

## Domanda o offerta ?

Daniele Checchi – 20/7/2007

Proseguendo nello spirito dell'accordo governo-sindacati recentemente siglato (27/6/2007) dall'impegnativo titolo "Intesa per un'azione pubblica a sostegno della conoscenza", il Ministero della Pubblica Istruzione ed il Ministero dell'Economia hanno di concerto realizzato un libro bianco sulla situazione della scuola italiana. Il focus centrale di tutta l'analisi sono gli insegnanti, riconosciuti nella loro duplice veste di risorsa lavorativa e di risorsa educativa. Nella prima prospettiva, la condizione lavorativa degli insegnanti viene declinata nelle sue diverse componenti che contribuiscono a determinarne il carico: numerosità e composizione delle classi, incidenza della didattica in aula, mobilità tra scuole e/o tra territori, e conseguente attivazione di soluzioni temporanee. Nella seconda prospettiva, il contributo formativo degli insegnanti viene raccontato attraverso la ricognizione di quanto è attualmente noto attraverso le indagini, nazionali e internazionali, sugli apprendimenti. In entrambi gli aspetti colpisce il ritardo con cui il nostro paese arriva alla discussione di questi temi in una cornice internazionale, ed è quindi motivo di plauso per i due Ministeri aver tentato di colmare almeno parzialmente questo divario. Tra i tanti possibili, prenderò ad esempio un aspetto connesso al ruolo insegnante come risorsa lavorativa, riguardante la programmazione del fabbisogno di insegnanti.

Tutti gli anni a settembre leggiamo sui giornali di cattedre scoperte, di precari in coda per conoscere la loro destinazione, di genitori che si lamentano della continua rotazione di insegnanti nelle classi dei loro figli, anche più volte in un anno. Tra le varie cause di natura burocratico-organizzativa di questa situazione (tra cui la famigerata distinzione tra organico "di diritto" e "di fatto" – leggere alle pagine .... del rapporto), non mi era sinceramente mai venuto in mente che in Italia si operasse senza un modello demografico previsivo del numero di studenti che si presentano ogni anno alle porte delle scuole. Data la popolazione nata nel 2007, tenuti in debito conto i saldi migratori, fatte adeguate ipotesi su bocciature e abbandoni della scuola secondaria, dovrebbe essere possibile con buona approssimazione prevedere quanti saranno gli studenti che si presenteranno alla maturità nel 2026. E quindi stimare quanti insegnanti potranno occorrere a tale data. È proprio uno dei meriti del Libro Bianco quello di aver costruito un modello previsivo della popolazione studentesca a medio termine (2010-2050), da cui poi far discendere il fabbisogno d'insegnanti nello stesso arco temporale. Dedotti i pensionamenti, ne consegue il numero di assunzioni necessarie per assicurare il servizio di Pubblica Istruzione per i prossimi quarant'anni. Si apre così la possibilità di girare pagina nella gestione delle risorse scolastiche. Fino ad oggi i genitori preiscrivono i propri figli, le direzioni regionali stimano un fabbisogno ipotetico, poi i dirigenti formano le classi, si compongono o dividono gli spezzoni di cattedre, ed il tutto si aggiusta con incarichi annuali e supplenze. Da domani il ministero potrebbe programmare con sufficiente margine di affidabilità quanti insegnanti di latino o di matematica serviranno tra 10 anni, e operare attivamente perché per tale data ne esista un contingente adeguato. Tali statistiche potrebbero essere note, e le scelte universitarie delle generazioni correnti risultare più coerenti. Oggi molti studenti con l'aspirazione di divenire insegnanti si iscrivono nutrendo in cor proprio l'idea che prima o poi, con più o meno anni di precariato (tanto chi non lo fa oggi?), riusciranno a raggiungere l'agognata cattedra d'insegnamento. Renderli edotti con 10 anni di anticipo delle effettive opportunità lavorative connesse può essere una strada per evitare fenomeni di disoccupazione intellettuale che affliggono il nostro paese da più di un secolo.

Ma non solo. Se il datore di lavoro (in questo caso il Ministero della Pubblica Istruzione, di concerto con il Ministero dell'Economia) decidesse di assumere un ruolo più attivo nella gestione delle proprie risorse umane (termini aziendalistici che temo non piaceranno alla maggioranza degli insegnanti), nulla impedirebbe di affrontare le variazioni della domanda di istruzione delle famiglie con una gestione più flessibile dell'offerta. Il numero magico delle 18 ore per ciascuna cattedra è davvero un tabù inviolabile? Immaginiamo che il Ministero debba fronteggiare una fluttuazione temporanea delle iscrizioni, diciamo del 10%, esclusivamente per i prossimi 5 anni (come si evidenzia dai grafici del Libro Bianco, fluttuazioni demografiche in alto o in basso sono all'ordine del giorno, specialmente quando i dati

vengono disaggregati su base regionale). Attualmente questo verrebbe affrontato al meglio con incarichi annuali e, se nel frattempo si avesse la fortuna di incorrere in un provvedimento di stabilizzazione come l'attuale, con una immissione in ruolo. Quando poi la fluttuazione temporanea venisse riassorbita, emergerebbe tutta la problematicità connessa agli insegnanti perdenti posto. E non si potrebbe invece offrire agli insegnanti attualmente assunti (meglio ancora, alla parte migliore di essi) l'ipotesi di lavorare il 10% in più con il 10% in più di salario, per l'intero arco di tempo per cui è previsto l'innalzamento delle iscrizioni?

Sono cosciente della miriade di obiezioni che si possono sollevare a questo tipo di ipotesi: chi gestirebbe questa sorta di straordinari? esisterebbero diritti acquisiti nella fruizione di questa opportunità? che conti fare con la conseguente differenziazione salariale? non si deteriorerebbe la qualità dell'insegnamento con l'allungarsi degli orari? e via di questo passo. È ovvio che l'adozione ipotetica di queste misure sposterebbe l'accento sul ruolo dei dirigenti scolastici, che dovrebbero per ruolo essere deputati alla valorizzazione delle risorse umane nella scuola. Oggi si tratta in massima parte di ex-colleghi, dove è quindi più difficile l'esercizio di valutazione formale della qualità della docenza (anche se dietro le quinte spesso le valutazioni sono molto esplicite). Ma nella misura in cui divenga socialmente accettata l'idea che nella relazione educativa non tutti hanno le stesse capacità, e che si possa/debba chiedere di più da chi può dare di più, allora il ruolo del dirigente che selezioni i possibili "beneficiari" di allungamento di salario/orario tra i docenti della scuola dovrebbe diventare un atto di normale amministrazione.

Si tratta ovviamente di fantascienza. Tuttavia l'idea di programmare l'offerta formativa anche attraverso una gestione più attenta delle risorse umane fa capolino in varie parti del volume. Il merito maggiore è forse di natura culturale. Fino ad oggi l'istituzione scolastica è stata gestita in un'ottica che potremmo definire "dal lato della domanda": sono i genitori che decidono dove vogliono iscrivere i loro figli (anche se magari a scuole di bassa qualità); sono gli studenti universitari che decidono a quale facoltà iscriversi (anche se magari a facoltà dove non troveranno lavoro come insegnanti); sono gli insegnanti che fino a ieri sostenevano i concorsi abilitanti nelle discipline che preferivano e che oggi chiedono l'iscrizione alle scuole di specializzazione di loro scelta (anche se magari non esistono cattedre corrispondenti agli abilitati); sono infine gli insegnanti di ruolo che si trasferiscono nelle scuole di loro preferenza (lasciando costantemente scoperte le cattedre in un sottoinsieme di scuole ritenute, a torto o a ragione, più "difficili"). Il gestore pubblico si limitava ad una presa d'atto e cercava di adeguare le risorse didattiche alla luce di questi cambiamenti.

Uno dei meriti del libro bianco è quello di proporre un'ottica diversa, che tenga anche conto del ruolo possibile dell'offerta. Le famiglie e gli studenti possono essere informati dei destini scolastici e lavorativi delle diverse tipologie di scuole e università. I docenti possono essere impiegati in modo più interscambiabile di quanto non accada oggi. Per altro questo già accade nella docenza universitaria: un docente vincitore di un concorso per uno specifico raggruppamento disciplinare può insegnare tutte le materie che ricadano in quel raggruppamento o in raggruppamenti affini, per un ammontare di ore anche in eccesso rispetto ai compiti didattici ordinari affidatigli, purché esistano risorse per pagare gli ulteriori affidamenti e/o ne abbia comunque l'intenzione. Certo non tutti i docenti sono uguali, e non da tutti forse si vorrebbe l'allungamento della presenza in aula. Ma la capacità di riconoscere e valorizzare gli insegnanti più capaci è anche quello che molti all'interno della scuola forse si aspettano.