



LA PROPOSTA ANP SUL RECLUTAMENTO DEI DOCENTI

Il punto di partenza

Due sono i termini di riferimento della nostra proposta: l'autonomia della scuola e le funzioni del dirigente. Della necessità di promuovere l'autonomia delle scuole si parla ormai da oltre quindici anni: ma non ha senso discuterne se non si consente loro di avvalersi di insegnanti in sintonia con il proprio progetto formativo. Reclutare ed assegnare gli insegnanti dal centro, con criteri in apparenza automatici, ha un senso solo se quel progetto è identico in tutte le realtà e quindi le caratteristiche di chi deve attuarlo non sono ritenute rilevanti (ed infatti non vengono prese in considerazione: si considerano solo i titoli accademici e gli anni di servizio comunque prestati).

Se poi si guarda alla realtà fattuale – e non al modello astratto – si vedrà che nella pratica sono gli insegnanti a scegliere fra le scuole disponibili in relazione alla propria posizione in graduatoria. Una vera e propria inversione del rapporto fra i fini ed i mezzi: lo strumento (il docente) sceglie la scuola, mentre quest'ultima (che dovrebbe elaborare i fini) non può farlo. Il risultato è ovvio: sono gli strumenti che determinano i fini. Cioè, in pratica, non sono i docenti che attuano il progetto della scuola – solo di nome autonoma – ma la scuola che è costretta ad attuare il progetto risultante dalla sommatoria casuale delle visioni individuali dei docenti che l'hanno scelta.

Non si vuole negare che, in passato, questa modalità di scelta ed utilizzazione della risorsa docente abbia avuto una sua ragion d'essere ed anche una sua grandezza "missionaria". Si trattava però di un paese diverso, nel quale l'analfabetismo diffuso e le enormi disparità di condizioni culturali e sociali facevano ritenere prevalente l'esigenza di un'uniformità di base nell'offerta formativa, che "pareggiasse" i conti quanto meno nei livelli essenziali di conoscenza.

Quel paese – per fortuna ed anche per merito della scuola – non esiste più. Oggi la realtà è profondamente diversa e pone in evidenza altri problemi: primo fra tutti quello di coprire con la scuola di tutti una varietà di bisogni formativi non più elementari, ma non per questo meno complessi. Bisogni che non trovano risposta in un'offerta unica e che non possono quindi essere soddisfatti da un curriculum unico e da una prestazione professionale abbia a riferimento solo la conoscenza disciplinare e gli ordinamenti nazionali.

Per rispondere a questi bisogni è stata introdotta l'autonomia. Ma, perché essa possa dare le risposte che se ne attendono, deve poter costruire il progetto – l'identità – della scuola guardando ai destinatari, agli studenti: e poi procurarsi i docenti più funzionali rispetto ad esso. Il meccanismo attuale è in radicale dissonanza rispetto a questo modello: è un esempio di eterogenesi dei fini che deve essere superato.

Non minore rilievo ha la considerazione di quello che è – all'interno dell'autonomia scolastica – il ruolo del dirigente. E' regola pressoché generale – in tutti i sistemi scolastici del mondo e comunque in quelli più efficaci nei confronti internazionali – che la scelta dei docenti venga effettuata sotto la diretta responsabilità di chi dirige gli istituti. Ciò è coerente con il profilo del capo di istituto, che è quello di chi



deve garantire l'efficacia del servizio ed il raggiungimento dei fini assegnati. Una garanzia che risulta molto arduo fornire se viene preclusa la possibilità di scegliere la risorsa professionale di gran lunga più rilevante per la qualità dei risultati educativi, e cioè gli insegnanti.

La proposta

Esiste un dato di fatto non eliminabile, costituito dalla presenza di un numero tuttora elevato di aspiranti in possesso dei requisiti formali per insegnare, iscritti nelle graduatorie provinciali ad esaurimento. Il concorso in atto inciderà solo in minima parte sulla loro consistenza.

D'altro canto, è profondamente ingiusto che le probabilità di accesso al lavoro, all'interno di questo bacino, siano fissate solo dallo *status quo* e non siano modificabili da nessuna esigenza delle scuole e da nessun comportamento dei singoli. Senza dimenticare che, di qui a qualche mese, arriveranno su questo mercato già sovraffollato i giovani in uscita dal TFA. Dovranno ancora una volta mettersi in coda ed aspettare dieci o quindici anni per una collocazione stabile nell'insegnamento?

E' alla luce di queste considerazioni che Anp formula la propria proposta, riassunta nei seguenti punti.

per le supplenze annuali:

- le attuali graduatorie ad esaurimento siano trasformate in *liste di idoneità non graduate* (sostanzialmente, un albo professionale provinciale);
- gli aspiranti in esse inclusi (e quelli che vi si inseriranno dopo il TFA) conservino il diritto di presentare domanda di supplenza in un numero limitato di istituzioni scolastiche di una sola provincia, correlandola con un portfolio delle proprie esperienze professionali (da redigere secondo un formato strutturato) e da un sintetico documento a formato libero (non più di tre pagine), nel quale indichino come intenderebbero articolare la propria azione didattica in relazione alle priorità contenute nel POF delle singole scuole (il POF è pubblico, in quanto disponibile sul sito web di ogni scuola);
- in ciascuna scuola, il dirigente (avvalendosi di volta in volta della collaborazione di un docente dell'ambito disciplinare interessato) vaglierà le domande presentate, eventualmente adottando dei criteri-filtro coerenti con il POF (da rendere noti in anticipo);
- da questo esame emergerà una "lista breve" di candidati, il cui profilo di esperienze e di opzioni didattiche venga ritenuto più congruente con le esigenze della scuola. La scuola avrà facoltà di invitare gli aspiranti più interessanti ad un colloquio per approfondire la conoscenza;
- al termine, sceglierà gli aspiranti ritenuti più idonei in relazione ai bisogni della scuola, senza altro vincolo che quello della trasparenza assoluta delle motivazioni. Tale vincolo sarà rafforzato dal divieto di assumere personale che abbia legami di parentela o affinità con il dirigente ed il docente incaricati di vagliare le candidature;
- per le *supplenze brevi* (che comunque non faranno più maturare punteggio), le scuole attingeranno liberamente alla lista di idoneità provinciale, dando la precedenza ai candidati inclusi nella propria *lista*



breve. Non vi sarà obbligo di rinnovo di una supplenza breve alla sua scadenza, qualora la prestazione del supplente non abbia soddisfatto le attese.

Non si ritiene che questa procedura provocherebbe grandi sconvolgimenti nell'attuale panorama delle nomine, stante che verosimilmente le scuole continuerebbero a guardare con maggior attenzione ai candidati più esperti. Ma almeno si potrebbe evitare di chiamare ancora quelli che alla prova dei fatti si siano rivelati inadeguati (o comunque non in sintonia con il progetto educativo della scuola) e si potrebbe offrire qualche possibilità in più a giovani promettenti di accedere in tempi ragionevoli all'insegnamento.

per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato:

- si costituiscano reti di scuole, prevalentemente su base territoriale (in casi particolari, anche per indirizzi di studio), a ciascuna delle quali l'Amministrazione assegnerà – secondo disponibilità – un organico di posti disponibili per incarichi a tempo indeterminato. L'organico sarà rideterminato ogni tre anni;

- quando vi siano posti da coprire nell'organico di rete, il relativo organo di gestione formerà una commissione di concorso, composta da almeno due docenti *senior* dell'ambito disciplinare interessato e da un dirigente di una delle scuole della rete. I tre componenti dovranno provenire da scuole diverse. Per la qualifica di docente *senior*, si veda la proposta di carriera docente dell'Anp;

- la commissione metterà a punto e pubblicherà in anticipo i criteri con cui saranno valutati i requisiti degli aspiranti;

- successivamente, procederà al vaglio comparativo degli aspiranti già compresi nelle *liste brevi* predisposte da ciascuna delle scuole della rete (*vedi sopra*) e selezionerà quelli da invitare ad un colloquio personale. Il colloquio non riguarderà le conoscenze o le competenze professionali "generali", che debbono darsi per acquisite tramite la laurea e l'abilitazione già possedute: prenderà invece in considerazione l'interesse a spendersi su un progetto formativo e su un territorio dato e la sintonia degli aspiranti rispetto alle scelte delle scuole autonome componenti la rete;

- la scelta sarà trasparente e motivata, ma libera da vincoli di punteggio o di anzianità;

- il docente prescelto svolgerà un periodo di prova, al termine del quale potrà esservi la conferma in ruolo, previa valutazione positiva unanime del comitato di valutazione della scuola presso cui ha prestato servizio e del relativo dirigente. In caso di mancata unanimità, sarà ammesso a ripetere la prova. Al termine del secondo anno, la decisione si farà comunque a maggioranza;

- sia nel periodo di prova che successivamente, l'insegnante potrà essere utilizzato su qualunque scuola della rete nella quale è stato assunto. Solo in caso di soppressione del posto, potrà essere utilizzato da un'altra rete che esprima il gradimento. Trascorsi cinque anni, potrà candidarsi per coprire un posto disponibile presso una rete diversa da quella iniziale; la sua richiesta sarà vagliata insieme alle altre delle *liste brevi*, per valutarne la corrispondenza rispetto alle esigenze didattiche delle scuole di riferimento.

L'invarianza della spesa pubblica sarebbe garantita dalla preventiva autorizzazione dell'Amministrazione per la formazione di un organico di rete di posti a tempo indeterminato. Dal momento che il criterio fondamentale per la scelta sarà quello della coerenza fra le esigenze formative delle scuole e il profilo professionale e motivazionale degli aspiranti, la *titolarità* non può che essere riferita in primo luogo



all'ambito di rete in cui è stata conseguita. Solo dopo un consistente periodo di permanenza, il docente potrà chiedere di passare ad altro contesto, ma dovrà sottoporsi ad un nuovo vaglio comparativo. Se non viene prescelto, rimane dov'era.

La previsione relativa al periodo di prova è pensata per garantire una reale corrispondenza fra le richieste delle scuole e la prestazione effettivamente resa dal nominato. Al tempo stesso, il criterio di maggioranza previsto per l'eventuale secondo anno garantisce la tutela dell'interessato rispetto a possibili contrapposizioni di tipo personale.