



Centro Studi per la Scuola Cattolica (CSSC)
Via Aurelia 468 - 00165 Roma
Tel. 0666398450 – Fax 0666398451
e-mail: casscuola@chiesacattolica.it
sito web www.scuolacattolica.it

Seminario

Valorizzare il merito degli insegnanti di scuola cattolica

(Roma, 5 maggio 2012)

Tavola Rotonda

Alla ricerca del merito

Introduzione alla Tavola Rotonda

Sergio Cicatelli (Direttore del CSSC)

Perché parlare oggi di merito? Perché è un argomento di moda? E come è nata questa moda? L'attenzione al merito può essere spiegata con il rilievo sempre maggiore che la qualità viene ad occupare nel mondo della scuola, per troppo tempo appiattito su un modello burocratico che tendeva a trattare tutti allo stesso modo nell'ipotesi che il servizio scolastico fosse sempre lo stesso (e producesse gli stessi risultati) a prescindere da chi lo eroga e dalle condizioni ambientali. Oggi l'autonomia ha imposto una riflessione sulle differenti modalità con cui può essere assicurato il servizio di istruzione e formazione e sulla qualità che si deve ricercare in questa attività. Ecco dunque l'esigenza di porre all'ordine del giorno il tema del merito (che per sua natura è immediatamente legato alla persona più che all'istituzione), domandandoci se e come sia possibile renderlo oggetto di un riconoscimento, nel duplice significato di riconoscimento come individuazione e di riconoscimento come premio.

Nell'affrontare un dibattito sul merito dovremmo forse distinguere tra il concetto di merito e quello di meritocrazia, che soprattutto nella pubblicistica recente sono stati spesso confusi o sovrapposti. Il merito è un valore in sé, che in questa sede vorremmo riconoscere e valorizzare (possibilmente in maniera tangibile) negli insegnanti di scuola cattolica. La meritocrazia è il sistema che deriva – più o meno imperfettamente – dall'applicazione di quel principio.

Nella Costituzione italiana ricorre tre volte il concetto di merito. Il riferimento principale è proprio relativo al sistema di istruzione, poiché nell'art. 34 si dice che «i capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi». Il nostro sistema scolastico dunque ha tra le sue finalità anche quella di riconoscere il merito degli studenti per consentire loro di procedere negli studi a beneficio di tutta la collettività. Le altre due citazioni del merito riguardano la nomina dei senatori a vita «per altissimi meriti» (art. 59) e la nomina dei consiglieri di Casazione «per meriti insigni» (art. 106). Il merito ha dunque un non trascurabile riconoscimento costituzionale, anche se – soprattutto negli ultimi riferimenti – sembra essere letto più come eccellenza straordinaria che come ordinario aspetto della qualità di un servizio o di una prestazione.

La meritocrazia suole esser fatta risalire agli Anni Trenta del Novecento, quando James Bryant Conant, presidente dell'Università di Harvard, introdusse un sistema di test per selezionare gli studenti e consentire a chiunque ne avesse le capacità di iscriversi alla sua prestigiosa università.

Il termine "meritocrazia" sarebbe stato usato per la prima volta da Michael Young nei successivi Anni Cinquanta nel libro *Rise of the Meritocracy*, dove la parola era destinata a un uso dispregiativo in quanto descriveva scenari tendenzialmente orwelliani. Può essere interessante ricordare la formula del merito escogitata da Young: $M = I + E$, dove M è il merito, che è risultato della somma tra l'intelligenza personale (I) ed lo sforzo (E), cioè l'impegno messo da ognuno per farsi largo in una società altamente competitiva.

Quei preoccupanti scenari sono oggi in gran parte superati da un'accezione positiva di meritocrazia, che si tende almeno in parte a collegare alla nozione di competenza, recentemente accolta con un ruolo strategico nelle riforme scolastiche. Il principio del merito ci induce infatti a privilegiare la sostanza sulla forma, i fini sui mezzi, la novità sulla ripetitività. Si tratta di uscire dalla logica burocratica fondata sull'adempimento, l'orario, le regole (in una parola, tutto ciò che è osservabile e quantificabile), per avviarsi sulla strada dell'iniziativa, della concorrenza, della sperimentazione. Il paradigma statalista ha in buona misura contribuito a irrigidire il mondo della scuola e l'immagine che molti – docenti, studenti e famiglie – ne hanno ricavato. Parlare di merito significa andare a scardinare antiche sicurezze, ma anche rilanciare un settore che soffre di scarsa efficienza ed efficacia (nonostante le sollecitazioni offerte in proposito da un'autonomia ancora sotto tutela).

È noto sull'argomento il contributo offerto nel 2008 da Roger Abravanel con il suo libro *Meritocrazia*, che ne ha fatto un ascoltato consigliere di ministri, nonché editorialista e blogger molto seguito. Abravanel ha formulato quattro proposte per promuovere la meritocrazia in Italia: 1) offrire ai cittadini misure concrete della qualità dei servizi offerti dalla pubblica amministrazione; 2) rilevare la qualità della scuola attraverso un sistema di test nazionali standardizzati; 3) favorire la concorrenza per sbloccare l'economia; 4) promuovere la presenza di donne in posizioni elevate.

Come è facile notare, il contributo di Abravanel non è passato senza lasciare traccia nel dibattito pubblico e ne abbiamo un riscontro in diverse recenti azioni di governo. Per limitarci al solo settore dell'istruzione, pensiamo al rilievo dato ai test Pisa, ai test Invalsi, alle campagne per la trasparenza, al recente richiamo ad una autonomia responsabile: tutti temi trattati in vario modo da Abravanel, anche se la divulgazione che ne è stata fatta risulta talvolta un po' catastrofista. La sua proposta più interessante e valida, per ciò che qui ci interessa, è quella relativa all'investimento sulla formazione degli insegnanti (purtroppo da lui giudicati fannulloni), con l'obiettivo di avere meno insegnanti ma pagarli di più. Di fatto si sta andando in questa direzione.

Tra le iniziative che hanno interessato recentemente il mondo della scuola possiamo ricordare il DLgs 150/09, dedicato all'ottimizzazione della produttività e alla trasparenza della pubblica amministrazione, che ha previsto forme di misurazione e valutazione della performance (anche se, almeno a livello divulgativo, il sistema sanzionatorio sembra prevalere su quello premiale). I siti della pubblica amministrazione (scuola compresa) si sono dotati di pagine dedicate a Trasparenza, Valutazione e Merito, in cui però ci si limita prevalentemente a dichiarare incarichi, responsabilità, retribuzioni, tassi di assenza, attirando un'attenzione superficiale su ciò che può fare notizia ma che non sempre qualifica il servizio.

Il Miur ha lanciato in forma sperimentale, ricevendo un'accoglienza contrastata, il progetto VSQ (Valutazione per lo Sviluppo della Qualità delle Scuole) con durata triennale, dal 2010 al 2013, ed il progetto Valorizza per la valutazione degli insegnanti. Quest'anno è inoltre partito il progetto Vales (Valutazione e Sviluppo Scuola), che intende sottoporre a valutazione esterna un campione volontario di 300 scuole in un percorso pluriennale.

Mi limito a citare questi progetti per lasciare ad altri la possibilità di approfondire il discorso. Del resto, va anche rilevato come gran parte delle iniziative nasca dall'esigenza di promuovere il

riconoscimento del merito nella pubblica amministrazione con procedure non sempre esportabili nelle scuole non statali. Da parte loro, le scuole cattoliche hanno già avviato un percorso di riconoscimento del merito (o quanto meno dell'impegno professionale) degli insegnanti con l'ultimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Agidae, che ha previsto un incentivo economico di produttività sul quale probabilmente ci sarà modo di soffermarsi nel corso della discussione.

La tematica del merito ha un'indubbia ricaduta sindacale (e questo spiega la composizione della tavola rotonda odierna) perché il nodo non è solo la promozione più o meno convinta del merito, ma soprattutto il suo riconoscimento materiale, cioè gli effetti che una logica meritocratica può introdurre nel modo di lavorare e di fare scuola. Il rischio può essere che, una volta introdotti meccanismi premiali, tutto il sistema si adegui alle nuove regole conservando il vecchio atteggiamento meccanico ed esecutivo, concentrando sì l'impegno nei settori incentivati ma con il solito spirito. La sfida è quella di modificare le mentalità e lavorare sulla qualità della scuola, cioè sulla qualità degli insegnanti e dei loro metodi.

Per quanto riguarda le scuole cattoliche, desidero ricordare in conclusione il Monitoraggio della qualità che come CSSC abbiamo svolto nello scorso anno scolastico e di cui abbiamo diffuso i risultati sei mesi fa. Nel nostro caso la rilevazione era destinata a misurare non solo la qualità delle scuole in quanto scuole (dunque con obiettivi sostanzialmente analoghi a quelli delle rilevazioni statali), ma la qualità delle scuole in quanto cattoliche, sulla scia della riflessione avviata da oltre un decennio sul tema. Si è trattato di una osservazione esterna, ma finalizzata all'autovalutazione: uno strumento messo a disposizione delle scuole per comparare i propri livelli di qualità ed essere stimolate a migliorarsi.

L'impegno di ricerca è stato significativo ed ha fornito indicazioni in larga parte soddisfacenti, anche se la rilevazione campionaria dovrà essere migliorata. I 56 indicatori utilizzati per misurare fattori di contesto, risorse, processi e risultati hanno fornito risultati quasi sempre positivi, mentre l'indagine reputazionale condotta con oltre 10.000 questionari di percezione ha dato risultati per certi aspetti addirittura lusinghieri, visti gli apprezzamenti di livello quasi sempre apicale.

Il dato forse meno soddisfacente è stata la relativa discordanza tra la domanda e l'offerta: famiglie, studenti e territorio si concentrano sui fattori di qualità del servizio scolastico, le scuole si preoccupano invece di assicurare un'offerta formativa caratterizzata anche in senso cristiano. In altre parole, le scuole cattoliche vogliono essere non solo buone scuole ma anche buone scuole cattoliche, mentre dall'esterno arriva soprattutto la richiesta di essere buone scuole.

A titolo esemplificativo ricordo che tra i fattori dichiarati più importanti dagli intervistati figura al primo posto su 24 la professionalità del personale (che si trova al terzo posto tra i fattori giudicati realmente presenti, quindi con un'ottima coincidenza tra domanda e offerta), al secondo posto il clima relazionale disteso e accogliente (che compare al quinto posto in termini di effettiva presenza, confermando di nuovo la soddisfazione della domanda).

Più in generale, la tabella seguente riassume i primi cinque fattori in ordine di importanza e di presenza e consente di rilevare alcune coincidenze e linee di tendenza.

5 fattori più importanti (su 24)	5 fattori più presenti (su 24)
Professionalità del personale della scuola	Disponibilità all'ascolto di alunni e famiglie
Clima relazionale disteso e accogliente	Condivisione dei valori educativi cristiani
Presenza nella scuola di regole condivise di comportamento	Professionalità del personale della scuola
Condivisione del progetto educativo tra gli insegnanti	Attenzione a domande di senso degli alunni
Valorizzazione delle potenzialità degli alunni	Clima relazionale disteso e accogliente

Per un'analisi più accurata non posso sottrarre altro tempo ai nostri relatori e devo necessariamente rinviare alla lettura del rapporto sul Monitoraggio.