

OLTRE IL PRECARIATO

Le proposte di TreeLLE nel quaderno n°6

Si è svolta a Roma la presentazione del Quaderno n°6 :

“Oltre il precariato, valorizzare la professione degli insegnanti per una scuola di qualità”

Sono intervenuti **Paulo Santiago**, del Directorate for Education dell' OCSE, **Paolo Baretta**, Segretario Generale aggiunto della CISL, **Beniamino Brocca**, responsabile Scuola dell'UDC, **Carlo Dell'Aringa**, docente all'Università Cattolica, **Clotilde Pontecorvo**, docente all'Università Roma 1. I contenuti del Quaderno sono stati presentati da **Attilio Oliva**, Presidente di TreeLLE, mentre le conclusioni finali sono state affidate al ministro dell'istruzione, **On.le Fioroni**. Con il Quaderno n. 6 l'Associazione TreeLLE propone un'analisi storica del fenomeno del precariato e avanza proposte ispirate alla volontà di superare le sue più gravi contraddizioni. Le proposte di TreeLLE coincidono in gran parte con le conclusioni dell'indagine sugli insegnanti, durata più di due anni, svolta dall'Ocse (*Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers, 2005*) che contengono le linee direttive rivolte ai governi dei maggiori paesi industrializzati.

Attilio Oliva, ha presentato quindi una sintesi dell'indagine sul problema del precariato, nella quale sono stati individuato i **cinque nodi strutturali** del sistema del reclutamento e della formazione iniziale degli insegnanti in Italia. Successivamente sono state puntualmente presentate le proposte operative dell'Associazione, miranti a creare un quadro sistemico di soluzione per un problema che è annoverato comunque tra le anomalie italiane rispetto alla situazione negli altri Paesi della UE.

Una fotografia della situazione di partenza

1. Le dimensioni del mondo insegnante*

Totale insegnanti in ruolo (a tempo indeterminato)	711.000
Insegnanti precari abilitati (a tempo determinato) in graduatoria	242.000
Aspiranti all'inserimento in graduatoria (abilitandi)	90.000

Fonte: MIUR, 2005 e MPI-DC Studi e programmazione-sistema informativo, 2006

2. Iscritti alla graduatoria nazionale permanente (abilitati)

a) Insegnanti precari, a vario titolo (a tempo determinato)	242.000
di cui: - supplenti con contratti annuali	124.000
- supplenti per brevi periodi	118.000

La tabella 2 fa riferimento ai cosiddetti precari “storici”. Oltre a questi troviamo quelli che entreranno in graduatoria in 1 o 2 anni (tabella 3). A cui si aggiungono anche alcune decine di migliaia di “supplenti di istituto” che premono per entrare anch’essi in graduatoria.

3. Aspiranti all’inserimento in graduatoria (abilitandi)

a) insegnanti che frequentano corsi abilitanti riservati	70.000
b) insegnanti che frequentano Scuole universitarie di specializzazione	20.000
Totale degli aspiranti	90.000

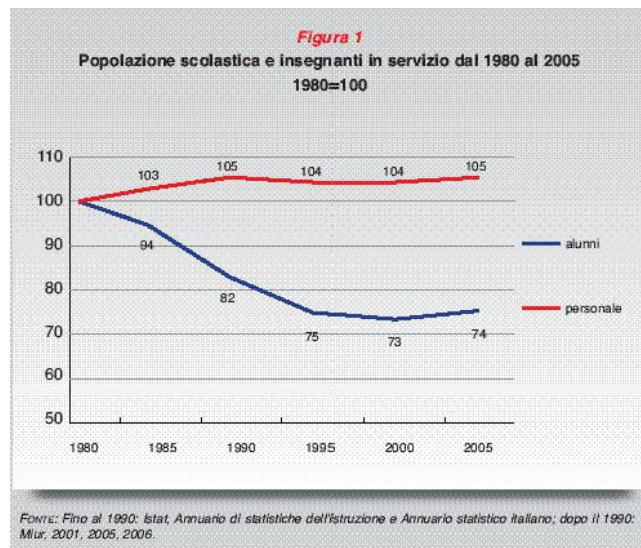
Cosa emerge da questa fotografia?

1° nodo

Un sistema senza programmazione delle assunzioni

- un eccessivo numero di insegnanti “di ruolo” rispetto al numero degli studenti (un insegnante ogni 10 studenti contro uno ogni 14 della media europea, OCSE 2003)
- un abnorme numero di “precari” di lunga durata costantemente alimentato da nuovi “aspiranti”

Un esempio



Chi sono i precari?

- supplenti annuali o per brevi periodi
- privi di una formazione specialistica professionalizzante
- età media 39 anni
- abbandonati a se stessi di fronte a sfide sempre più difficili
- una bolla di aspettative che frena le riforme
- figli di una carenza di programmazione delle assunzioni (e di miopi risparmi)

Che cosa succede in altri paesi?

TABELLA N. 17

Politiche di programmazione nell'istruzione secondaria inferiore

Prima del 1980	Dopo il 1980	Nessuna pianificazione
Finlandia	Danimarca	Austria
Germania	Francia	Grecia
Portogallo	Lussemburgo	Italia
Regno Unito (Inghilterra, Galles, Irlanda del Nord)	Regno Unito (Scozia)	Paesi Bassi
Spagna		
Svezia		

Fonte: Eurydice 2002b.

Come si vede, l'Italia è tra quei pochi paesi europei a non avere ancora nessuna pianificazione rispetto al reclutamento.

Le Proposte di TreeLLLe: programmazione

- ✓ programmare le assunzioni di insegnanti in base al numero degli studenti
- ✓ orientare la domanda dei giovani e incentivarli verso aree disciplinari carenti
- ✓ definire criteri di ammissione a “numero chiuso” per le Scuole universitarie di specializzazione (come per i medici)

2° nodo

La via italiana al reclutamento

- in teoria per concorsi ordinari (di fatto solo 1 insegnante su 4 di quelli in ruolo)
- soprattutto per scorrimento nella graduatoria nazionale permanente che si autoalimenta nel tempo
- ma anche con sanatorie ope legis (29 leggi dal 1948) *Una patologia unica in Europa*

Limiti dei concorsi ordinari:

- non c'è né preselezione né autoselezione (*perché non esiste un profilo professionale e uno stato giuridico per legge*)
- i criteri di valutazione variano a ogni commissione
- le commissioni non sono di esperti ma di personale “disponibile”
- tempi: mediamente durano tre anni
- costi: elevati per l'amministrazione e i candidati

Ancora più gravi sono i **Limiti del reclutamento per graduatoria**

- la graduatoria è un reperto di archeologia amministrativa
- si basa sui punteggi ottenuti da supplenze (cioè sull'anzianità di servizio)
- è nazionale e permanente (*non si chiude con i vincitori dei concorsi*)
- di costosissima gestione e aggiornamento
- soggetta a infiniti contenziosi

Le Proposte di TreeLLLe: per un nuovo modello di reclutamento

- ✓ superare il modello di reclutamento per concorsi ordinari
- ✓ dare validità concorsuale al percorso universitario di specializzazione programmato a numero chiuso
- ✓ istituire un albo regionale degli insegnanti abilitati nelle Scuole universitarie di specializzazione da cui attingere per l'assunzione

per superare la graduatoria

- ✓ “congelare” la graduatoria nazionale permanente interrompendo l'aggiornamento dei punteggi
- ✓ portare la graduatoria ad esaurimento
- ✓ ridurre drasticamente il precariato (necessario) e trasformarlo in periodo (limitato) di inserimento e tirocinio formativo soggetto a valutazione

per una nuova procedura per le supplenze

- ✓ abrogare la normativa sulle supplenze che alimentano la graduatoria
- ✓ adottare procedure del tutto indipendenti dal reclutamento
- ✓ ridurre drasticamente le supplenze brevi (*con straordinari ben retribuiti, flessibilità negli orari, etc.*)
- ✓ eliminare i punteggi per le supplenze di breve durata

3° nodo

Amministrazione centralistica

(oltre un milione di addetti in 40.000 sedi scolastiche)

perdura per le “naturali” resistenze di tutti i potentati centralistici

Quali sono gli effetti?

- una pressione sull’Amministrazione e sui decisori pubblici (Governo e Parlamento) di difficile gestione politica
- leggi e provvedimenti di sanatoria che non favoriscono una scuola di qualità

Autonomia bloccata

- l’autonomia delle scuole è l’antidoto al centralismo
(*legge 59/97 e riforma titolo V della costituzione, 2001*)
- nei fatti la legge non è stata implementata da norme per favorire l’autonomia organizzativa e finanziaria
- non si sono rinnovati gli organi di governo (consiglio e capo d’istituto) né definite le nuove responsabilità

Cosa succede negli altri paesi?

TABELLA N. 19

Autorità responsabile del reclutamento degli insegnanti

	CONCORSO	GRADUATORIA	ASSUNZIONE APERTA
Autorità di livello centrale	Francia, Grecia, Italia, Portogallo, Spagna	Austria, Germania, Italia	
Autorità di livello intermedio		Austria	Germania, Finlandia, Regno Unito (Scozia)
Scuole			Irlanda, Paesi Bassi, Svezia, Regno Unito

Le proposte di TreeLLLe: chi deve reclutare

- ✓ implementare l'autonomia organizzativa e finanziaria delle scuole con nuovi organi di governo responsabili
- ✓ trasferire alle scuole (o reti di scuole) la competenza del reclutamento tra gli abilitati dell'albo regionale

4° nodo

La formazione iniziale degli insegnanti

- legge 417/1973: tutti i docenti (maestri inclusi) devono avere una formazione universitaria
- ma quale è la realtà degli insegnanti in ruolo?
 - per il 47% diplomati (maestri, etc.)
 - per il 52% laureati in una o più discipline
 - per meno dell'1% laureati con una specializzazione professionale
- solo dal 1999 esistono le Scuole universitarie di specializzazione professionale

Le proposte di TreeLLLe: formazione iniziale

- ✓ a regime, tutti gli insegnanti devono essere abilitati attraverso un percorso universitario professionalizzante
- ✓ i due Ministeri, Istruzione e Università, devono cofinanziare e collaborare per dare luogo a Scuole universitarie di specializzazione di alta qualità

5° nodo

La professionalità degli insegnanti

La professionalità degli insegnanti (e dei capi d'istituto) è cruciale per la qualità della scuola.

Ma in che cosa consiste la loro professionalità?

- basta sapere o bisogna saper insegnare?
- insegnare è una vocazione o una professione?

c'è un conflitto di visioni che perdura:

Mastrocola

Scrive Paola Mastracola, vincitrice del Premio Campiello 2004 *“Penso che l'insegnamento debba essere una faccenda molto inconsapevole: bisognerebbe non accorgersi di stare insegnando. Se invece studio come insegnare, acquisto una consapevolezza troppo consapevole, che danneggerà ogni mia naturale inclinazione.... Devo ammettere che io sono a priori e ‘naturalmente’ contraria a qualsiasi forma di didattica intesa come scienza a se stante, cioè come teoria”.*

Salvemini

Di parere opposto Gaetano Salvemini, che nel 1908 scriveva: *“È necessaria agli insegnanti anche una solida preparazione pedagogica... Di certo Socrate non ebbe bisogno di alcuna laurea e di alcun tirocinio per essere quel maestro che fu. Ma dove*

andrà a pescare il Ministro della Pubblica Istruzione 10mila o più di Socrati [oggi oltre 800mila!] quanti ne occorrerebbero alle nostre scuole? D'altra parte un uomo di intelligenza media... può diventare eccellente maestro se ben diretto e con la possibilità di usufruire della pratica altrui".

Le proposte di TreeLLLe: profilo professionale

- ✓ **definire il profilo professionale degli insegnanti e gli standard di prestazione attesi**
- ✓ **riscrivere per via legislativa lo stato giuridico dei docenti (diritti e doveri)**

SINTESI DELLE PRINCIPALI PROPOSTE DI TREELLE

A - per il superamento immediato della graduatoria nazionale permanente

- congelare la graduatoria interrompendo l'aggiornamento dei punteggi
- portare la graduatoria ad esaurimento
- abrogare la normativa sulle supplenze e adottare nuove procedure indipendenti dal reclutamento

B - proposte di sistema per modificare le condizioni di fondo (a medio termine)

- programmare le assunzioni degli insegnanti con accesso a numero chiuso alle Scuole universitarie di specializzazione
- attribuire validità concorsuale al percorso della Scuola universitaria di specializzazione e istituire un albo regionale degli abilitati
- a regime tutti gli insegnanti devono essere abilitati attraverso un percorso universitario professionalizzante
- I Ministeri dell'Istruzione e dell'Università devono, a pari dignità, cofinanziare e collaborare per dare luogo a Scuole universitarie di specializzazione di alta qualità
- implementare l'autonomia delle scuole, organizzativa e finanziaria, con nuovi organi di governo responsabili (consiglio e capi d'istituto)
- trasferire alle scuole (o reti di scuole) la competenza del reclutamento tra gli abilitati dell'albo regionale
- definire il profilo professionale dell'insegnante
- legiferare sullo stato giuridico degli insegnanti (diritti e doveri)

Concludendo, un appello: è essenziale il ruolo dei decisori pubblici (per interventi radicali a modifica delle regole del gioco)

- per valorizzare la professione degli insegnanti
- per una scuola che privilegi la qualità (e non la quantità) a difesa degli interessi degli studenti

Fonte: Attilio OLIVA Associazione TREELLLL (Life Long Learning) per una società dell'apprendimento continuo

Allegato

Le proposte operative di TREELLE