

Formazione, reclutamento ed avanzamento di carriera degli insegnanti

Sintesi della proposta avanzata dall'Associazione SAPIE (www.sapie.it). La proposta si trova contenuta ed esemplificata più dettagliatamente all'URL <https://sapie.it/wp/wp-content/uploads/2021/10/Documento-Sapie-Cosa-fare-per-la-scuola.pdf>

Se intendiamo partire dall'esigenza di dare una risposta alle criticità principali del sistema formativo e del reclutamento degli insegnanti, queste in Italia possono essere individuate nelle seguenti:

- a- i laureati iniziano ad insegnare troppo tardi e l'età media degli insegnanti nella scuola è significativamente più alta di quella degli altri paesi: è dunque urgente abbassare questa età;
- b- l'insegnante gode di bassa reputazione sociale; la professione insegnante non attrae abbastanza giovani capaci;
- c- la scuola italiana si caratterizza per l'impegno verso una piena inclusione ma l'insegnante di sostegno rimane una sorta di insegnante di serie b: occorrono soluzioni che favoriscano l'equivalenza dei ruoli;
- d- i modelli di formazione degli insegnanti sinora applicati sono stati caratterizzati da eccessiva astrattezza, scarsa rispondenza ai problemi reali, e da un tirocinio per lo più inerte, inteso come periodo da "consumare" in un contesto scolastico.

Se si vuol fare della scuola un agente forte per il rinnovamento del paese occorrono svolte coraggiose, basate su un cambiamento di rotta, rispetto ai modelli e ai modi di pensare che purtroppo si sono anche radicati nel senso comune senza però dimostrare la loro efficacia.

Per dare una risposta a tali esigenze si dovrebbe procedere in queste direzioni:

1 – Riduzione significativa della formazione preservice con spostamento sistematico della maggior parte della formazione durante il servizio stesso, in un'ottica strutturata di life-long learning

È preferibile la soluzione di distribuire la formazione soprattutto, ma non solo, nei primi anni di insegnamento ancorandola ai problemi reali, in un quadro razionale di livelli di competenze via via più complesse che si possano conseguire, accrescere e valutare nel tempo.

La proposta si basa sull'ipotesi di una formazione iniziale per il laureato già in possesso di laurea magistrale di 60 cfu, divisi in 24 cfu prima di iniziare ad insegnare, a cui si aggiungono 36 nei primi anni di servizio. I primi 24 cfu, da riconfigurare rispetto a quelli esistenti, devono riguardare, per così dire, il "kit di sopravvivenza" che mette l'insegnante in grado di gestire una classe (norme sulla responsabilità, sugli atteggiamenti da assumere, conoscenze fondamentali per fare una lezione e verificare i risultati). Questi 24 cfu dovrebbero poter essere sostenuti anche prima della laurea magistrale.

Conseguito questo livello di expertise basilare, il laureato può già insegnare ma deve completare la sua formazione con altri 36 cfu (tipicamente 12 per anno) prima di conseguire il ruolo; questi 36 cfu non devono essere intesi come "tirocinio" nell'accezione tradizionale, ma come momenti di ricerca azione ancorati a problemi reali da risolvere e legati a precise ipotesi concordate e verificate con le commissioni didattiche dell'università di riferimento, al cui interno sono compresenti competenze disciplinari e pedagogiche;

2 – Percorso di formazione in parallelo per insegnante di classe e insegnante per l'inclusione

Se i 24 cfu forniscono una base comune, l'insegnante dovrebbe avere due possibili percorsi da affrontare, quello che porta a conseguire il ruolo come insegnante di classe e quello che gli permette di conseguire il ruolo come insegnante per l'inclusione. Con un andamento normale può percorrere uno di questi due percorsi in tre anni, con la possibilità di completarli entrambi in cinque anni.

Questa equivalenza è necessaria per consentire poi una reale interscambiabilità dei ruoli nelle classi in cui siano presenti insegnanti di sostegno;

3 – Ulteriori avanzamenti di carriera (opzionali)

La scarsa attrazione verso la professione dell'insegnamento non è solo riportabile al basso livello di retribuzione; influisce anche l'impossibilità di ottenere riconoscimenti ed avanzamenti di carriera chiaramente definiti secondo criteri espliciti ed affidabili.

Si propone di istituire un esame professionale "alto" attraverso un concorso nazionale periodico (simile a quanto accade per ASN per i docenti universitari) con una rigorosa selezione preliminare dei candidati; a questo concorso dovrebbero poter accedere solo insegnanti che presentino una documentazione in cui si dimostra che sono stati capaci di conseguire negli anni miglioramenti negli apprendimenti degli alunni della propria scuola, comprovandoli con criteri di terzietà (risultati oggettivi ottenuti nei piani di miglioramento, avanzamenti riscontrabili attraverso parametri Invalsi ecc.). Questi insegnanti conseguono un riconoscimento di "esperto di didattica e per la condivisione delle buone pratiche" e possono diventare formatori e consulenti per i decisori didattici al livello locale e nazionale.