



Rivista mensile telematica dell'ADi

12 novembre 2013



DOSSIER DEDICATO ALLA PROFESSIONE DOCENTE

Sommario:

1. [Andy Hargreaves , IL CAPITALE PROFESSIONALE](#). Come trasformare l'insegnamento in ogni scuola
2. [Marcel Crahay, INSEGNANTI](#). Un panorama comparativo
3. [Alessandra Cenerini, PER NON MORIRE DI REGOLE E STATALISMO](#). Le proposte dell'ADi per un nuovo statuto professionale dei docenti
4. [Rosario Drago, POCHI, SPORCHI E SUBITO!](#) La triste storia della retribuzione degli insegnanti
5. [Pasquale Andreozzi, RETRIBUZIONE E PRESTIGIO SOCIALE](#). Guardando all'Europa
6. [LA CHINCAGLIERIA SCOLASTICA NELLA LEGGE 128/2013 DI CONVERSIONE DEL DL 104/13](#). Per gli insegnanti stessa musica
7. [LE EROICHE INSEGNANTI DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA COMUNALI DI BOLOGNA](#). La lunga lotta contro un'Amministrazione Comunale senza visione del futuro
8. [Marco Bardelli, THE LESSON STUDY](#). Una modalità di peer education fra insegnanti
9. [German Doin Campos, L'EDUCAZIONE PROIBITA](#). Un film che fa furore sul web, in versione integrale sul sito ADi. Una forte sollecitazione per gli insegnanti.
10. [CIFRE CHIAVE SUGLI INSEGNANTI E I CAPI D'ISTITUTO IN EUROPA](#). Edizione italiana del Rapporto 2013 curato da Eurydice Italia

 [Scrivi un commento](#)



IL CAPITALE PROFESSIONALE di Andy Hargreaves

Come trasformare l'insegnamento in ogni scuola



La lezione magistrale sulla professione docente tenuta da Andy Hargreaves dell'Università di Boston al seminario internazionale ADi 2013 è stata indimenticabile.

La premessa è stata: "A livello mondiale, è condivisa l'idea che fra tutti i fattori che nella scuola influenzano l'apprendimento, il più importante non è la decentralizzazione del sistema o il curriculum standardizzato o il servizio di valutazione, ma la qualità dei suoi insegnanti. Purtroppo, però, coloro che più mettono in evidenza questo fattore sono quelli che meno comprendono in che cosa consista questa qualità e che cosa richieda. Perseguono obiettivi "stravaganti" come pagare meglio gli insegnanti più bravi e punire quelli meno bravi, mettere in concorrenza gli insegnanti fra loro, ispezionarli, controllarli e monitorarli costantemente".

Il capitale professionale

Per valorizzare la docenza, Hargreaves, insieme a Michael Fullan, ha coniato il termine "capitale professionale".

Il **capitale professionale** è complesso e sofisticato, ed è costituito da tre diversi capitali che interagiscono:

- **capitale umano,**
- **capitale sociale,**
- **capitale decisionale.**

Il capitale umano

Il *capitale umano* è costituito dalle conoscenze e competenze dei singoli insegnanti, dalla durata della loro preparazione, dalla loro intelligenza emozionale, dalla loro empatia, dalla loro capacità di capire una popolazione studentesca variegata. Un buon capitale umano si crea attraverso:

- l'accesso alla formazione iniziale dei migliori studenti,
- una selezione iniziale severa che tenga conto anche dell'impegno morale e del quoziente emozionale,
- una rigorosa formazione teorica e pratica,
- retribuzioni decorose, non importa che siano buone o molto buone, l'importante è evitare i livelli bassi,
- un ambiente di lavoro collaborativo ed attraente,
- il riconoscimento sociale dell'insegnamento come professione al pari di altre professioni socialmente apprezzate e valorizzate.

Il capitale sociale

Se si tiene conto di tutti i fattori sopra indicati, la costruzione di un corpo insegnante qualificato richiederà almeno 10 anni. Invece occorre agire subito e la risposta è il *capitale sociale*, che significa costruire relazioni improntate alla *fiducia* e alla collaborazione fra colleghi, fra insegnanti e dirigente, fra insegnanti e studenti, fra insegnanti e genitori, fra scuole. Il *capitale sociale* ha una prerogativa importantissima, aumenta il capitale umano. In altre parole, se non si è bravi insegnanti, ma si collabora con insegnanti bravi, si diventa più bravi, ed è l'insieme della scuola a beneficiarne e progredire.

In Finlandia, in Canada, a Singapore, paesi che hanno alti risultati, questa collaborazione esiste sia fra insegnanti e dirigenti della stessa scuola sia fra insegnanti e dirigenti di scuole diverse. Quando una scuola è in difficoltà, le altre scuole intervengono per portare aiuto. L'obiettivo non è la concorrenza, ma la responsabilità condivisa perché tutte le scuole di un territorio funzionino bene, perché tutti i ragazzi di un distretto ricevano una buona istruzione.

Il capitale decisionale

C'è infine un terzo aspetto cruciale: il *capitale decisionale* che consiste nella capacità di giudicare e assumere *collegialmente* decisioni pertinenti in situazioni complesse, facendo leva sui dati.

Hargreaves ha portato l'esempio del **semaforo**, che per quanto stravagante rende l'idea. Per tenere costantemente monitorato l'andamento degli studenti, diverse scuole in Canada e in Inghilterra utilizzano i colori del semaforo: il verde/tutto bene, il giallo/attenzione, il rosso/alt occorre intervenire subito. In queste scuole ci sono tabelle con i nomi di tutti gli studenti, accanto a ciascuno c'è un pallino o verde, o giallo, o rosso. Le tabelle vengono aggiornate ogni settimana. Gli insegnanti si incontrano ogni due o tre settimane per analizzarle e riesaminare la situazione di ciascuno studente e assumere tempestivamente i provvedimenti necessari perché nessuno rimanga indietro. Ogni insegnante è responsabile di tutti gli studenti della scuola, non solo dei propri.

La carriera

Le ricerche in Inghilterra, in Canada e in California hanno dimostrato che mediamente gli insegnanti raggiungono il top delle loro prestazioni verso gli 8 o 10 anni di insegnamento. Il livello raggiunto viene di norma mantenuto fin verso i 20 anni di servizio, poi inizia la curva discendente. Bisogna concentrarsi su questa fascia mediana, valorizzarla, offrendo anche diversificate possibilità di carriera, che sono di stimolo ai singoli ed efficaci per la scuola, come avviene a Singapore.

📄 [Leggi sul sito](#) il saggio in versione integrale



INSEGNANTI di Marcel Crahay

Un panorama comparativo



L'articolata e approfondita relazione svolta al seminario internazionale ADi 2013 da Marcel Crahay dell'università di Ginevra ha toccato tutti gli aspetti della professione docente in termini comparati, con una grande ricchezza di dati:

- *formazione iniziale,*
- *entrata in servizio,*
- *formazione in servizio,*
- *specializzazione professionale,*
- *orario di servizio,*
- *retribuzione,*
- *invecchiamento del corpo docente*

I consigli per la docenza in Italia

Qui, per esigenza di spazio, riporteremo soltanto i consigli che, a partire dall'analisi comparata, Crahay ha proposto per l'Italia.

Formazione iniziale: modello simultaneo e 3+2 per tutti

E' soprattutto sul sistema di formazione iniziale che andrebbero concentrati gli sforzi per creare un corpo professionale di qualità.

Crahay sostiene l'importanza anche per l'Italia della generalizzazione del *modello simultaneo* per gli insegnanti di tutti i gradi scolastici (ossia formazione accademica e pratico-professionalizzante contestuale), perché meglio incide sull'identità professionale degli insegnanti e perché rende l'insegnamento la professione prioritaria, quella che fa dire subito "sono un insegnante". Quindi no al TFA per gli insegnanti della scuola secondaria, ma *3+2 per tutti*.

Inoltre Crahay ritiene dannosa la separazione della formazione degli insegnanti del 1° ciclo, fra generalisti nella primaria e disciplinaristi nella secondaria, auspica un'*omogeneizzazione della formazione iniziale per tutto il 1° ciclo*. Infine ha sottolineato la necessità di una *rigorosa selezione in ingresso*, che tenga conto anche delle attitudini.

Formazione in servizio obbligatoria

Un'altra questione importante, che va assolutamente affrontata, è l'*obbligatorietà* della formazione in servizio come elemento intrinseco dello sviluppo professionale.

Orario di lavoro onnicomprensivo

Importante è anche la ridefinizione del tempo di lavoro a scuola oltre all'insegnamento. Va attentamente analizzata ed abbracciata l'ipotesi di un *orario onnicomprensivo* di tutte le attività a scuola di insegnamento e non.

Creazione di specialisti per la lettura

Crahay ha insistito a lungo su un punto che ritiene dirimente: la formazione di *insegnanti specializzati per l'insegnamento della lettura*, come avviene in Finlandia, perchè la competenza in lettura è alla base di qualsiasi apprendimento.

Accorciare il percorso retributivo

Una delle cose più vistose nella comparazione europea è il *numero eccessivamente alto di anni per raggiungere il massimo retributivo*: 35 anni. Crahay ritiene che occorra assolutamente intervenire su questo aspetto, accorciando drasticamente il numero di anni in cui si sviluppa il percorso retributivo

Svecchiare una corporazione senescente

In Italia c'è un problema macroscopico che riguarda *l'età media molto alta degli insegnanti*, problema grave soprattutto in una fase di continue e profonde trasformazioni dovute all'uso delle tecnologie digitali. Questa situazione potrebbe diventare un'*opportunità di cambiamento* se si avesse la capacità di formare bene nuove leve di giovani docenti e garantire loro l'accesso a scuola, anziché continuare a privilegiare nelle assunzioni l'anzianità di servizio.

Valorizzare lo status degli insegnanti

Infine, ma non per importanza, l'esigenza di elevare lo status degli insegnanti, che è il primo passo per rendere l'insegnamento una professione attrattiva. A questo fine occorre che la società stessa coltivi un ideale per il futuro: *la valorizzazione dell'istruzione attraverso la collaborazione delle scuole e degli insegnanti, non la competizione!*

☒ [Leggi sul sito](#) il saggio in versione integrale



PER NON MORIRE DI REGOLE E STATALISMO di Alessandra Cenerini

Le proposte dell'ADi per un nuovo statuto professionale dei docenti

Una professione funzionale alla qualità della scuola



La relazione affronta i vari aspetti della professione docente, con costanti riferimenti ai Paesi che meglio hanno risolto le questioni più problematiche, quali l'articolazione della carriera. Qui si indicano schematicamente solo pochi dei punti trattati e delle proposte avanzate.

La relazione si ispira a due principi di fondo:

- 1) liberare la docenza da uno statalismo invasivo e inefficiente,
- 2) costruire la professione in funzione della qualità della scuola e non di variegati interessi di categoria.

Il presupposto è un agile **stato giuridico** che fissi nazionalmente le caratteristiche fondamentali della docenza e un altrettanto snello e flessibile **contratto nazionale di lavoro**. Entrambi dovrebbero disegnare un quadro di riferimento a maglie larghe che lasci ampi margini di autonomia alla gestione delle scuole.

Formazione iniziale: momento cruciale per la selezione dei buoni insegnanti

L'accesso alla formazione iniziale è il vero momento della selezione e qualificazione del corpo docente, come ci indicano i Paesi con i migliori risultati.

Una revisione del modello si impone. Le deludenti esperienze nazionali delle SSIS e del TFA devono indurci ad assumere anche per gli insegnanti della scuola secondaria il modello 3+2 (laurea triennale+ laurea magistrale) con tirocinio contestuale, e con una *rigorosissima* selezione in ingresso. Non sono più tollerabili sanatorie e percorsi facilitati come i PAS, che hanno dequalificato la professione.

Nel contesto del modello unico 3+2, va impostata la *formazione iniziale unitaria per tutti gli insegnanti del 1° ciclo* (scuola primaria e secondaria di 1° grado), condizione indispensabile per unificare e rilanciare questo segmento dell'istruzione, alla luce dei fallimenti della scuola media unica.

Un'innovativa proposta di reclutamento, rispettosa delle norme europee e della Costituzione

Nella guerra finora persa contro il precariato l'ultima speranza viene dall'Europa, con l'imminente sentenza della Corte di giustizia. E di lì bisogna ripartire per risolvere questa piaga tutta italiana.

La proposta si fonda su due principi:

- 1) il rispetto delle **norme europee**, secondo le quali i lavoratori a tempo determinato devono avere lo stesso trattamento di quelli di ruolo e dopo un massimo di tre anni devono essere assunti a tempo indeterminato;
- 2) il rispetto del **Titolo V della Costituzione**, con la presa in carico da parte delle Regioni del reclutamento del personale scolastico, all'interno di *criteri nazionali* e di rigorosi *costi standard*, con delega della fase concorsuale alle scuole o reti di scuole, laddove si presenta la necessità.

Sulla base di questi principi regolatori la proposta prevede l'**assunzione per concorso degli incaricati a tempo determinato** a livello di scuola o reti di scuole sui posti vacanti e disponibili, a cui possano partecipare solo gli iscritti all'albo regionale degli abilitati. Agli incaricati sono attribuite le stesse condizioni normative e retributive dei docenti di ruolo; hanno l'*obbligo di permanenza triennale* nell'istituto, e a seguito di annuale valutazione positiva sarà decretata l'**immissione in ruolo nello stesso istituto dopo un massimo tre anni**, con obbligo di *permanenza per altri tre anni*, in modo da garantire finalmente stabilità alle scuole.

Il reclutamento deve prevedere anche la possibilità di **chiamata diretta in casi specifici**, come per l'insegnamento di alcune materie professionalizzanti nell'istruzione tecnica e professionale.

Infine è cruciale definire un termine massimo di 5 anni per la **chiusura definitiva delle Graduatorie ad Esaurimento (GAE)**.

Tre diverse articolazione della carriera

Dopo avere esaminato in modo dettagliato i diversi percorsi professionali della carriera dei docenti a Singapore e in Gran Bretagna, Cenerini riprende proposte che fanno parte del DNA dell'ADi, in particolare indica 3 percorsi di carriera:

1. **Esperti della didattica e delle discipline**
2. **Figure di leadership gestionale**
3. **Figure specializzate in ambiti specifici** (es. valutatori, figure di counselling, ecc.)

Questi percorsi prevedono *appositi livelli di formazione* (dottorati), *Albi professionali dedicati*, *specifiche scale retributive*, *orario onnicomprensivo* (30/36 ore).

Un orario onnicomprensivo

L'orario è elemento fondamentale per costruire un'organizzazione basata su responsabilità collegiali, capace di rispondere ai bisogni educativi differenziati della popolazione scolastica.

Se questo è l'obiettivo, l'orario non può più essere rigidamente diviso come ora, retaggio di una visione individualistica dell'insegnamento. Occorre prevedere una *presenza costante a scuola più ampia e flessibile*. Si possono ipotizzare **30 ore settimanali onnicomprensive**, che facilitino sia il lavoro collegiale e la condivisione delle responsabilità, sia una maggiore disponibilità nei confronti del sostegno

individuale agli alunni. Ugualmente dovrebbe essere garantita, fino ad un massimo di 24 ore (norma attuale), la copertura di *spezzoni*, al fine di evitare presenze di insegnanti frammentate e "di passaggio", nonché delle supplenze da svolgere con modalità che facciano leva sulle tecnologie digitali e su nuove strategie educative come il flipped learning. In breve, una scuola che sa organizzarsi e ha in sé gli elementi del buon funzionamento.

In questo regime orario dovrebbero essere coinvolti, quantomeno **inizialmente, solo i docenti delle discipline fondamentali** e chi svolge compiti di leadership intermedia.

Vincere i conservatorismi e procedere anche con innovazioni parziali

Ciò che è stato proposto sarebbe gradualmente fattibile se non ci si dovesse scontrare con il conservatorismo sindacale e l'assoluta mancanza di visione strategica dei partiti. Di fronte ai tagli di volta in volta operati dal Ministero dell'Economia, la sola preoccupazione di sindacati, partiti e del MIUR è intervenire a salvaguardia degli organici e possibilmente di un loro allargamento (v. la ricorrente richiesta di "organico funzionale"), mai degli interessi generali dell'educazione dei giovani.

E' convinzione dell'ADi che la condizione docente, anche sotto il fondamentale aspetto retributivo, potrà migliorare solo quando si smetterà di concepire la scuola come sacca della sottoccupazione intellettuale. Non si può avere la botte piena e la moglie ubriaca!

Nelle condizioni attuali, mentre la battaglia deve continuare su tutti i fronti, cercando di allargare le alleanze, vale la pena di sostenere e rivendicare anche **innovazioni parziali**. A questo fine l'ADi ha proposto che a livello nazionale venga varata una norma che dia alle Regioni, che intendono avvalersene, la facoltà di istituire un certo numero di **Istituti Scolastici a Statuto Speciale**, riformulando e andando oltre l'**art.11 del DPR 275/99** sull'innovazione.

📖 [Leggi sul sito](#) il saggio in versione integrale



POCHI SPORCHI E SUBITO di Rosario Drago

La triste storia della retribuzione degli insegnanti



Un saggio, questo di Rosario Drago, che ha il pregio di trattare il tema della retribuzione degli insegnanti non in modo arido e tecnicistico, ma *affondando il coltello nella carne viva* di questo mestiere, attraverso una sequenza di illuminanti passaggi storici.

La relazione si snoda attraverso **tre temi**:

- 1) le caratteristiche della retribuzione degli insegnanti italiani;
- 2) le svolte cruciali nell'assetto retributivo in 150 anni di storia,
- 3) gli obiettivi strategici da perseguire oggi.

La retribuzione degli insegnanti italiani disincentiva l'impegno

La caratteristica prevalente della retribuzione degli insegnanti italiani è la *sicurezza*, che deriva dal fatto di essere *automatica, senza variabili, unica e immobile*.

Si tratta di caratteristiche antitetico a quelle di una retribuzione volta a incentivare l'impegno, sostenere la qualità del lavoro e favorire il riconoscimento sociale.

Drago dopo aver dimostrato che l'insegnamento è un lavoro stressante ma non usurante (*gli insegnanti hanno un'aspettativa di vita tra le più lunghe*) pone alcune domande retoriche per suggerire che un *lavoro più impegnativo a scuola*, meglio organizzato e meglio retribuito, non sarebbe "insostenibile" come

sostengono gli oppositori di un qualsiasi aumento di orario, bensì auspicabile!

Il peso di 150 anni di storia sulla retribuzione degli insegnanti

Con un originale excursus storico di 150 anni, come solo Drago sa fare, viene tracciata l'evoluzione della retribuzione degli insegnanti italiani dal 1859 ai giorni nostri.

Riforma Casati del 1859. Gli stipendi degli insegnanti erano da "misera" ed estremamente differenziati. Nella scuola elementare vivevano differenze tra maestri e maestre, per tipo di sede (rurale o urbana), per grado (grado inferiore 1^a e 2^a elementare, grado superiore 3^a e 4^a), a seconda del sesso degli alunni (scuole maschili e femminili). Le tabelle riportate da Drago danno uno spaccato interessantissimo dell'epoca.

Fascismo. Durante il fascismo grande prestigio ai direttori didattici e presidi (le vigili scolte) che svettavano sugli insegnanti, recupero dei livelli retributivi dei maestri, posizionamento in cima alla scala retributiva dei professori del liceo classico. Fu in quel periodo che si costruì la struttura della retribuzione che è durata fino al 1968, organizzata in *classe, coefficiente, scatti*, con grosse differenziazioni al suo interno, anche in base alle materie insegnate.

Il movimento del '68. Il '68 assestò un duro colpo alle gerarchie. Nacque l'**insegnante massa**, con il contenimento dei differenziali tra bidello e insegnante e sviluppo di carriera basato su scatti biennali da 0 a 40 anni di servizio. L'assunzione in ruolo senza concorso diventò la rivendicazione prioritaria e ottenne successo. Per far posto a tutti, vennero mosse tutte le leve. Iniziò la mutazione della scuola in sacca della sottoccupazione intellettuale.

La legge quadro sul Pubblico Impiego del 1983. La L.n. 93/83 decretò l'**impiegatizzazione** degli insegnanti. I maestri furono omologati al 6° livello impiegatizio (il più alto dei diplomati nel Pubblico Impiego) e a seguire i professori al 7° (che era però il più basso dei laureati nel P.I.). Questo inquadramento determinò la rescissione del legame fra le retribuzioni dei professori della scuola secondaria superiore e quelle dei docenti universitari (fino ad allora il loro stipendio era identico a quello di un *associato* universitario).

Il movimento degli insegnanti del 1986 e il contratto del 1988. Il movimento dell'86 segnò la ribellione degli insegnanti contro la politica sindacale giudicata inefficiente e portò alla conquista del contratto del 1988 (mediamente 450.000 lire, invece che le 250.000 della piattaforma confederale). Fu la vittoria del neocorporativismo, con l'appoggio di Craxi e di Cirino Pomicino. Insieme all'aumento retributivo si ebbe l'abbassamento dell'orario: le insegnanti di scuola materna da 30 a 25 ore settimanali di insegnamento, il monte ore annuo di attività non di insegnamento diminuì per tutti da 210 ore annue a 80 ore più 40 di aggiornamento. La spesa del contratto, quantificato inizialmente in 6 mila miliardi, a regime risultò essere di 12 mila miliardi.

Il contratto del 1995. Quel contratto giunto dopo 7 anni impose una brusca **frenata alla progressione di anzianità**: dagli scatti biennali fino a 40 anni, si passò ai gradoni ogni 6 o 7 anni fino a 35 anni di anzianità di servizio, con la prospettiva mai attuata della differenziazione della carriera.

2000: la "fuga" dei dirigenti scolastici. I presidi e i direttori didattici diventarono dirigenti e uscirono dal comparto scuola, con una retribuzione superiore al più anziano dei loro insegnanti. Questo avvenne senza dare attuazione all'altra parte del comma 16 dell'art. 21 della legge 59/97, istitutivo dell'autonomia scolastica, che prevedeva insieme alla dirigenza la contestuale creazione di nuove figure professionali del personale docente. Ad oggi, la scuola non ha tratto nessun beneficio dall'istituzione della dirigenza scolastica e desta preoccupazione il progressivo venir meno della funzione di leadership educativa.

Conseguenze del passato sull'oggi

Le conseguenze della stratificazione delle politiche sopra descritte sono state:

1) *il baratto della retribuzione con la trasformazione della scuola in ricettacolo della sottoccupazione intellettuale*, 2) *un precariato cronicizzato*, 3) *una retribuzione media nella scuola più bassa rispetto al resto della Pubblica Amministrazione*, 4) *un andamento delle retribuzioni mediamente inferiore a quello della ricchezza nazionale (PIL)*.

Obiettivi per il futuro: proposte normali in altri Paesi, rivoluzionarie per l'Italia

Una strategia di cambiamento si può realizzare solo con profonde modificazioni dello status professionale, da determinare per legge attraverso un **nuovo Stato giuridico**, e con provvedimenti tesi a **raffreddare la pressione del mercato del lavoro**, a razionalizzare gli organici e a contenerli.

In breve le parole d'ordine devono essere: **Basta subordinare la politica scolastica agli organici ! Basta barattare status e retribuzione dei docenti con gli organici!**

Questa inversione di politica comporta una *rigorosa programmazione e una severa selezione nella formazione iniziale*, la *decentralizzazione alle scuole delle assunzioni concorsuali a Tempo Determinato e Indeterminato* che diano stabilità alla scuola, la definizione di un *orario di lavoro onnicomprensivo* che copra anche tutte le esigenze contingenti senza proliferazione di supplenti, *l'autonomia delle scuole di assumere specifiche figure della docenza anche con contratti ad hoc*, *l'articolazione e differenziazione della carriera*.

Sul versante più squisitamente retributivo:

- **nessuna differenziazione retributiva fra Tempo Determinato e Tempo Indeterminato**, nel rispetto delle norme europee, con le modalità di assunzione e passaggio in ruolo descritte nella relazione Cenerini;
- **progressione di anzianità in max 20** anni a partire dai **nuovi assunti**;
- **una rivalutazione della retribuzione per le figure docenti fondamentali** che passano a **30 ore onnicomprensive**;
- **progressiva unificazione dell'orario** (sul modello della scuola primaria) **e della retribuzione di tutti gli insegnanti del 1° ciclo**;
- **unificazione della retribuzione e dell'orario di tutti gli insegnanti di sostegno, 30 ore settimanali onnicomprensive** di cui 24 con gli alunni in classe;
- **possibilità delle scuole di assumere figure docenti specifiche con contratti ad hoc**;
- **costruzione di specifiche scale retributive per le nuove figure di sistema**, anche attraverso l'eliminazione del "fondo di istituto" e delle "funzioni strumentali".

Infine si dia da subito per decreto la possibilità ad alcuni Istituti scolastici di innovare organizzazione e gestione, prevedendo l'ampliamento delle innovazioni contenute nell'art. 11 del DPR 275/99. Si consenta l'avvio di **Istituti a statuto speciale**, a partire dagli istituti tecnici e professionali di 4 anni, con possibilità di reali percorsi di alternanza scuola-lavoro, collegati agli Istituti Tecnici Superiori (ITS).

📄 [Leggi sul sito](#) il saggio in versione integrale



RETRIBUZIONE E PRESTIGIO SOCIALE di Paquale Andreozzi

Guardando all'Europa

Il prestigio sociale risultante di fattori plurimi



Un saggio ricchissimo di dati e di approfondimenti, di cui si dà qui solo un breve abstract. Le ricerche interne e internazionali concordano nel ritenere che il prestigio sociale degli insegnanti sia la risultante di una vasta gamma di politiche interconnesse che coinvolgono: 1) i processi di formazione

iniziale, 2) la rigorosa selezione all'accesso,3) lo sviluppo professionale in termini di acquisizione di competenze progettuali, di lavoro di gruppo, di ricerca didattica, 4) i percorsi di carriera, 5) efficaci ambienti di apprendimento e, non ultimo, 5) adeguate retribuzioni.

In Italia risorse insufficienti ma anche male allocate

La situazione italiana è critica rispetto a tutti gli elementi sopra indicati e per quanto riguarda le risorse soffre non solo di stanziamenti insufficienti rispetto ai Paesi più avanzati dell'area europea e internazionale, ma anche di una loro cattiva allocazione.

In effetti, i dati analizzati dimostrano che il sistema scolastico italiano destina alla valorizzazione del merito o alla predisposizione di percorsi di carriera risorse esigue rispetto ai Paesi a più forte sviluppo.

Preoccupanti caratteristiche del mercato del lavoro degli insegnanti italiani

Le dinamiche italiane di lungo periodo aggravano tale quadro mostrando una struttura del mercato del lavoro degli insegnanti caratterizzata da:

- tassi di femminilizzazione comparativamente più alti rispetto a quelli europei e internazionali;
- un invecchiamento della popolazione docente molto oltre le tendenze internazionali;
- fenomeni di esubero segmentato del personale docente, mentre in altri Paesi si registrano fenomeni di *shortage*;
- tassi di occupazione a tempo determinato, anch'essi stratificati in vari segmenti, che non trova paragoni al livello comparato;
- non ultimo, meccanismi di progressione di carriera sostanzialmente legati alla sola anzianità di servizio.

Rispetto al quadro internazionale assenza di carriera e di decentralizzazione della gestione

Mentre a livello internazionale sembra ravvisarsi uno sforzo politico e finanziario rivolto ad attrarre e trattenere i migliori giovani laureati e qualificare il corpo docente in servizio, in Italia non si è fatto nulla in questa direzione.

Uno dei confronti più interessanti a livello internazionale, alla luce dei quali si manifestano tutti i nostri ritardi, concerne le carriere degli insegnanti definite in scale retributive divise per esperienze e livelli formativi conseguiti, per differenziazione delle responsabilità, con modalità di valutazione trasparenti (di solito più di una).

Infine, l'esperienza internazionale dimostra che i *sistemi decentrati* conseguono migliori risultati in termini di efficacia dei processi di insegnamento/apprendimento, di utilizzo efficiente delle risorse e migliori condizioni retributive. In Italia, come noto, la decentralizzazione del sistema d'istruzione è scritta in Costituzione, ma tuttora inattuata

📄 [Leggi sul sito](#) il saggio in versione integrale



LA CHINCAGLIERIA DELLA LEGGE 128/2013 DI CONVERSIONE DEL DL 104/13

Per gli insegnanti stessa musica

Un'accozzaglia di provvedimenti



La legge 128/2013 di conversione del DL 104/2013 ha mantenuto le caratteristiche di esposizione di ogni sorta di chincaglierie, una mostra dei più disparati provvedimenti, che dimostra che **non c'è un'idea di scuola**.

Spendere più soldi non è positivo in sé, dipende come ...

Si è proclamato in tutti i modi e in tutti i luoghi che questa legge segna un'importante inversione di tendenza: si torna a spendere per la scuola! Ma spendere più soldi non è positivo in sé, dipende da come si spendono.

La legge parte da una diagnosi sbagliata: il sistema scolastico italiano è malato perché ha subito tagli. La diagnosi corretta è: le risorse per l'istruzione sono inadeguate, ma soprattutto sono male allocate e permangono sacche di spreco. Senza questa analisi riprodurremo all'infinito le storture esistenti.

Un'esaltazione del potere centralistico, un'ubriacatura di decreti applicativi

La legge è dominata dallo statalismo burocratico del MIUR, un potere centralistico che nel nostro paese non ha mai funzionato perché non c'è un'amministrazione competente che lo sorregga. La cosa sconvolgente è che la minutaglia di provvedimenti contenuti nella legge richiede a sua volta un numero impressionante di decreti applicativi! L'autonomia è accerchiata! Ma come se non bastasse.....

... è già pronto un altro provvedimento legislativo sulla scuola!

Appena approvata questa legge è stato predisposto un altro provvedimento che sarà allegato alla legge di stabilità. Questo allegato pare abbia la pretesa di definire: *reclutamento, stato giuridico, organi collegiali, semplificazione normativa*. Il tutto in pochi giorni, essendo collegato alla legge di stabilità! Incredibile ma vero.

Analisi degli articoli sul personale

L'analisi degli articoli, in particolare dell'art.15, evidenzia la vera natura di questa legge e il **ruolo del Ministro** come quello di un "collocatore", che non ha nulla a che vedere con la qualità della scuola, con le aspirazioni all'innovazione, con l'autonomia, da tempo solo retoriche con cui sciacquarsi la bocca.

1) Immissione in ruolo dei docenti di sostegno: si guarda alla corporazione non all'integrazione (art.15)

Il pezzo forte della legge è costituito dall'**assunzione in ruolo di 26.684** docenti di sostegno. Recentemente il sottosegretario Rossi Doria ha ricordato che vi sono 102.000 insegnanti di sostegno a fronte di 203.000 bambini con disabilità con un costo annuo di 4 miliardi di euro: una cifra che pone l'Italia al primo posto nell'area Ocse. Si dovrebbe quantomeno sentire il dovere di rendere efficaci questi investimenti! Invece si continua come sempre, anzi...

Il decreto stabilisce che anche gli insegnanti di sostegno della secondaria potranno svolgere il loro mestiere a prescindere dalla materia insegnata. Non diamo un giudizio negativo della cosa in sé, ma è evidente che questo cambia la natura del sostegno e se ne devono trarre tutte le conseguenze. In particolare:

a) eliminato il collegamento alle discipline, diventa irrazionale equiparare lo stato contrattuale di questi insegnanti a quello dei docenti di materia. **Occorre uno specifico stato giuridico e contrattuale**. L'orario non può più essere diverso per gradi scolastici, ma essere quantomeno equiparato per tutti a quello della scuola primaria, ma sarebbe molto più opportuno prevedere da subito **30 ore settimanali onnicomprensive** di cui 24 in classe.

b) Oggi la vantata "stabilizzazione" di questi insegnanti è solo sulla carta, perché una volta in ruolo si potranno muovere con trasferimenti a domanda, nel primo triennio, all'interno di ogni provincia e la mobilità interessa il territorio provinciale nell'83% dei casi. Quindi è molto improbabile che un disabile conservi lo stesso insegnante per l'intera carriera scolastica di ciascun ciclo. Non solo, oggi la stragrande maggioranza dei colleghi che svolgono questo lavoro (il 74%), dopo i cinque anni di "ferma" fuggono da

questo mestiere, che non è considerato un lavoro per la vita, e tanto meno per una carriera, ma una specie di pedaggio necessario per passare al più presto ad una cattedra "normale". **Il sostegno deve diventare un ruolo specializzato e permanente.**

c) Oggi gli insegnanti di sostegno vengono definiti *specializzati*, ma tutti sanno che i corsi (prima biennali oggi annuali) sono una ridotta, generica e superficiale informazione sulle problematiche legate all'Handicap, e non prevedono né una verifica delle attitudini né una reale selezione.

La scuola ha bisogno di specialisti, ma il Miur li va a trovare nel posto sbagliato: invece di selezionarli tra veri professionisti dell'integrazione (anche dei gravi e gravissimi) cerca di compensare la riduzione degli organici con una ampia – e continuamente in aumento – disponibilità di posti "generici", rispondendo alla *retorica* dell'integrazione, non ad un'autentica efficace integrazione

2) Formazione del personale scolastico: pura campagna pubblicitaria (art.16)

La formazione del personale (art.16), è quanto di più propagandistico si possa leggere, per tre motivi:

a) l'"investimento" (10 milioni) è riservato a un solo anno, per il futuro si vedrà. Non si delinea nessun vero "sistema" di formazione in servizio, ma solo una grande "campagna" di propaganda per l'intero scibile della professione docente: *rafforzare le competenze degli alunni, potenziare i processi di integrazione, migliorare le competenze nelle zone a rischio (di cui non si sa nulla!), aumentare le competenze relative all'educazione all'affettività, e per favorire i percorsi di alternanza scuola lavoro, aumentare le capacità di gestione e di innovazione;*

b) viene qualificato come "obbligatorio" (il che va bene), ma non abroga la previsione contrattuale che lo condiziona alla negoziazione integrativa nazionale, a cui non sfugge nulla: programmazione, piano annuale, modalità e criteri e linee guida formulate dalla commissione bilaterale e paritaria (Sindacati e Amministrazione);

Si è lontani mille miglia dal capire che la **formazione è pratica intrinseca allo sviluppo professionale continuo**. In altri Paesi è definita CPD, *Continuous Professional Development*, Sviluppo professionale continuo. Questo comporta:

a) la creazione di figure professionali di docenti capaci di sostenere questo sviluppo continuo, il che rimanda all'irrisolto problema dell'articolazione della carriera;

b) la definizione di un orario onnicomprensivo a scuola che consenta reali forme di collaborazione e di scambio fra i docenti.

Nell'immediato si potevano spendere questi soldi in modo meno propagandistico e più efficace, preparando (specializzando) un migliaio di insegnanti ad aiutare i colleghi a lavorare meglio e con meno stress nelle loro aule e con i loro allievi: l'inizio della formazione finalizzata a carriere differenziate.

3) Il reclutamento dei dirigenti scolastici (art.17)

E ... *dulcis in fundo*, il reclutamento dei dirigenti scolastici.

Dopo il fallimento, e i risvolti persino grotteschi dell'ultimo concorso a dirigente scolastico, il decreto ci dà la soluzione: *"Il reclutamento dei dirigenti scolastici si realizza mediante corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione. Il corso-concorso viene bandito annualmente per tutti i posti vacanti"*.

Per prima cosa viene spontaneo sottolineare l'affermazione esilarante " corso-concorso bandito annualmente". Sono stati impiegati 9 anni a concluderne uno (v. Sicilia) e non sappiamo in quale "era" sarà completamente terminato quello iniziato due anni fa. Ma al di là di facili battute consideriamo assolutamente sbagliato affidare la formazione dei dirigenti scolastici (perché non torniamo a chiamarli *presidi*?) alla Scuola nazionale dell'amministrazione, che, tra l'altro, ne accentuerebbe gli aspetti amministrativi, tralasciando completamente le caratteristiche di leader educativo. Non potremmo ogni tanto guardare a ciò che fanno gli altri Paesi? Il traguardo della dirigenza scolastica ha passaggi intermedi di carriera, comincia da capo dipartimento, poi vicario fino a dirigente scolastico, con un percorso che è insieme di formazione in istituti appositi e di tirocinio attraverso una progressione di ruoli svolti nella scuola. E non ultimo il reclutamento avviene a livello decentrato. Basta concorsi nazionali banditi dal ministero!

Infine è sorprendente che per le scuole con lingua di insegnamento slovena e con insegnamento bilingue sloveno-italiano della regione autonoma Friuli Venezia Giulia, il concorso venga bandito dall'ufficio scolastico regionale. Dobbiamo cambiare lingua per avere la decentralizzazione?

Ma c'è un'ultima chicca: la creazione di GAE, Graduatorie ad Esaurimento anche per i dirigenti! Anziché eliminare quelle dei docenti, se ne crea una nuova. Povera Italia ...

📄 [Leggi sul sito](#) il testo integrale



LE EROICHE INSEGNANTI DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA COMUNALE DI BOLOGNA

La lunga lotta contro un'Amministrazione Comunale senza visione del futuro e contro sindacati conniventi

Una lotta impari contro la trasformazione della scuola in Azienda di Servizi individuali alla persona



Sono quasi due anni che le insegnanti della scuola comunale dell'infanzia di Bologna lottano contro un'Amministrazione che pare avere smarrito la sua storia, e, divenuta prima miope poi cieca, non riesce più a scorgere il futuro verso cui guidare le proprie scuole.

Scuole oggi in balia di funzionari amministrativi totalmente inconsapevoli di cosa siano le scuole dell'infanzia secondo le leggi della Repubblica e le norme costituzionali, i quali hanno deciso di traslocarle in massa dentro a un'ASP, Azienda di Servizi alla Persona a domanda individuale!

La lotta delle insegnanti è impari perché hanno contro non solo il Comune ma anche i sindacati confederali conniventi.

Un processo involutivo unico in Italia

Le maestre hanno fatto di tutto: notti bianche nelle scuole, cortei per il centro della città, invasioni in Consiglio Comunale, rappresentazioni in Piazza Maggiore. Ma l'Amministrazione, sorda e cieca, continua a perseguire il proprio obiettivo, assolutamente isolata nel contesto nazionale. Milano, che ha quasi il 70% di scuole dell'infanzia comunali, da due anni assume insegnanti e aumenta le sezioni, poiché considera la scuola un'assoluta priorità, lo stesso stanno facendo Firenze, Ravenna e tanti altri Comuni, nonostante la morsa della crisi.

Un convegno denso di emozioni ha decretato NO ASP

Il 26 ottobre l'ADi insieme al coordinamento delle scuole dell'infanzia bolognesi ha tenuto **un convegno** dal titolo ***Insieme a riveder le stelle. Idee a confronto per un futuro condiviso delle scuole dell'infanzia comunali.*** E' stato un convegno denso di emozioni e insieme ricchissimo di informazioni, giuridiche, amministrative, culturali e pedagogiche. Il convegno è stato aperto dall'intensa relazione di Marcella Ciari, la moglie di Bruno Ciari, il grande educatore che a Bologna alla fine degli anni Sessanta fece grandi le scuole dell'infanzia. E' quindi intervenuto Paolo Carli il direttore del settore infanzia del Comune di Milano che ha illustrato il lungimirante e qualificato impegno della Giunta Pisapia per le scuole dell'infanzia. La presidente della IV commissione regionale, Monica Donini, ha svolto un'accurata analisi delle ASP a partire dalle IPAB (Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza) di cui sono una derivazione, e ha dichiarato che la recente legge dell'Emilia Romagna esclude la scuola dalle ASP. Poi l'intervento di Maurizio Fabbri, coordinatore di Scienze della Formazione primaria dell'Università di Bologna e infine l'attesissimo intervento di Carlo Marzuoli, ordinario di diritto di Diritto Amministrativo nel Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Firenze. La relazione esemplare del Prof. Marzuoli, che si è dipanata in una successione di passaggi normativi e aspetti costituzionali, ha dimostrato come il matrimonio della scuola dell'infanzia con queste Aziende di Servizi alla Persona, versione moderna delle vecchie IPAB, non sia dal punto di vista giuridico sostenibile. "La scuola è altra cosa, opera su altre premesse, vive in un'altra dimensione, esige che si assumano le coordinate giuridiche che sono proprie del sistema scuola."

L'augurio è che queste parole facciano breccia nella Giunta Comunale di Bologna, e si ridia un orizzonte a queste scuole e alle loro insegnanti che sono intervenute in modo appassionato al Convegno, portando le

loro frustrazioni, ma insieme le loro speranze.

📄 [Leggi sul sito](#) gli atti del Convegno



THE LESSON STUDY di Marco Bardelli

Una modalità di peer education fra insegnanti



Marco Bardelli, che insieme ad Anna Pietrocarlo cura il settore "Ricerca educativa comparata" dell'ADi, ha analizzato e proposto sul sito ADi la metodologia giapponese del *lesson study*, studio della lezione. Non si tratta di un metodo nuovo, ma è poco conosciuto e praticato in Italia, mentre potrebbe divenire un utilissimo strumento di formazione e sviluppo professionale, specialmente se integrato con le tecnologie digitali, in particolare con le video lezioni, a cui l'ADi sta dedicando molta attenzione in connessione con lo sviluppo della flipped classroom (v. [Adirisorse](#)).

Il *lesson study* ha assunto attualmente varie forme che però hanno tutte in comune **tre attività principali**:

- 1) la chiara **formulazione dell'obiettivo** del *lesson study*,
- 2) l'**attivazione del ciclo** del *lesson study* per sviluppare, implementare, osservare e riflettere sulla lezione oggetto della ricerca,
- 3) la **riflessione finale** sul completo processo dello studio della lezione con la redazione di un rapporto.

In Giappone tutte le materie scolastiche possono far parte del ciclo del *lesson study*, in particolare nella scuola primaria e secondaria di 1° grado. Negli altri paesi invece il suo utilizzo è rivolto quasi esclusivamente alla matematica e in parte alle scienze.

Negli Stati Uniti l'idea del *lesson study* è stata introdotta dal Giappone alla fine degli anni '90 attraverso il *TIMSS Video Study 1999* (Terzo Studio Internazionale sulla Matematica e le Scienze), che è uno studio delle metodologie di insegnamento della matematica e delle scienze in 3^a media in diversi paesi del mondo basato sull'analisi di lezioni videoregistrate.

Marco Bardelli dà analiticamente conto di come si sviluppa il *lesson study* e l'auspicio è che, con l'aiuto dell'ADi, questa pratica di peer education estremamente utile si sviluppi anche in Italia.

📄 [Leggi sul sito](#) il saggio completo



L'EDUCAZIONE PROIBITA di German Doin Campos

Un film che furoreggia sul web in versione integrale sul sito ADi



Realizzato dal ventiquattrenne regista argentino Germano Doin Campos, il film *L'Educazione proibita*, *La Educación prohibida*, mette pesantemente in discussione l'insegnamento, la sua chiusura al mondo esterno, la sua standardizzazione che tarpa le ali alla libertà e creatività dei giovani e all'amore per la conoscenza.

All'inizio del film appare la dedica "A tutti i bambini e i giovani che vogliono crescere in libertà". Poi una voce narrante racconta, a mo' di introduzione, il mito della caverna di Platone.

Dopo il lancio mondiale, il film è già stato visto su Youtube più di 8 milioni di volte, e raccoglie circa 100.000 fan su Facebook e 8500 followers su Twitter.

Lanciato con licenza di tipo copyleft (tutti possono guardarlo, scaricarlo e utilizzarlo), il film è stato concepito come un'opera aperta: "Vogliamo che la gente se ne impossessi, ne copi dei pezzi, lo riadatti come vuole". Il film è forse un po' semplicistico, a volte un po' tendenzioso, ma ha il merito di riaprire la discussione, in modo chiaro e diretto, su un tema che tendiamo ad accantonare.

Il film ha ricevuto in ugual misura critiche ed apprezzamenti. Anche se un po' lungo (circa 2 ore), vale la pena di essere visto.

Sul sito ADi è possibile vederlo in versione integrale

📺 [Guarda il film sul sito](#) in versione integrale



CIFRE CHIAVE SUGLI INSEGNANTI E I CAPI D'ISTITUTO IN EUROPA

Edizione italiana del rapporto 2013 curato da Eurydice Italia



Curato dall'[unità italiana di Eurydice](#), è uscita l'edizione italiana del Bollettino di informazione internazionale dedicato alla professione docente "[Cifre chiave sugli insegnanti e i capi di istituto in Europa](#)" – Edizione 2013.

Il rapporto è suddiviso in sei capitoli tematici:

- 1) *Formazione iniziale degli insegnanti e sostegno agli insegnanti neo-assunti;*
- 2) *Reclutamento, datori di lavoro e contratti;*
- 3) *Sviluppo professionale continuo e mobilità;*
- 4) *Condizioni di lavoro e retribuzioni;*
- 5) *Livelli di autonomia e responsabilità degli insegnanti;*
- 6) *Capi di istituto.*

Per questo rapporto sono state utilizzate cinque fonti di informazione: informazioni fornite dalla rete

Eurydice, dati Eurostat e dati tratti dai questionari contestuali delle indagini internazionali TALIS 2008, PISA 2009 e TIMSS 2011.

Il rapporto copre 32 paesi europei (37 sistemi educativi), e cioè tutti quelli coinvolti nella rete Eurydice nell'ambito del Programma di apprendimento permanente dell'Unione europea (2007-2013) (ad eccezione di Serbia e Svizzera). I dati Eurostat, TALIS, PISA e TIMSS sono forniti solamente per i paesi che partecipano al Programma di apprendimento permanente.