

## **Se mancano i buoni insegnanti**

*di Ferrante Francesco*

*Se non ci sono profonde motivazioni personali, non si capisce perché nelle attuali condizioni un giovane brillante laureato dovrebbe intraprendere la carriera di insegnante. Per attrarre buoni docenti serve un cambiamento di prospettiva nel reclutamento.*

### **Qualità della scuola e qualità degli insegnanti**

I deludenti risultati delle indagini internazionali sulle competenze di base possedute dagli studenti italiani hanno alimentato un ampio dibattito sulla necessità di riformare la scuola italiana e, in particolare, di rivedere i meccanismi di reclutamento, retributivi e di carriera degli insegnanti.

In effetti, l'evidenza empirica conferma che la qualità degli insegnanti, variamente misurata, costituisce un fattore importante nel determinare i risultati dei processi formativi, anche se con un peso inferiore rispetto al ruolo giocato dalle caratteristiche individuali degli alunni e dal background familiare e ambientale. Un aspetto quest'ultimo spesso sottovalutato in un paese che registra tuttora un forte ritardo educativo e importanti fenomeni di analfabetismo di ritorno segnalati dalle indagini Piac - *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* sulle competenze degli adulti.

La questione del reclutamento e dei meccanismi retributivi e di carriera degli insegnanti è centrale nel confronto sulla riforma dei sistemi d'istruzione non solo in Italia, ma anche in gran parte dei paesi Ocse. A ciò si somma il fatto che l'età media del corpo insegnante, particolarmente in Italia, è elevata e che, quindi, in vista del consistente ricambio che si dovrebbe realizzare a breve, appare urgente la necessità di migliorare i meccanismi di selezione e autoselezione delle risorse umane nella scuola.

### **Altre carriere anche per le donne**

In Italia il dibattito sulla qualità degli insegnanti ha assunto toni parossistici, disconoscendo con ciò sia il ruolo centrale delle famiglie e del contesto nei processi di apprendimento sia, soprattutto, i vincoli di offerta esistenti. L'idea di fondo è che vi sia un'offerta perfettamente corrispondente ai bisogni di bravi insegnanti o di individui pronti a scegliere percorsi professionali che conducono all'insegnamento, che attendono solo di essere assunti. Nei fatti, non vi è motivo per pensare che sia così. Le scelte occupazionali sono determinate, oltre che da motivazioni intrinseche che tra gli insegnanti giocano un peso importante, anche da motivazioni estrinseche: retribuzioni, tempi di inserimento lavorativo, prospettive di carriera, status sociale, carichi effettivi di lavoro. Il punto fondamentale è che il reclutamento è condizionato a monte dai processi di auto-selezione dei candidati.

È ragionevole prevedere che le attuali prospettive retributive e di carriera degli insegnanti possano indurre solo una quota ridotta di giovani molto motivati e con buoni risultati accademici a intraprendere i percorsi educativi e professionali che conducono all'insegnamento. Anche perché l'immagine sociale dell'insegnante è peggiorata decisamente in questi anni. Si tratta di una quota di giovani insufficiente a soddisfare i fabbisogni del paese, tenuto conto anche dell'elevata età media dei docenti attualmente in servizio e che dovranno essere sostituiti.

Il problema riguarda in particolare alcuni ambiti disciplinari che offrono buone opportunità occupazionali alternative all'insegnamento. Non a caso, tra i laureati che a cinque anni dalla laurea hanno optato per l'insegnamento, quelli provenienti da indirizzi in concorrenza con le libere

professioni risultano selezionati in maniera meno virtuosa, in termini di credenziali accademiche (voto di laurea e di diploma, regolarità degli studi), rispetto gli altri laureati che hanno scelto l'insegnamento.

A ciò potrebbe contribuire anche un processo in sé positivo: il maggiore accesso a professioni che prima erano ad appannaggio soprattutto degli uomini da parte di quelle donne che, in passato, privilegiavano l'insegnamento e che ora, in virtù dei loro buoni risultati formativi, sono attratte da nuove opportunità di realizzazione professionale. Prescindendo dalle motivazioni intrinseche, per quali motivi un promettente diplomato dovrebbe scegliere un percorso universitario finalizzato all'insegnamento o un brillante laureato in matematica o fisica optare per l'insegnamento invece che per una carriera da esperto in finanza?

Come ha illustrato in maniera rigorosa Jesse Rothstein per il caso americano, l'adozione di criteri meritocratici per attrarre buoni insegnanti risulterebbe molto costosa in termini di risorse pubbliche assorbite, per essere efficace. Fatto di cui non si trova menzione nel dibattito.

Il mancato riconoscimento di questo aspetto essenziale rischia di peggiorare la qualità del reclutamento. Vi è da temere che le riforme introdotte in questi anni non abbiano aumentato, tra le nuove generazioni, il valore dell'opzione di divenire insegnanti; possono anzi aver contribuito a ridurlo – perché hanno imposto maggiori oneri a carico della docenza, legati ai meccanismi della responsabilità, senza che a ciò siano corrisposti adeguati benefici retributivi e di prospettive di carriera. È dunque improbabile che, continuando a seguire questa filosofia, l'offerta di insegnanti di qualità possa migliorare in futuro.