

Una proposta per il reclutamento e la formazione iniziale dei docenti (concorso-corso)

di Paolo Fasce

- Fase 1. I candidati e le candidate si iscrivono nelle graduatorie alle quali hanno titolo (in passato Graduatorie Permanenti, poi Graduatorie ad Esaurimento, oggi Graduatorie Provinciali per le Supplenze o GPS).
- Fase 2. Tutti i candidati e le candidate che ricoprono posti vacanti e disponibili su organico di diritto effettuano un primo anno di prova (sono i contratti “al 31 di agosto”). È possibile rinunciare, in questo caso il contratto è commutato su quello “fino al termine delle attività didattiche” (vulgo “al 30 giugno”) e l’anno di prova è proposto al successivo in graduatoria. La gestione delle preferenze può essere gestita informaticamente. I/Le docenti possono indicare dove sono disponibili a fare l’anno di prova e dove no, nel caso in cui tocchi quella scuola con solo posti al 31 agosto su quella classe di concorso, il/la docente viene spostato sulla preferenza successiva e quel posto lasciato libero per chi è interessato e disponibile ad effettuare l’anno di prova in quella scuola. I/Le docenti possono scegliere le scuole presso le quali fare l’anno di prova in funzione del PTOF dell’istituto (e di altri parametri insindacabili).
- Fase 3. I/Le docenti assunti sui posti in organico di diritto (vacanti e disponibili) effettuano l’anno di prova esattamente come i/le docenti tenuti all’anno di prova (nomina di un tutor, attività di peer tutoring, attività sulla piattaforma INDIRE, visita del dirigente scolastico, laboratori organizzati dalle scuole capofila di Ambito d’intesa cogli USR).
- Fase 4. Al termine dell’anno di prova, il Comitato di Valutazione esprime il proprio giudizio vincolante sul passaggio dell’anno di prova. In caso di passaggio si passa alla fase 5. In caso di non passaggio, il docente resta in graduatoria, ma non può lavorare nella scuola dove ha lavorato in quell’anno per i successivi tre anni (salvo deroga del dirigente scolastico, anche questa acquisibile per via informatica). Il/La docente può effettuare fino ad altri due anni di prova in altre scuole, se assunto su posto in organico di diritto (vacante e disponibile).
- Fase 5. Il/La docente è vincolato per tre anni a lavorare nella scuola dove ha superato il primo “anno di prova” ed è avviato ad una formazione abilitante, strutturata e mista scuola/università. In caso di trasferimento, si torna alla Fase 1. Viene nominato un tutor scolastico e un supervisore di tirocinio (docente scolastico individuato dall’Università assieme all’USR, come per le SSIS, i TFA e i PAS). In ciascuno dei tre anni di prova affronta 20 CFU di area didattica e pedagogica. In ciascuno degli anni è sottoposto alla valutazione del Comitato di Valutazione integrato dal supervisore di tirocinio e da un docente universitario individuato dalla facoltà di Scienze della Formazione. In caso di non superamento di uno degli anni di prova, si ritorna alla “Fase 1”. Questa procedura risolve il problema verificato in tanti casi durante i percorsi abilitanti in occasione delle SSIS, dei TFA e dei PAS. Chi aveva avuto accesso a questi percorsi, difficilmente è stato fermato dalle università, timorose di ricorsi giuridici, trattandosi spesso di esami esperienziali entro i quali dire che si era passato o no un certo esame era spesso delicato. Demandare ad un organismo composito che analizzi a tutto tondo

l'andamento del candidato docente e formuli l'eventuale giudizio di stop, serve per evitare fenomeni di "abilitazione per tapis roulant".

Fase 6. Al conseguimento dei 60 CFU erogati con orizzonte triennale e al superamento del (complessivamente) quarto anno di prova (valutato dal comitato di valutazione integrato dal tutor, dal supervisore di tirocinio e da un docente universitario, come già sopra indicato), il docente è abilitato e assunto con contratto a tempo indeterminato ed è tenuto ad un triennio di lavoro presso la scuola dove ha prestato servizio nei precedenti quattro anni. La mobilità può essere autorizzata con un anno di anticipo dal dirigente scolastico (in caso di servizio eccellente e per conseguente riconoscenza del merito).

Osservazioni:

- Sul valore di concorso delle graduatorie:
 - alle GPS va dato valore concorsuale di tipo "concorso-corso", il concorso si conclude con l'abilitazione al termine del percorso formativo;
 - già oggi le assunzioni del personale ATA avvengono "per scorrimento" su graduatorie che hanno valore di concorso; si potrebbe mutuare un percorso simile anche per il personale ATA visto considerato il fatto che due mesi di periodo di prova non sono sufficienti a valutare questo genere di personale;
 - già in passato le assunzioni degli/delle insegnanti avvenivano per scorrimento (vedi Graduatorie ad Esaurimento) e le graduatorie degli insegnanti avevano valore di concorso.
- Il vincolo lavorativo sulla scuola di origine, per complessivi sette anni, ha lo scopo di evitare quanto accaduto numerose volte in passato, cioè che "dirigenti pietosi" accettassero di fare passare l'anno di prova a docenti ai quali era "moralmente imposto" di andare a lavorare in un'altra scuola. In altri termini, personale impreparato veniva scaricato su altre scuole con grave danno per l'utenza. Imporre un periodo addirittura settennale consente di evitare questo tipo di "scaricabarile" vergognoso ma tanto reale quanto esiziale nelle conseguenze sull'utenza.
- Evidentemente le Università organizzano presso i Dipartimenti di Scienze della Formazione un gruppo di lavoro che organizza le attività formative necessarie. Lo Stato finanzia le università e le scuole per effettuare le attività necessarie (nel contesto scolastico, già oggi esistono le reti di ambito che organizzano i laboratori per i docenti tenuti all'anno di prova, vanno semplicemente potenziate).
- Come per la magistratura, il numero di tentativi di "anno di prova" non può essere superiore a tre nel corso della carriera (estendibili a cinque se effettuati su più classi di concorso). Al terzo fallimento, una commissione, la cui composizione è da valutare, deve stabilire se il docente può continuare a lavorare come supplente, oppure se imporre un periodo di latenza (ad esempio cinque anni) entro la quale la persona dovrà necessariamente esplorare strade diverse dall'insegnamento. Periodi più brevi rischiano semplicemente di favorire candidati di famiglie abbienti in grado di mantenere nella disoccupazione i propri parenti.