

Il reclutamento degli insegnanti Daniele Checchi

La chiusura delle iscrizioni alle graduatorie provinciali per l'insegnamento e il blocco della attivazione del decimo ciclo delle SSIS (scuole specializzazione per l'insegnamento superiore), congiuntamente considerati, chiudono la possibilità di accesso alla professione insegnante nel nostro paese (vedi sole24ore del 9/7/2008). È quindi forse il momento adatto per riflettere sulle caratteristiche desiderabili per un buon sistema di reclutamento degli insegnanti stessi.

Due sembrano essere i principi che dovrebbero essere presi in considerazione al riguardo. Il primo riguarda la possibile autoselezione dei candidati, il secondo riguarda la selezione all'accesso. Sul primo versante occorre ricordare che ogni volta che un'impresa annunci una carenza di personale, essa riceve delle candidature di aspiranti lavoratori che normalmente non sono rappresentativi dell'intera forza lavoro, ma che riflettono le caratteristiche di coloro che sono disposti ad adattarsi alle specifiche richieste del datore di lavoro. Se si offre un posto di lavoro che preveda di lavorare durante i weekend, esso attirerà le domande di giovani single, ma non di genitori di famiglia. Se si offre un posto di lavoro interinale, con elevata variabilità del reddito atteso, esso attirerà le candidature di chi vive in un nucleo familiare e può quindi contare su almeno un altro reddito per stabilizzare le oscillazioni del proprio. Le caratteristiche del lavoro offerto modellano quindi le caratteristiche degli aspiranti lavoratori, con la possibilità di effetti indesiderati. Se si offrono mille euro al mese (come accadeva fino a qualche anno fa per esempio nel caso dei ricercatori universitari), quali candidature si raccoglieranno dal mercato? Si presenteranno due tipologie di candidati: coloro che ritengono di non poter guadagnare più di mille euro sul mercato e coloro che si aspettano con sufficiente certezza di poter progredire successivamente nella carriera. I primi sono un effetto indesiderato, mentre i secondi sono coloro che si vogliono attrarre. Da notare che comunque si escludono i candidati validi ma che hanno bisogno subito di un reddito pieno.

Il meccanismo di reclutamento degli insegnanti finora esistente in Italia che cosa ha offerto? Retribuzioni basse, lunghi tempi di attesa per l'ingresso in ruolo (quasi dieci anni è l'anzianità d'insegnamento media degli ultimi immessi in ruolo), irregolarità della possibilità di lavoro (almeno nei primi anni) e un orario di lavoro compatibile con gli orari scolastici di eventuali figli. Non possiamo quindi stupirci se nella maggioranza dei casi esso abbia attratto nella professione donne sposate con figli, che nella professione insegnante hanno individuato la possibilità di conciliare il doppio ruolo familiare e lavorativo, considerando il proprio reddito come complementare a quello del coniuge. Questo senza nulla togliere alla motivazione intrinseca che porta la stragrande maggioranza degli attuali insegnanti a dichiarare nelle interviste che hanno scelto questa professione per vocazione. Tuttavia è chiaro che se l'offerta lavorativa richiedesse un orario di lavoro che coprisse l'intera giornata, oppure se garantisse la certezza dell'ingresso in ruolo in tempi certi, o ancora se offrisse una diversa progressione di carriera dal punto di vista retributivo, questo modificherebbe la composizione dei potenziali aspiranti.

Il secondo elemento da considerare è la selezione all'ingresso. Un recente rapporto di McKinsey & Company sui sistemi di reclutamento degli insegnanti in diversi paesi del mondo sottolinea come i sistemi che ottengono migliori risultati dei propri studenti nelle indagini internazionali sono quelli che prevedono una rigorosa selezione meritocratica all'ingresso, attuata con misure alternative (esami di ammissione, soglie minime di voto di laurea, ripetute valutazioni del tirocinio obbligatorio). La presenza di numeri chiusi nella ammissione, oltre a svolgere una utile funzione programmatica che riduce la formazione di code d'attesa, costituisce un efficace meccanismo motivante. La coscienza di essere stato selezionato (tra tanti) sulla base di procedure meritocratiche (vere) accresce l'autostima degli aspiranti insegnanti, e rappresenta la molla su cui molti sistemi esteri costruiscono poi una formazione specifica alle tecniche di insegnamento.

La formazione di un corpo insegnante efficace si costruisce quindi su due elementi fondamentali: attrarre alla professione candidati che posseggano le caratteristiche desiderate (in termini sia di capacità sia di motivazione) e tra essi selezionare coloro che si rivelino più adatti (in termini sia di conoscenza possedute sia di capacità di trasmissione delle stesse). Come ha già scritto Alesina (sole24ore 11/9/200)

il problema principale sembra essere quello di come spendere meglio (quindi offrendo in prospettiva retribuzioni maggiori), selezionando più accuratamente (quindi applicando principi più meritocratici). La strada appare ancora lunga per il nostro paese.