

2. Il punto di vista del sindacato

To cite this article: L. Treccani, *Nuovo reclutamento docenti: buone prospettive e qualche problema aperto. 2. Il punto di vista del sindacato*, «Nuova Secondaria», 3 (2022), XL, pp. 58-59.

✉ Corresponding author: web@luisatreccani.it

1. Formazione iniziale per diventare docenti: cosa ci aspetta? Cosa servirebbe?

Il primo aspetto sul quale urge una presa di posizione da parte del nuovo Governo è sicuramente cosa intenda fare rispetto ai necessari decreti attuativi della legge n. 79/2022, legge di conversione del DL n. 36, relativo alla formazione iniziale, per diventare insegnanti nella scuola secondaria, ed alla formazione continua del personale già di ruolo.

S'intende proseguire sulla linea tracciata la DL n. 36 o si intende cambiare rotta?

La risposta al presente quesito è determinante.

A tal proposito, ritengo che il nuovo Ministro, data la situazione in cui versa la scuola, debba stilare un elenco di priorità ed intervenire sulle questioni più urgenti.

Tra queste vi è, sicuramente, la storica ed annosa questione del precariato nella scuola. La soluzione o le soluzioni da mettere in cantiere devono tener conto delle diverse situazioni, differenziando tra chi è già nella scuola da anni con contratti a tempo determinato e chi intende intraprendere la carriera da docente *ex novo*.

La storia della scuola è costellata di riforma e interventi volti a risolvere il problema del precariato, come ben sintetizzato nel contributo del prof. Maurizio Sibilio contenuto nel recente volume curato da Giuseppe Bertagna e Francesco Magni, "Lauree e abilitazione all'insegnamento. Analisi del presente, tracce per il futuro" (ed. Studium).

La soluzione non deve, però, essere una sanatoria senza verifica delle competenze professionali, così come non può entrare chiunque nella scuola semplicemente per il possesso del titolo di accesso.

Non tutti possono insegnare! Bisogna, infatti, possedere e coltivare quella magistralità pedagogica ben illustrata dal professor Bertagna nello stesso volume.

Purtroppo, negli ultimi anni, l'ingresso nella scuola come docente è diventato, frequentemente, paracadute per una situazione economica difficile, tanto da arrivare a paragonarlo ad un vero ammortizzatore sociale. La professione docente richiede molte competenze che non si possono improvvisare. Per questo sarebbe indispensabile una forma di apprendistato sin dalla prima supplenza. Alle prime esperienze il docente, anche a tempo determinato, deve essere affiancato da un tutor che lo segua, sostenga ed accompagni, per un periodico bilancio delle competenze e per il conseguente piano di formazione. Di fronte all'assoluta impossibilità di superare tale periodo di prova, anche con un'ulteriore opportunità di ripetizione, si certifica l'impossibilità di accedere all'insegnamento.

Pertanto, formazione iniziale, reclutamento e organico vanno tenuti in debita considerazione ed affrontati in stretto collegamento, per pianificare come entrare nella scuola e come essere selezionati. Credo esista solo da noi la palese contraddizione di persone che non riescono a superare un concorso, anche e soprattutto per le modalità frequentemente assurde con le quali gli stessi vengono svolti, e poi si assume questo medesimo personale per coprire i posti vacanti con contratto a tempo determinato. Com'è possibile che gli stessi non siano idonei per il ruolo ma lo siano per rimanere precari e garantire l'attuazione dell'offerta formativa delle istituzioni scolastiche? La modalità di reclutamento non va, forse, rivista?



L'esempio più recente riguarda il concorso ordinario, bandito nel 2020 e realizzato nel 2022: la necessità di concludere velocemente la procedura ha prodotto quesiti esclusivamente incentrati sui contenuti! Peraltro, nel caso delle discipline STEM, è stata richiesta la soluzione di operazioni con calcoli complessi, senza neppure la disponibilità di un foglio e una penna.

Sono stata da sempre convinta che la preparazione sui contenuti e sull'epistemologia della disciplina dovesse avvenire nel corso della preparazione universitaria con il conseguimento della laurea. Infatti, ciascuno di noi riprende in mano i contenuti da affrontare con gli studenti e le studentesse nello stendere la progettazione didattica.

Incentrare la verifica delle competenze professionali in una selezione esclusivamente sui contenuti, oltre che non efficace dal punto di vista valutativo, risulta anche assolutamente lontano dalle competenze professionali che dovrebbero essere possedute da un docente, come ben descritte nell'articolo 27 del CCNL scuola 2016/18.

Per riuscire, allora, a realizzare un nuovo efficace ed efficiente piano di formazione iniziale e di reclutamento è indispensabile un'alleanza strategica e forte tra scuola ed università. Va ripensato l'impianto dei crediti formativi in ambito pedagogico e didattico, prima 24 ora 60 CFU, che stimolino interdisciplinarietà ed evitino la frammentazione tra le discipline.

Nel testo della legge n. 79 è prevista anche la revisione delle classi di concorso. L'operazione è necessaria ma va anche realizzata con ocularità e con il dovuto coinvolgimento del mondo universitario e del mondo della scuola. Il motivo di questo lavoro in sinergia è duplice: innanzitutto, non lasciare gli studenti e le studentesse in balia delle modifiche dei corsi di laurea senza un'adeguata informazione su quali siano i vincoli per l'accesso all'insegnamento per le rispettive classi di concorso; in secondo luogo, perché è impensabile che ogni università possa attrezzarsi per attivare abilitazioni su tutte le classi di concorso previste. Sarà, pertanto, necessario prevedere una specializzazione all'interno delle varie università.

2. Formazione e carriera per il personale di ruolo?

Il giorno stesso dell'incontro di discussione sull'interessante volume, è avvenuto l'ufficiale insediamento del nuovo Ministro Valditara al Ministero dell'Istruzione e del merito. L'aggiunta del

sostantivo merito ha offerto l'occasione per un confronto anche sul tema, pensando, in particolare al personale.

Se per merito si intende restituire prestigio sociale e riconoscimento a coloro che lavorano nel mondo della scuola, allora, ben venga la discussione.

Va anche precisato come sia indispensabile introdurre nella scuola delle forme di carriera professionale, a seconda degli incarichi che vengono assunti. A partire, infatti, dagli anni 2000, con il riconoscimento dell'autonomia funzionale ad ogni istituzione scolastica, il dirigente scolastico ha individuato figure di sistema per poter gestire la scuola, il cosiddetto *middle management*.

Il contratto della scuola dovrebbe introdurre il riconoscimento di queste figure intermedie, garantendo una forma carriera anche senza dover ambire al ruolo di dirigente o di DSGA. Accanto ad esso, va, però, garantito un adeguato riconoscimento economico a coloro che intendono esclusivamente portare avanti l'insegnamento e non ricoprire altri ruoli all'interno della scuola.

Alle istituzioni scolastiche non serve un docente esperto che è tale per aver superato positivamente dei corsi di formazione e che non deve fare altro che insegnare, come recita il decreto che l'ha istituito.

3. Priorità per la scuola

Concluderei semplicemente evidenziando le priorità che il nuovo Governo dovrebbe mettere in cantiere sulla scuola: riprendere immediatamente la trattativa per il rinnovo del contratto almeno di parte economica e, appena firmato il rinnovo 2019/21, riaprire immediatamente il tavolo per una revisione completa anche di parte normativa del contratto, dove introdurre opportunità di carriera e aggiornamenti rispetto alle necessarie trasformazioni del lavoro anche nella scuola.

Inoltre, va ripreso immediatamente in mano il discorso sulla formazione iniziale ed il reclutamento, non annullando quanto fatto, ma tentando di apportare i dovuti aggiustamenti in sede di approvazione dei decreti attuativi della legge n. 79 in materia di formazione iniziale e continua.

Luisa Treccani
CISL Brescia