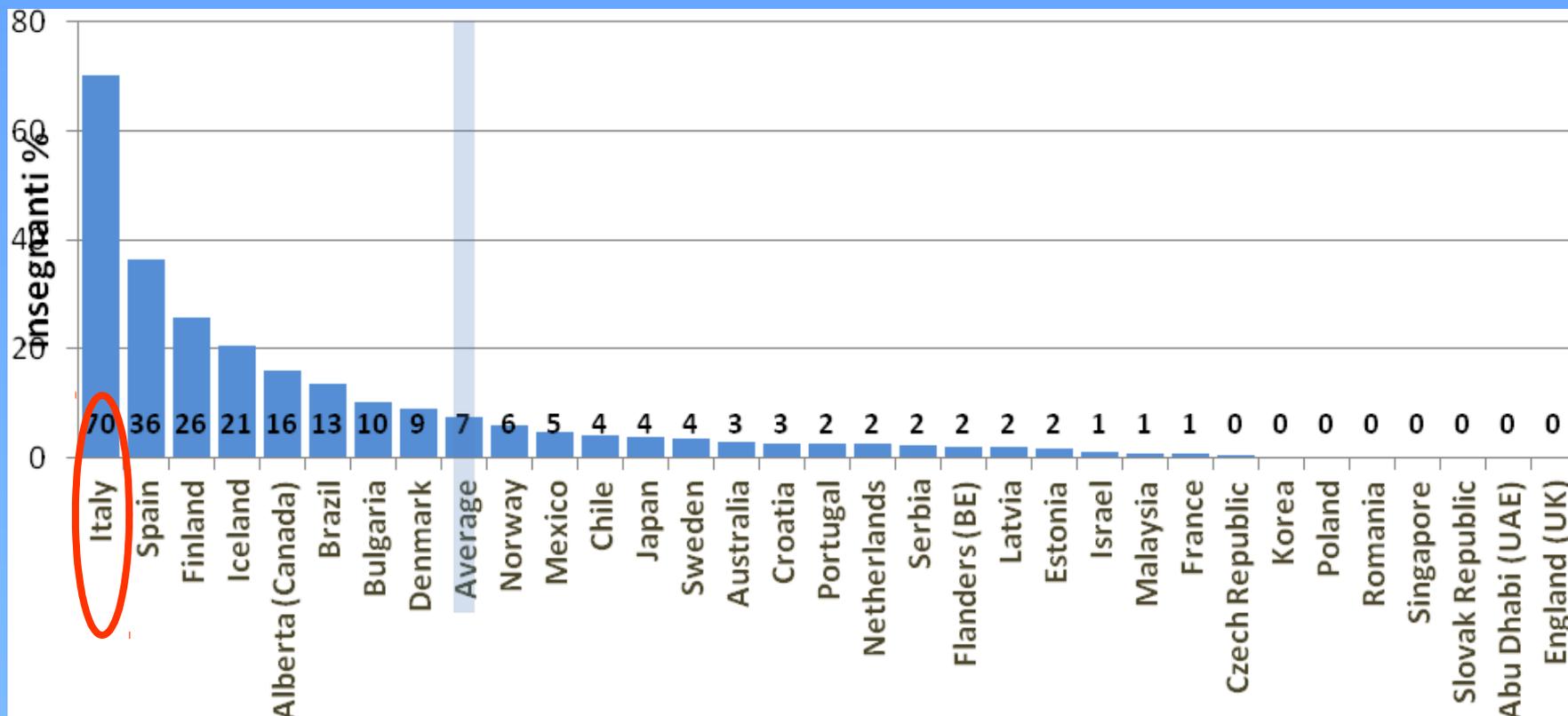
LA VALUTAZIONE DEI DOCENTI

	TALIS	ITALIA
Mai valutati in generale	7%	70%
Mai valutati dal dirigente	14%	75%
Mai valutati da altri membri del team	30%	88%
Mai valutati da altri docenti	53%	90%

Talis 2013 - Teaching and Learning International Survey - Focus Italia 2014

Tabella 5.1

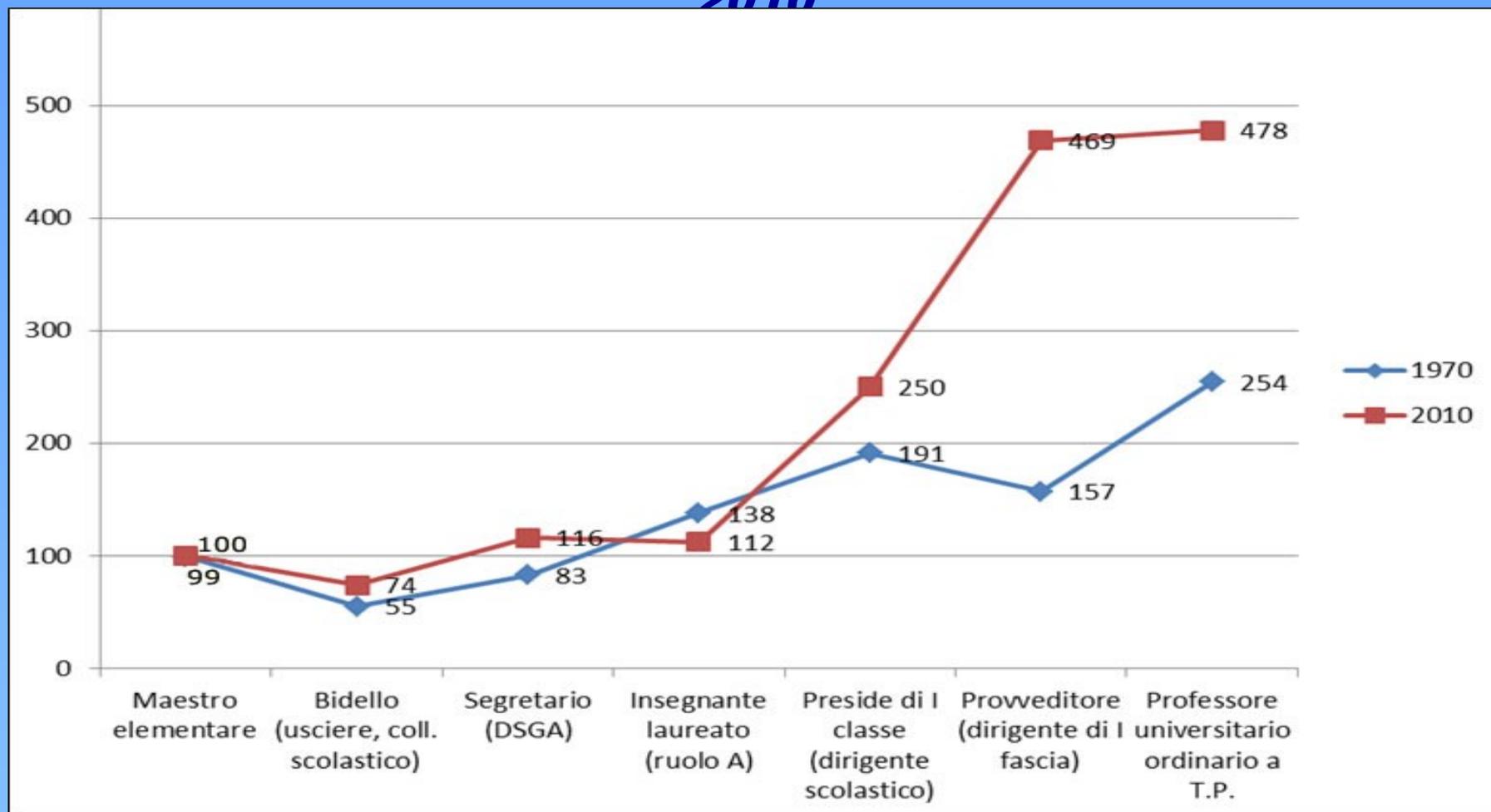
Percentuale di docenti che lavorano in scuole i cui dirigenti scolastici hanno dichiarato che i docenti non sono mai valutati formalmente



Talis 2013 - Teaching and Learning International Survey - Focus Italia 2014
Figura 5.1

LA RETRIBUZIONE

Differenze retributive (15-18 anni di anzianità) tra le figure “storiche” della scuola (fatto 100 il maestro) dal 1970 al 2010



I MITI

**“Poveri ... ma liberi e felici”
“Più che una professione
è una vocazione e una missione ...”**



I MITI
in estinzione

L'insegnamento come attività
individuale, come dote individuale e
libera

I PRINCIPI
in sviluppo

L'insegnamento dentro una comunità
professionale, con **un profilo** e
standard professionali

I MITI
in estinzione

L'insegnamento come attività individuale, come dote individuale e libera

L'anzianità di servizio come unica possibilità di promozione e di carriera

I PRINCIPI
in sviluppo

L'insegnamento dentro una comunità professionale, con un profilo e standard professionali

Possibilità di **scatti per competenze** e carriera (mentor)

I MITI
in estinzione

I PRINCIPI
in sviluppo

L'insegnamento come attività individuale, come dote individuale e libera

L'insegnamento dentro una comunità professionale, con un profilo e standard professionali

L'anzianità di servizio come unica possibilità di promozione e di carriera

Possibilità di scatti per competenze e carriera (mentor)

La formazione in servizio come un diritto/dovere discrezionale indecifrabile

La **formazione** in servizio come necessità/opportunità di sviluppo professionale continuo

I MITI
in estinzione

I PRINCIPI
in sviluppo

L'insegnamento come attività individuale, come dote individuale e libera

L'insegnamento dentro una comunità professionale, con un profilo e standard professionali

L'anzianità di servizio come unica possibilità di promozione e di carriera

Possibilità di scatti per competenze e carriera (mentor)

La formazione in servizio come un diritto/dovere discrezionale indecifrabile

La formazione in servizio come necessità/opportunità di sviluppo professionale continuo

L'unicità della funzione docente

La **differenziazione** della professione docente

I MITI
in estinzione

I PRINCIPI
in sviluppo

L'insegnamento come attività individuale, come dote individuale e libera

L'insegnamento dentro una comunità professionale, con un profilo e standard professionali

L'anzianità di servizio come unica possibilità di promozione e di carriera

Possibilità di scatti per competenze e carriera (mentor)

La formazione in servizio come un diritto/dovere discrezionale indecifrabile

La formazione in servizio come necessità/opportunità di sviluppo professionale continuo

L'unicità della funzione docente

La differenziazione della professione docente

Il centro come unico punto di riferimento e motore per tutto

L'autonomia scolastica come modalità articolata vicina ai bisogni differenziati dei contesti

*I **crediti didattici** si riferiscono alla validazione delle esperienze professionali in classe finalizzate a migliorare i risultati di apprendimento.*

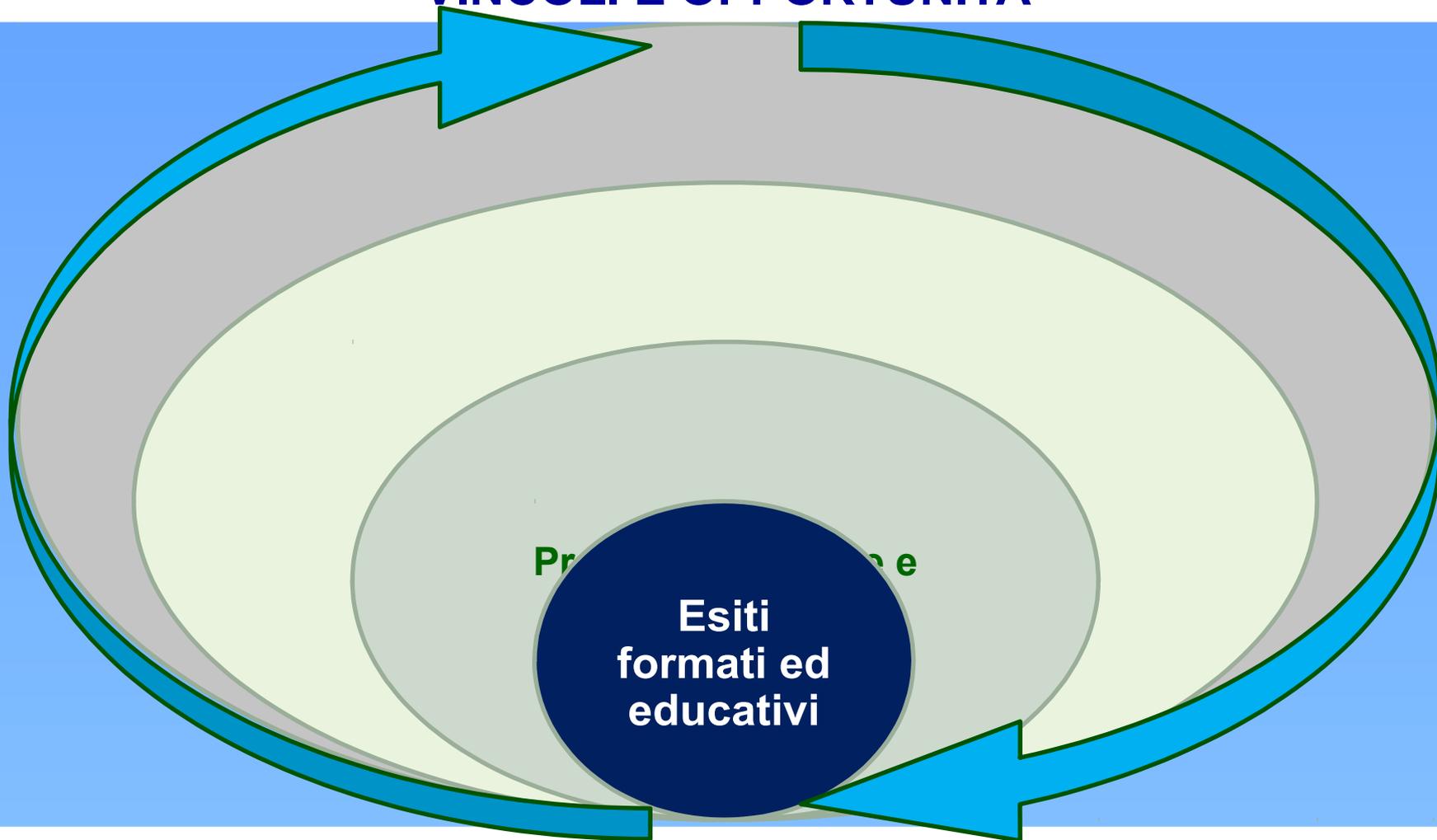
*I **crediti professionali** sono quelli assunti all'interno della scuola per promuovere e sostenerne l'organizzazione, sia nella sua attività ordinaria (coordinatori di classe) sia nella sua attività progettuale.*

*I **crediti formativi** fanno riferimento alla formazione in servizio a cui tutti sono tenuti, alla attività di ricerca e alla produzione scientifica che alcuni intendono promuovere, e si potranno acquisire attraverso percorsi accreditati, documentati, valutati e certificati.*

***(Portfolio)** Tutti i crediti didattici, formativi, e professionali faranno parte del portfolio del docente, che sarà in formato elettronico, certificato e pubblico.*

La cornice di riferimento/idea di scuola

VINCOLI E OPPORTUNITA'

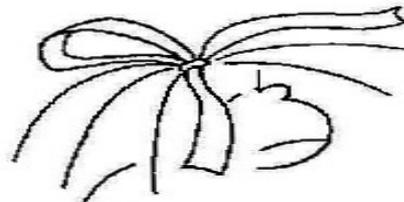


IMPATTI

Risultati ed equità, a partire dalla persona e dai contesti



Luigi è troppo vivace



Anna è disordinata



Piero è abulico



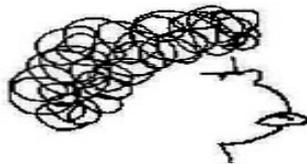
Nino è ipodotato



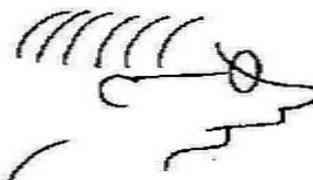
Carlo è un caratteriale



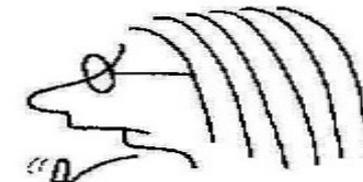
Luisa è troppo timida



Gina è maleducata



Solo Pino è normale



Firmato, la maestra

A pensarci bene

“Il vero cuore della scuola è fatto di ore di lezione che possono essere avventure, incontri, esperienze intellettuali ed emotive profonde.”

“Perché quello che resta della scuola, nel tempo della sua evaporazione, è la bellezza dell’ora di lezione. Questa è stata per me la scuola e questo mi ha salvato.”

“Un bravo insegnante non è forse quello che crede ancora che un’ora di lezione possa cambiare la vita?”

Massimo Recalcati, **L’ora di lezione**, Einaudi 2014

**“Proponi uno scopo,
ma che sia grande”
*(Don Milani)***

