

Un altro giro per la giostra degli insegnanti*

di Paolo Sestito

Il governo ha riformato il sistema di reclutamento dei docenti. La novità è promettente. Vi è però il rischio che tutto sia rimandato al futuro. E nel frattempo la scuola italiana può ritrovarsi ad affrontare gli stessi problemi dell'ultimo biennio.

Rischi dopo la riforma

Nel nuovo sistema di reclutamento degli insegnanti, l'ingresso in ruolo sarà riservato a chi, in possesso della laurea (ma senza necessità di altri titoli successivi), superi un concorso nonché le valutazioni intermedie e finali di un successivo percorso triennale di formazione e tirocinio. Si tratta di una sorta di *tenure track*, potenzialmente utile nel ridare effettività allo spesso disatteso principio di selezione concorsuale – in base alle conoscenze sul cosa insegnare – e nel puntare sulla graduale acquisizione di competenze pratiche sul come insegnare. L'efficacia della novità è tutta da sperimentare, con molti dettagli da precisare. Alcune cose lasciano perplessi: ad esempio la cadenza biennale dei concorsi, col rischio di perdere i candidati migliori (quelli che, anziché aspettare sino a due anni dalla laurea, trovano altri impieghi) e di ricreare serbatoi di idonei che qualcuno poi proporrà di “stabilizzare”.

Il principale rischio, come già evidenziato, è però legato al fatto che il tutto entrerebbe in vigore solo tra qualche anno, per permettere di sanare la situazione dei tanti incarichi di tipo precario oggi esistenti. Il pericolo è che il sistema venga ulteriormente intasato rispetto a quanto già avvenuto nel passato biennio.

Il precariato è rimasto

Il piano straordinario di assunzioni previsto nel 2015 dalla “Buona scuola” aspirava a svuotare le cosiddette graduatorie a esaurimento (Gae, congelate nel 2007), facendo cessare il precariato (cioè gli incarichi su base esclusivamente annuale, offerti in primo luogo agli iscritti alle Gae) e consentendo alle scuole di acquisire personale per attività di potenziamento, aggiuntive rispetto al tradizionale insegnamento frontale.

In effetti, gli iscritti alle Gae si sono ridotti: da 124 a 47mila, ed erano 237mila nel 2007. A molti ex precari è stato consentito l'accesso in ruolo, anche se in diversi casi si sono dovuti accontentare di posizioni in scuole e province poco gradite.

Ma il precariato è rimasto pressoché immutato: gli incarichi annuali sono anzi passati da 118 a 126mila, dal 14,6 al 14,4 per cento della compagine complessiva del personale docente, nel frattempo aumentata. Gli incarichi annuali sempre meno possono essere coperti dai residui iscritti nelle Gae, che affollano province e profili disciplinari con pochi posti vacanti: oggi uno su tre degli iscritti alle graduatorie a esaurimento riceve un incarico annuale, mentre nell'anno scolastico 2014-15 lo otteneva circa uno su due. Tra i docenti con incarico annuale sono cresciuti quelli, un po' più giovani, iscritti nelle cosiddette graduatorie d'istituto.

La mobilità del personale (di ruolo o precario) tra una scuola e l'altra si è impennata. I nuovi docenti arrivati in una data scuola si sono ragguagliati al 28-29 per cento dello stock di insegnanti mediamente lì impiegati, contro valori attorno al 22-23 per cento nel decennio precedente. Vi si è aggiunto, nell'ultimo anno scolastico, l'ingente flusso delle assegnazioni provvisorie, poi emendate nel corso dell'anno scolastico, al fine di sanare il cattivo funzionamento dei meccanismi di mobilità ad avvio d'anno.

Il mero ingresso in ruolo del personale precario non ha perciò risolto il problema di come contrastare la fuga sistematica dalle scuole che operano in contesti difficili – caratterizzate da tassi di turnover annuale alquanto elevati – e degli effetti deleteri sugli apprendimenti degli studenti derivanti dalla ridotta motivazione di quanti risiedono in una scuola solo in attesa di poter andare altrove.

Un recente accordo governo-sindacati riallarga i diritti alla mobilità del personale divenuto di ruolo. Ciò potrà forse ridurre tensioni e malcontento, ma a prezzo di un ennesimo innalzamento del turnover necessario a soddisfare le domande dei tanti divenuti di ruolo nell'ultimo biennio. Manca però un vero mercato interno del lavoro, che responsabilizzi le scuole nella scelta del proprio personale, dando più risorse, per attrarre e motivare i docenti, a quelle nei contesti più difficili.

** Le opinioni qui espresse sono esclusivamente personali e non necessariamente coinvolgono l'istituzione di appartenenza.*