

Audizione del Presidente del Comitato provinciale di valutazione del sistema educativo sul Disegno di legge n. 176/2023 avente per oggetto: *"Misure per il miglioramento organizzativo delle istituzioni scolastiche, il potenziamento dei risultati di apprendimento degli studenti e l'istituzione di percorsi di sviluppo e crescita della professionalità dei docenti: connesse modificazioni della legge provinciale sulla scuola 2006"*.

Il Comitato provinciale di valutazione del sistema educativo, con riferimento alla consultazione svolta in videoconferenza, lunedì 8 maggio 2023 alle ore 10.30, con la Quinta Commissione permanente, **in merito al Disegno di legge n. 176** avente per oggetto: *"Misure per il miglioramento organizzativo delle istituzioni scolastiche, il potenziamento dei risultati di apprendimento degli studenti e l'istituzione di percorsi di sviluppo e crescita della professionalità dei docenti: connesse modificazioni della legge provinciale sulla scuola 2006"*; **considerata la richiesta di inviare un breve scritto riassuntivo dei punti presentati durante l'audizione**, si allega il seguente appunto.

Come Presidente del Comitato provinciale di valutazione del sistema educativo della Provincia autonoma di Trento, a nome di tutti i componenti del Comitato, ringrazio la Quinta Commissione permanente per l'invito e per l'opportunità di portare un contributo su un tema fondamentale e strategico, per il miglioramento del servizio scolastico e i risultati di apprendimento degli studenti come è la "crescita della professionalità dei docenti" prefigurata dal DDL n. 176/2023.

In breve, il presente contributo intende toccare tre aspetti:

1. Lo sviluppo professionale dei docenti in Europa;
2. Lo sviluppo professionale dei docenti in Italia
3. Lo sviluppo professionale dei docenti nel DDL 176/2023 della Provincia autonoma di Trento.

1. Lo sviluppo professionale dei docenti in Europa

Un contributo interessante per comprendere lo sviluppo professionale dei docenti in UE è il **Rapporto Eurydice 2022** dal titolo: *"Insegnanti in Europa: carriera, sviluppo professionale e benessere"*.

Questo Rapporto esamina le questioni chiave delle politiche scolastiche che hanno un impatto sugli insegnanti in tutta Europa. Lo stesso Rapporto mette insieme i dati qualitativi Eurydice basati sulle politiche e la normativa nazionale con i dati quantitativi tratti dall'**indagine internazionale sull'insegnamento e l'apprendimento (TALIS)** mirata ad analizzare le pratiche e le percezioni degli insegnanti.

La carriera dei docenti in Europa è organizzata passando per step formali con specifici ruoli, responsabilità e relativi aumenti di stipendio, oppure è concepita solo in termini di aumenti salariali. La valutazione e lo sviluppo professionale continuo sono normalmente i requisiti per la progressione di carriera nei paesi che prevedono step formali. **In Italia, invece, dove non ci sono step formali, la progressione di carriera dipende principalmente dagli anni di servizio.** A tale riguardo si veda in particolare il Rapporto citato, a pag. 249, con la tabella finale riassuntiva i *"Livelli nella struttura di carriera degli insegnanti ..."* da cui si evince chiaramente che in Italia l'unica possibilità di progressione professionale è data dall'anzianità di servizio a differenza di molti altri Paesi che invece adottano modalità multilivello.

Altra considerazione merita la formazione, universalmente riconosciuta come una leva potente per il miglioramento professionale, in media il 93% degli insegnanti ha svolto almeno un tipo di attività di formazione professionale secondo quanto riferito dall'indagine TALIS 2018. Tant'è che in quasi tutti i paesi europei gli insegnanti hanno il dovere professionale di partecipare ad attività di formazione continua, mentre in Italia la formazione si configura, nonostante le previsioni di legge (legge 107/2015), come un diritto ma non un dovere.

Non da ultimo la valutazione dei docenti. Nella maggioranza dei paesi europei, le autorità educative hanno emanato una normativa per la valutazione dei docenti. In questi paesi si prevede, proprio attraverso la valutazione, un feedback per migliorare la professione, fatta eccezione per l'Italia in cui la valutazione dei docenti non ha una norma di riferimento.

2. Lo sviluppo professionale dei docenti in Italia

A livello nazionale, per quanto il tema della valorizzazione professionale dei docenti attraverso processi di valutazione, con possibili sviluppi in carriera, sia da molti auspicato è di fatto considerato un tema ostico e possibilmente da evitare. Tant'è che tutti concordano sul principio della valorizzazione professionale ma poi non vi è accordo nel merito delle proposte concrete e delle metodologie per la sua realizzazione. Basterà a tale riguardo riportare in breve una rassegna delle norme e delle sperimentazioni che abbiamo visto negli ultimi anni a livello nazionale per comprendere quanto questo tema sia sentito come fondamentale per lo sviluppo professionale ma di difficile realizzazione non per aspetti metodologici o normativi bensì di politica scolastica.

Già nel 1958 l'allora Ministro dell'istruzione Aldo Moro introduceva con la legge 165 la valutazione dei docenti attraverso la revisione del "*concorso per merito distinto*" che, sostanzialmente, permetteva ai vincitori un'accelerazione della carriera con un aumento della retribuzione. Da notare che il Preside, o il Direttore didattico, esercitava una sua valutazione sul singolo docente attraverso le "*note di qualifica*" con l'espressione di giudizi, fra cui "*valente*" o "*distinto*" era il livello minimo per accedere al "*merito distinto*". Questo breve passaggio ci permette di ricordare che anche in Italia abbiamo avuto un sistema di valutazione dei docenti fino al 1974, anno in cui il merito distinto venne abolito con la motivazione che "*minava l'uguaglianza fra i docenti*". Sta di fatto che, in Italia, oggi è difficile affrontare il tema della valutazione dei docenti tant'è che lo stesso DPR 80/2013, Regolamento sul sistema nazionale di valutazione, prevede la valutazione delle Istituzioni scolastiche e dei Dirigenti scolastici ma non dei docenti.

A dimostrazione di quanto asserito, riportiamo un veloce *excursus* delle norme e delle sperimentazioni sulla valutazione e la carriera dei docenti che hanno avuto pubblica evidenza in Italia.

2000. Il "Concorstone". Viene proposto un concorso selettivo per accertare la preparazione didattico-pedagogica dei docenti in servizio da almeno dieci anni: sostanzialmente di trattava di una valutazione delle competenze dei docenti finalizzata ad assegnare un contributo di 6 milioni di lire l'anno ai migliori. Il numero dei docenti incentivabili non poteva superare il 20% del totale generale in organico, aumentabile al 30% solo in caso di eventuale disponibilità finanziaria. Nonostante la puntuale definizione del procedimento la proposta venne ritirata per il conflitto con le parti sociali.

2004. La Commissione art. 22. Con riferimento all'articolo 22 del CCNL 26 luglio 2004 del Comparto scuola, si costituisce una Commissione di studio composta da ARAN, MIUR e OO.SS. per: "*la realizzazione di meccanismi di carriera che contribuiscano alla costruzione di una scuola di alto e qualificato profilo, che assicuri agli alunni i migliori livelli di apprendimento, valorizzi i talenti e prevenga situazioni di difficoltà e disagio*". La Commissione produce proposte concrete che non hanno mai visto la luce.

2008. La proposta di legge n. 953. La proposta di legge n. 953, presentata il 12 maggio 2008, prevedeva la riforma dello stato giuridico e l'introduzione della carriera docenti attraverso tre livelli. La proposta titolava: *“Norme per l'autogoverno delle istituzioni scolastiche e la libertà di scelta educativa delle famiglie, nonché per la riforma dello stato giuridico dei docenti”*. Proprio la riforma dello stato giuridico dei docenti ha procurato dissenso nella stessa maggioranza politica, tant'è che è stata ripresentata con l'unanime consenso ma senza le parti legate alla carriera del docente e comunque la proposta di legge non ha mai avuto approvazione.

2011. La sperimentazione “Valorizza”. Nell'anno scolastico 2010/11 il MIUR promuove la sperimentazione “Valorizza” finalizzata a *“individuare e premiare in ogni scuola gli insegnanti meritevoli di generale e comprovato apprezzamento professionale”* (il cosiddetto *“metodo reputazionale”*). Tale sperimentazione è stata realizzata in 33 istituti scolastici di Campania, Lombardia e Piemonte, ha coinvolto 905 docenti, di cui ne sono stati selezionati 276, che hanno avuto un riconoscimento retributivo ma senza ulteriori sviluppi in quanto la sperimentazione è stata chiusa dopo il primo anno di applicazione.

2015. Il bonus per il merito. I commi 126/130 dell'art. 1 della L. 107/2015 introducono uno stanziamento di euro 200 milioni annui a decorrere dall'anno 2016, ripartito a livello territoriale e tra le istituzioni scolastiche in proporzione alla dotazione organica dei docenti, definito *bonus* e destinato a valorizzare il merito del personale docente.

Di fatto anche il cosiddetto del *bonus* per il merito dopo una prima applicazione è stato (politicamente) accantonato. Infatti, l'art. 1, comma 249, della Legge 160/2019 ha previsto che queste risorse *“già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione”*. In sostanza, non essendoci più risorse finalizzate unicamente alla premialità dei docenti, tutto il sistema previsto dal *bonus* per il merito è stato depotenziato o, forse meglio, destrutturato.

In sintesi, a livello nazionale, pur dopo svariate proposte e sperimentazioni non abbiamo nessuna norma di riferimento per la valorizzazione professionale di docenti.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, in applicazione per l'Italia del Next Generation EU, nella Riforma 2.2 della Missione n. 4, prevede: *“Per favorire in concreto la formazione continua e l'aggiornamento occorre un sistema di incentivi che si fondi sull'idea di una **progressione di carriera dell'insegnante** basata sulla misurazione del rendimento e sulla disponibilità di incrementarlo passando attraverso percorsi di autovalutazione, valutazione e recupero personalizzato delle competenze”*. In particolare, **si profila uno sviluppo di carriera** legato non solo all'anzianità ma anche a un *“sistema di formazione in servizio obbligatoria”* basato su *“un impianto di moduli formativi che consentono l'acquisizione di crediti formativi professionali spendibili per l'avanzamento della carriera, secondo un sistema meritocratico di valorizzazione e attraverso forme di erogazione che trovano luogo di elezione in una Scuola di Alta Formazione”*.

Lo sviluppo di quanto previsto nel PNRR è la legge 79 del 29 giugno 2022. Nella parte dedicata alla *“Formazione in servizio incentivata e valutazione degli insegnanti”* (art. 44) si annuncia l'introduzione di un nuovo sistema di formazione e **aggiornamento permanente delle “figure di sistema” e dei docenti di ruolo, da articolare in percorsi di durata almeno triennale.**

Non da ultimo, con il DM n. 63, del 5 aprile 2023, abbiamo una prima introduzione della valorizzazione professione dei docenti attraverso un riconoscimento economico, Infatti il decreto riporta i criteri di ripartizione e le modalità di utilizzo di 150 milioni di euro per la valorizzazione dei **docenti chiamati a svolgere la funzione di tutor e di docente orientatore.**

3. Lo sviluppo professionale dei docenti nel DDL 176/2023 della Provincia autonoma di Trento.

Il DDL n. 176/2023 per “*l’istituzione di percorsi di sviluppo e crescita della professionalità dei docenti*”, a mio avviso, raccoglie e valorizza le migliori esperienze a livello internazionale, pur con la necessaria attenzione alla specificità della Provincia autonoma di Trento. A tale riguardo si pongono all’attenzione in particolare due aspetti:

1. le figure professionali individuate dal DDL all’art. 1, comma, 2 lettera a)
2. la promozione dello sviluppo professionale prevista per tutti i docenti (DDL art 2)

1. Le figure professionali individuate

All’articolo 1 comma 2, lettera a, si legge: “*Le misure organizzative previste da questa legge per migliorare l’organizzazione del sistema scolastico provinciale sono dirette, inoltre, a:*

a) valorizzare i docenti che realizzano processi d’insegnamento innovativi per conseguire il successo formativo degli studenti, che coordinano attività di orientamento, di inclusione e di contrasto della dispersione scolastica e che mettono a disposizione le proprie competenze in ambito gestionale e organizzativo a supporto dei colleghi e dell’organizzazione scolastica in generale”.

La valorizzazione dei docenti collegata ai processi di insegnamento e all’organizzazione è quanto si può rilevare anche dalle migliori esperienze a livello internazionale. Infatti, se si vogliono migliorare i risultati degli studenti, così come indicato nelle finalità del DDL, è necessario valorizzare al meglio le professionalità dei docenti che si dedicano alla didattica ma, allo stesso tempo, la complessità scolastica oggi necessita di figure specifiche e specializzate a supporto dell’organizzazione.

Da qui il disegno per lo sviluppo professionale in Trentino promuove il miglioramento e il riconoscimento economico dei docenti che svolgono quotidianamente con qualità i processi di insegnamento (**vedi docenti esperti**) e riconosce il lavoro dei docenti che si dedicano alla ricerca didattica e all’innovazione (**vedi docenti ricercatori**).

Le scuole per migliorare le competenze degli studenti hanno bisogno di figure che svolgano compiti di coordinamento della didattica fra cui, a titolo esemplificativo, il coordinamento delle attività connesse alla classe di appartenenza; il coordinamento didattico di laboratori affini alla propria competenza e formazione; il coordinamento di un dipartimento disciplinare (docente esperto); così come hanno bisogno di docenti che si dedichino all’innovazione didattica e metodologica, alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche con attenzione al sostegno professionale e all’accompagnamento dei colleghi (docente ricercatore).

Inoltre, la carriera dei docenti in Trentino intende valorizzare i **docenti delegati all’organizzazione**, ovvero coloro che si sentono professionalmente orientati verso le competenze manageriali, assumendo e gestendo “*responsabilità di coordinamento organizzativo*” necessarie ad ogni Istituzione scolastica e allo stesso tempo propedeutiche alla carriera di Dirigente scolastico.

2. La promozione dello sviluppo professionale per tutti i docenti

All’articolo 2 del DDL, al fine promuovere il miglioramento professionale, si legge: “*offrire un servizio di orientamento, miglioramento e sviluppo professionale ... La redazione del curriculum è obbligatoria per i docenti di ruolo e facoltativa per i docenti non di ruolo. La Provincia è autorizzata a trattare i dati ai fini della valutazione del curriculum del docente nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali*”.

Un servizio di orientamento professionale offerto a tutti i docenti, con uno strumento comune di riferimento come il curriculum, al fine di favorire un bilancio delle competenze per il miglioramento

è quanto mai auspicabile in quanto definisce (finalmente) un profilo professionale con delle competenze attese a cui tutti possono concorrere. Oggi il nostro Paese, così come la Provincia autonoma di Trento, a differenza di molti altri Paesi a livello internazionale, non ha un profilo professionale per i docenti. Gli unici riferimenti sono le definizioni generiche riportate nei Contratti collettivi.

Indicare a tutti i docenti un percorso professionale con delle competenze attese per migliorare i processi di insegnamento che determinano apprendimento, permettendo a tutti i docenti di autovalutarsi con un bilancio delle proprie competenze e un servizio di supporto e orientamento professionale, non incorre nel rischio, che abbiamo visto in molte proposte fallite a livello nazionale, di una carriera riservata a pochi eletti e di conseguenza non attrattiva e potenzialmente conflittuale per la coesione della comunità scolastica, bensì prefigura un circuito virtuoso per il miglioramento professionale aperto a tutti.

In estrema sintesi, dato che, come si evince chiaramente dal DDL 176/2023, alla base di questo disegno abbiamo l'individuazione di chiare figure professionali (esperto – ricercatore – delegato all'organizzazione) quanto mai necessarie alla qualificazione dell'offerta formativa e al miglioramento dei risultati di apprendimento degli studenti, con un percorso di miglioramento professionale potenzialmente rivolto a tutti i docenti, **il parere del Comitato provinciale di valutazione è positivo.**

Per i dati riportati si veda Rapporto il Eurydice 2022 da titolo: *“Insegnanti in Europa: carriera, sviluppo professionale e benessere”*. Per una rassegna della letteratura sugli effetti dei programmi di sviluppo professionale dei docenti sugli studenti si veda anche la meta-analisi di Yoon et al. (2007). Yoon, K. S., Duncan, T., Lee, S. W. Y., Scarloss, B., & Shapley, K. L. (2007). *Reviewing the evidence on how teacher professional development affects student achievement*, Institute of Education Sciences, US Department of Education. ([link](#))

**Presidente del Comitato provinciale di valutazione del sistema educativo
della Provincia autonoma di Trento**
Damiano Previtali