

# Il problema della scuola italiana è la valorizzazione del merito dei docenti?



# Siamo tutti meritocratici?



# Un sistema distopico



MICHAEL  
YOUNG

Gli uomini  
sono tutti uguali?

## L'AVVENTO DELLA MERITOCRAZIA

EDIZIONI DI COMUNITÀ



# Il futuro non fu come lo si immaginava

## IL FUTURO NON FU COME LO SI IMMAGINAVA.

Anno 2033: la Meritocrazia è al potere. La nuova classe dirigente governa grazie a riforme economiche e sociali ispirate al principio dell'uguaglianza delle opportunità e dell'intelligenza misurata scientificamente. Ma anziché produrre un sistema democratico maggiormente realizzato, il risultato è una nuova società di casta in cui la grande maggioranza è umiliata ancora più sottilmente. E per questo, infine, si rivolta.

Con quest'opera di fanta-sociologia Michael Young inventava nel 1958 la parola "meritocrazia", in irriverente opposizione a un'esaltazione ideologica del principio del merito, proiettando così nel futuro, con esiti inaspettati e sinistri, una delle tendenze più invocate del nostro tempo.

ISBN 978-88-98-22017-5



9 788898 220175



# L'importanza della scuola: ad ognuno i suoi compiti

“Le scuole avevano una funzione assai più importante di quella di fornire agli allievi alcune abilità elementari; dovevano anche inculcare un atteggiamento mentale che li disponesse ad assolvere efficacemente i loro compiti nella vita. [p. 126] [...] Quando cominciarono a rendersi conto dei nuovi e rivoluzionari sviluppi delle prove di intelligenza, della selezione attitudinale e di quella professionale, i dirigenti[...]trovarono finalmente – dopo qualche incertezza – la risposta giusta alla vecchia domanda: 'Chi farà il lavoro servile?'. La risposta giusta era: 'Ma quelli a cui piace, naturalmente'”. [p. 131]

# Buona scuola e meritocrazia: differenziare i docenti

**N**on basta che  
diamo alla  
scuola i do-  
centi che mancano  
all'appello. Dobbiamo  
anche **far uscire i do-  
centi dal “grigiore”  
dei trattamenti in-  
differenziati.**

# Buona scuola e meritocrazia: differenziare significa valutare

Nessuna ambiguità quindi: la qualità della didattica sarà il criterio di valutazione più importante del docente che vorrà fare carriera nella scuola.

E nessun dubbio sul fatto che **non sarà un sistema fatto di sole procedure formali e certificati. Perché ci sarà spazio per una valutazione anche qualitativa interna alla singola scuola.**

# Valutare per “schierare la migliore squadra possibile”: mobilità = selezione meritocratica

Per vivere e crescere nell'autonomia responsabile, **ogni scuola deve poter schierare la miglior squadra possibile.** Per farlo, i *curricula* dei docenti saranno resi fruibili in maniera trasparente, e le informazioni in esse contenute serviranno alle scuole per la selezione degli organici funzionali e per la **mobilità di tutti i docenti.**



# I comitati di valutazione stabiliscono i criteri meritocratici

***Il comitato di valutazione “individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base” di :***

**a)**

- qualità dell'insegnamento
- contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica
- contributo al miglioramento del successo degli studenti

**b)**

- risultati ottenuti riguardo a:
  - potenziamento delle competenze degli alunni
  - innovazione didattica e metodologica,
  - ricerca didattica, documentazione e diffusione di buone pratiche didattiche;

**c)**

- responsabilità assunte nel coordinamento

# Il DS valuta e assegna il bonus

I suoi collaboratori, scelti a monte in quanto “non contrastivi” e di sicura devozione, saranno *ipso facto* meritevoli, in forza della loro semplice “assunzione di responsabilità” (lettera **c**).

Come verrà misurato il merito di tutti gli altri?

# La ricetta dell'ANP

## Precondizioni per riconoscimento del merito

- presenza rilevante a scuola (%)
- nessuna sanzione disciplinare

# La ricetta dell'ANP

## elementi di giudizio

- presenza di segnalazioni positive da parte di genitori, studenti, colleghi
- Presenza di segnalazioni positive da parte di colleghi

# La ricetta dell'ANP

## Chi premiare

- Chi ha avuto comportamenti e svolto azioni che vanno significativamente oltre il normale comportamento diligente del docente

# La ricetta dell'ANP

## Motivare

- Il giudizio deve essere motivato con:
- Indicazione dei fatti sintomatici relativi al miglioramento, dovuto ai comportamenti del docente nei tre “ambiti” indicati dalla legge
- Esplicitazione degli strumenti utilizzati dal dirigente per rilevare le prestazioni



# La ricetta dell'ANP

## Da evitare

- Evitare di farsi dare dal comitato misure limitative della discrezionalità del dirigente (graduatorie, tabelle di punteggi, percentuali, numero di persone da premiare, divisione per categorie, consistenza del premio individuale ...)

# Perché un vero DS non si lascia limitare la sua discrezionalità...

...per “non avere le mani legate” con eventuali (sempre più improbabili) “docenti contrastivi”.

Punteggi, entità e distribuzione dei premi, dice l'ANP, sono cosa nostra: sia chiaro che “la materia dell'attribuzione del «bonus» per la valorizzazione del merito dei docenti **non ricade** fra quelle oggetto di contrattazione integrativa di istituto

**ALLEGATO II -**  
**Tabella per l'attribuzione del punteggio a cura del Dirigente scolastico**  
**BONUS del Dirigente scolastico**

Il Dirigente scolastico può attribuire un bonus per un massimo di 10 punti, da assegnare sulla base di una motivata valutazione, fondata sulle seguenti caratteristiche della performance complessiva del docente

Caratteristiche della Performance	Range di punteggio attribuibile	Punteggio riconosciuto
Spirito di iniziativa	Da 0 a 3 punti	
Spirito di collaborazione-condivisione con colleghi	Da 0 a 3 punti	
Carico di lavoro-impegno profuso	Da 0 a 2 punti	
Eccellenza dei risultati in termini di impatto sul miglioramento della scuola	Da 0 a 2 punti	

**Criteri per la valutazione dello Spirito di iniziativa:**

- ✱ **punteggio 0:** il docente ha partecipato alle attività ma non ha dimostrato spirito d'iniziativa attraverso la promozione di nuove progettualità avverso l'Istituto;
- ✱ **punteggio 1:** il docente ha dimostrato un adeguato spirito di iniziativa attraverso la promozione di una progettualità nuova per l'Istituto;
- ✱ **punteggio 2:** il docente ha dimostrato un ottimo spirito di iniziativa attraverso la promozione di più di una progettualità nuova per l'Istituto;
- ✱ **punteggio 3:** il docente ha dimostrato uno spirito di iniziativa eccellente, attraverso la promozione di più progettualità innovative per l'Istituto che hanno comportato un elevato impatto sul miglioramento organizzativo e didattico della scuola.

**Criteri per la valutazione dello Spirito di collaborazione-condivisione:**

- ✱ **punteggio 0:** il docente ha svolto il suo lavoro in aula ed ha partecipato alle attività collegiali, ma non ha partecipato ad attività progettuali d'Istituto, anche per classi aperte;
- ✱ **punteggio 1:** il docente ha dimostrato un adeguato spirito di collaborazione attraverso la partecipazione a una progettualità d'Istituto;
- ✱ **punteggio 2:** il docente ha dimostrato un ottimo spirito di collaborazione, attraverso la partecipazione a più di una progettualità d'Istituto;
- ✱ **punteggio 3:** il docente ha dimostrato uno spirito di collaborazione eccellente, attraverso la partecipazione, in qualità anche di tutor formatore, a progettualità innovative per la disseminazione di "Buone prassi", a vantaggio dello sviluppo delle competenze dei pari, contribuendo al miglioramento della performance individuale dei docenti.

**Criteri per la valutazione del carico di lavoro-impegno profuso:**

- ✱ **punteggio 0:** il docente ha svolto regolarmente il suo lavoro in aula ed ha partecipato alle attività collegiali con adeguato impegno, ma senza approfondire un particolare impegno aggiuntivo;
- ✱ **punteggio 1:** il docente ha dimostrato un particolare impegno attraverso la partecipazione a diverse progettualità d'Istituto che hanno aumentato il carico di lavoro connesso alla funzione docente, anche in termini di flessibilità oraria;
- ✱ **punteggio 2:** il docente ha dimostrato un alto senso di responsabilità, attraverso la partecipazione a più di una progettualità d'Istituto e assumendo incarichi organizzativi che hanno notevolmente accresciuto il carico di lavoro connesso alla propria funzione docente.

Punteggio zero per il docente che “ha svolto regolarmente il suo lavoro in aula e ha partecipato alle attività collegiali con adeguato impegno, raggiungendo risultati apprezzabili”

Criteri per la valutazione dell'eccellenza dei risultati in termini di impatto sul miglioramento della scuola:

- ✱ **punteggio 0:** il docente ha svolto regolarmente il suo lavoro in aula ed ha partecipato alle attività collegiali con adeguato impegno, raggiungendo risultati apprezzabili, ma contenuti nella media dei risultati della scuola;
- ✱ **punteggio 1:** il docente ha dimostrato impegno, responsabilità e una particolare eccellenza nei risultati, promuovendo attività che hanno migliorato la qualità del servizio, contribuendo alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento della scuola;
- ✱ **punteggio 2:** il docente ha dimostrato elevate capacità ed un alto senso di responsabilità, attraverso la promozione di progettualità innovative che hanno contribuito a migliorare i risultati scolastici, in termini didattici ed organizzativi, superando anche le previsioni ottimali contenute nel piano di miglioramento della scuola.

Dalla somma dei punteggi attribuiti risulta il **punteggio totale** utile al fine dell'attribuzione del Bonus per la valorizzazione del merito, come di seguito:

<b>PUNTEGGIO TOTALE</b> Tabella a cura del docente	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b> Tabella a cura del dirigente	
<b>TOTALE DEL PUNTEGGIO</b> "Bonus" per la valorizzazione del merito	

# Il concorsone per la scuola

## Ai commissari 1 euro all'ora

dal Corriere della Sera del 9 Aprile 2016

- La paga oraria prevista per i commissari del «concorso» è di un euro e 5 centesimi l'ora. Lo denuncia, nel numero in uscita domani, la rivista «Tuttoscuola». Che ha fatto i conti e scoperto come mai, a venti giorni dalle prime prove scritte, previste il 28 aprile, ci sono difficoltà a trovare i commissari necessari a selezionare tra 165.578 candidati i 63.712 insegnanti delle varie materie da assumere nelle scuole statali nel prossimo triennio. Difficoltà che hanno spinto le autorità di sette regioni (Piemonte, Liguria, Veneto, Emilia-Romagna, Lazio, Abruzzo, Sicilia) a riaprire i termini scaduti il 19 marzo entro i quali gli aspiranti commissari avrebbero dovuto farsi avanti.



I docenti che potrebbero fare i commissari con i requisiti richiesti (anche se su alcune materie specifiche la platea è più ristretta) saranno almeno 650mila. Se non si fanno avanti, ragiona la rivista, è per **tre motivi. Primo, il mancato esonero**, per il concorsone, dal lavoro quotidiano: **tutto extra in più. Secondo, l'assenza di ogni rimborso spese. Terzo, la retribuzione: 251 euro lordi al presidente e 209,24 euro ai commissari.** «Al giorno? No. A settimana? Macché: per tutto il lavoro, in un arco di tempo che va dall'insediamento delle commissioni (aprile) alla pubblicazione delle graduatorie (luglio-agosto per la maggior parte delle commissioni)». Al compenso base, continua Tuttoscuola, «vanno poi aggiunti **50 centesimi di euro» (mezzo caffè!) «per la correzione di ciascun elaborato e 50 centesimi di euro per ogni candidato esaminato all'orale.** Pertanto a ciascun membro di una commissione di 500 candidati (numero massimo), verranno riconosciuti 250 euro lordi per la correzione della prova scritta. Ipotizzando che superi lo scritto il 50% dei candidati, per l'orale verrebbero riconosciuti ulteriori 125 euro lordi».



RIEDUCAZIONE MERITOCRATICA

tutti i poteri  
al capo.

MAURO BIANI 2015

