



ASSOCIAZIONE
TREELLE

PER UNA SOCIETÀ DELL'APPRENDIMENTO CONTINUO



Questa ricerca è stata resa possibile dal sostegno di più Fondazioni di origine bancaria

- ❑ Compagnia San Paolo di Torino
- ❑ Cassa di Risparmio in Bologna
- ❑ Monte dei Paschi di Siena
- ❑ Cassa di Risparmio di Genova e Imperia
- ❑ “Pietro Manodori” di Reggio Emilia

Quaderno n. 4

1 luglio 2004

Quali insegnanti per la scuola dell'autonomia?

Al Quaderno è stato riconosciuto l'Alto
Patrocinio del Presidente della Repubblica

Per TreeLLLe l'obiettivo strategico è migliorare gli apprendimenti degli studenti

- ❑ valorizzando la professione e rendendola più attraente
- ❑ elevando la professionalità media degli insegnanti

L'Italia ha il sistema scolastico
(primarie e secondarie) più costoso
d'Europa

Spesa per studente

+ 27% nelle primarie

+ 15% nelle secondarie

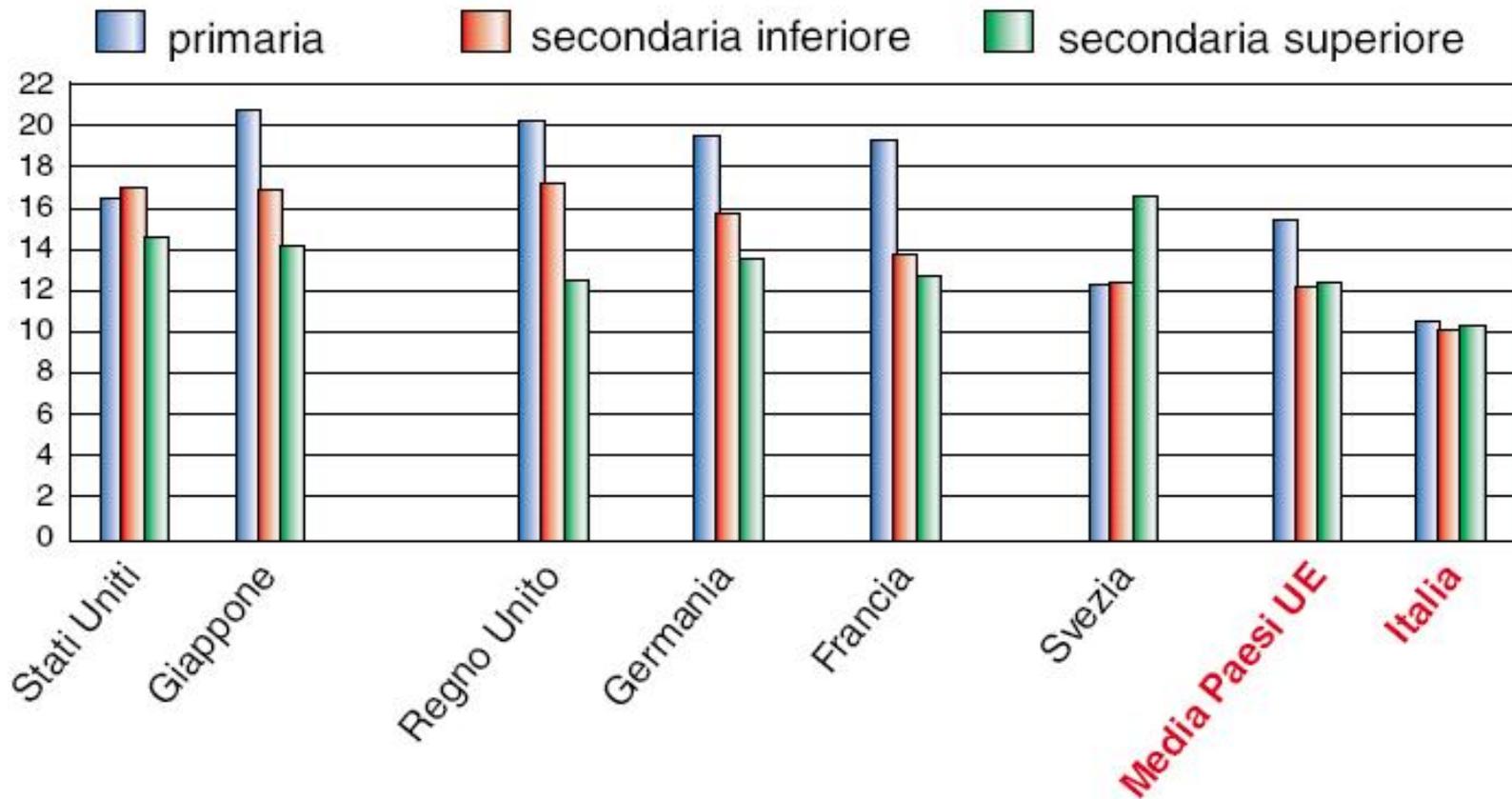
Causa principale dell'alto costo:

l'Italia ha un numero di insegnanti elevatissimo rispetto al numero degli studenti e alle medie UE

+ 41% nelle primarie

+ 23% nelle secondarie

Figura 6
Rapporto studenti/docenti
per livello d'istruzione (2001)



FONTE: OCSE 2003, da Chart D2.2



Tabella 1 a

Spesa pubblica e privata per l'istruzione (2000)

		<i>Italia</i>	<i>Media UE</i>	<i>Media OCSE</i>
2.	Spesa scuola primaria e secondaria sul PIL	3,3	3,6	3,5
3.	Spesa per studente			
	in \$ USA PPA			
	Scuola primaria	5.973	4.698	4.381
	Scuola secondaria	7.218	6.303	5.957

Fonte OCSE



Tabella 1 b

Numero studenti per docente (2001)

	<i>Italia</i>	<i>Media UE</i>	<i>Media OCSE</i>
4. Scuola primaria	10,8	15,2	17,0
5. Scuola secondaria	10,2	12,5	13,9

FONTE: OCSE

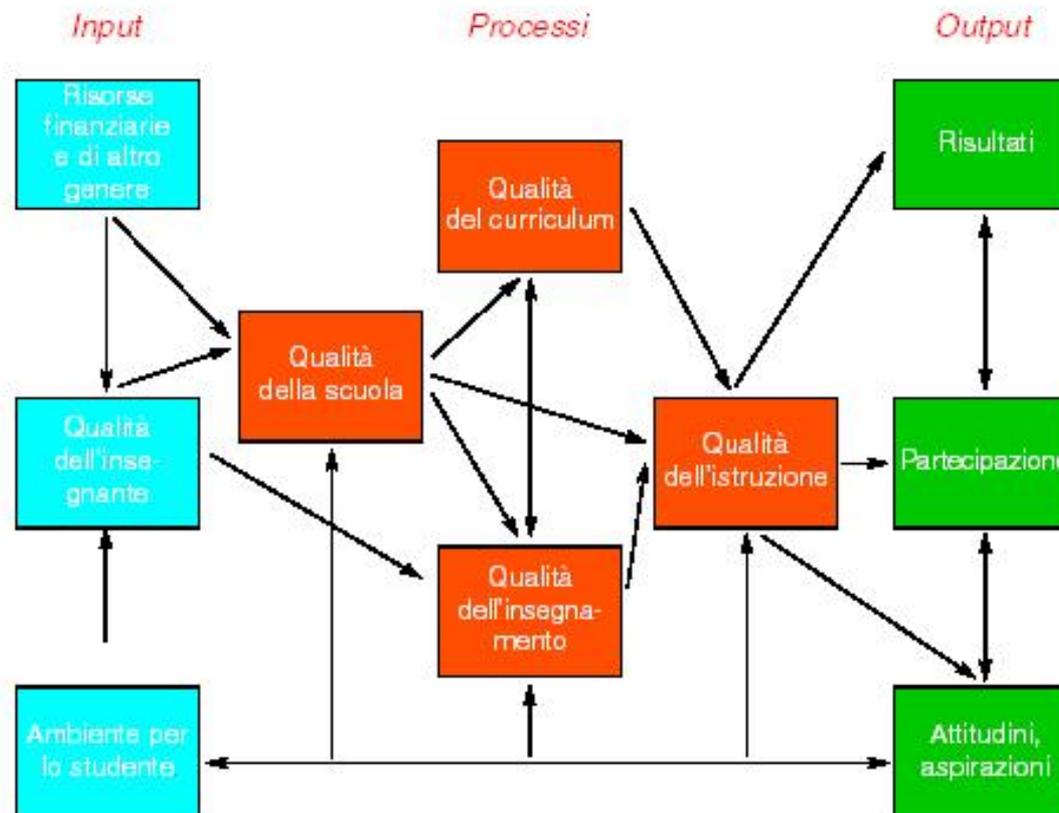
E i risultati?

- ❑ abbandono scolastico (senza titolo o qualifica):
oltre il 25%
- ❑ sui quindicenni di 32 paesi l'Italia è 22esima in
literacy e 24esima in numeracy
(PISA-OCSE, 2000)

Evidentemente la quantità non fa qualità

Figura 1

Gli apprendimenti sono il risultato di un sistema complesso



FONTE: Shavelson R.J., Santa Monica, CA 1987

Questo Quaderno è mirato a:

- ❑ valorizzare la professionalità degli insegnanti senza elevare il livello di spesa complessiva

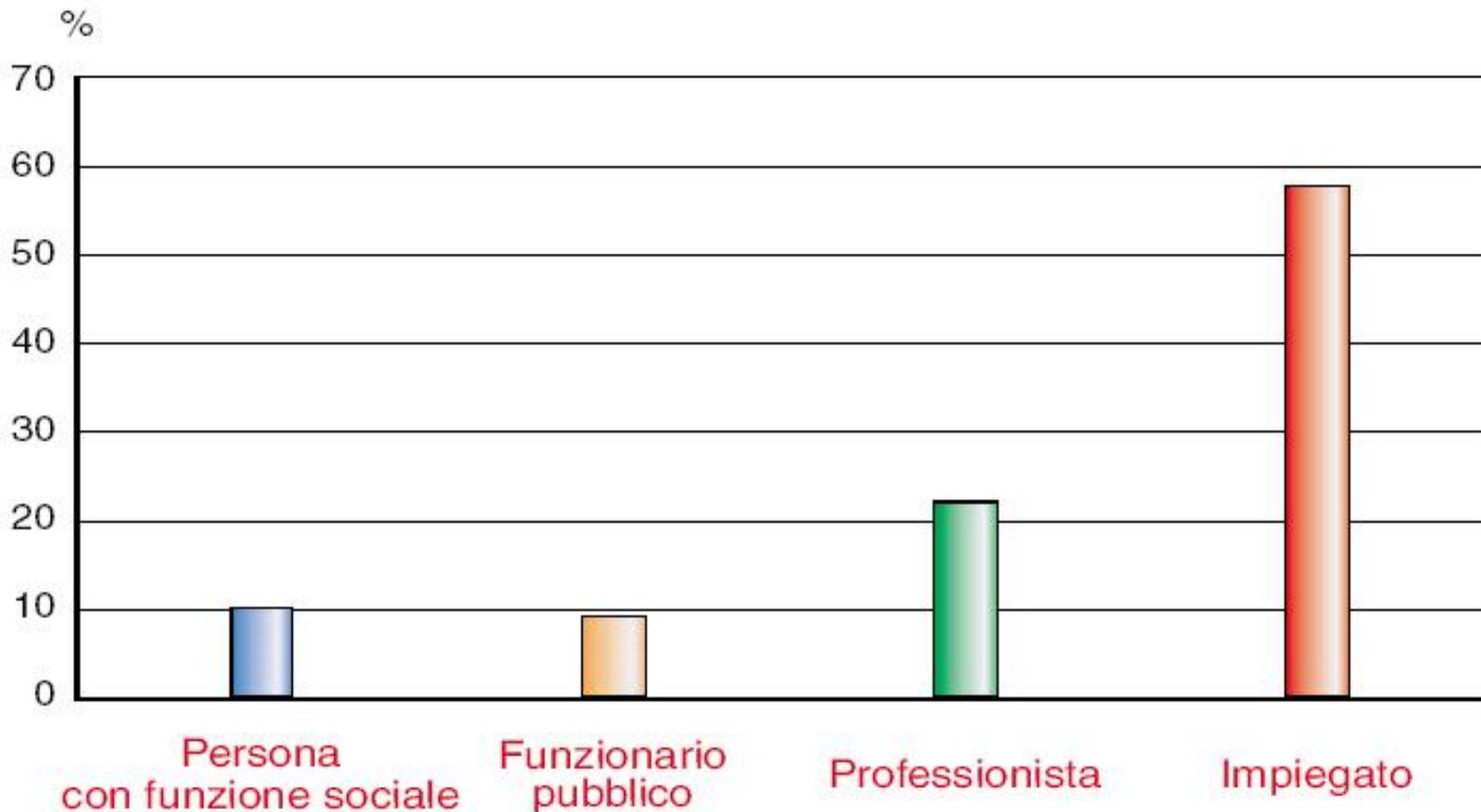
Un malessere

□ per gli insegnanti stessi

□ per i cittadini

Figura 5A

Come gli insegnanti vedono la propria figura



FONTE: Indagini IARD, 1990 e 1999

Tabella C.1

Quanti sono gli insegnanti “bravi” secondo i cittadini

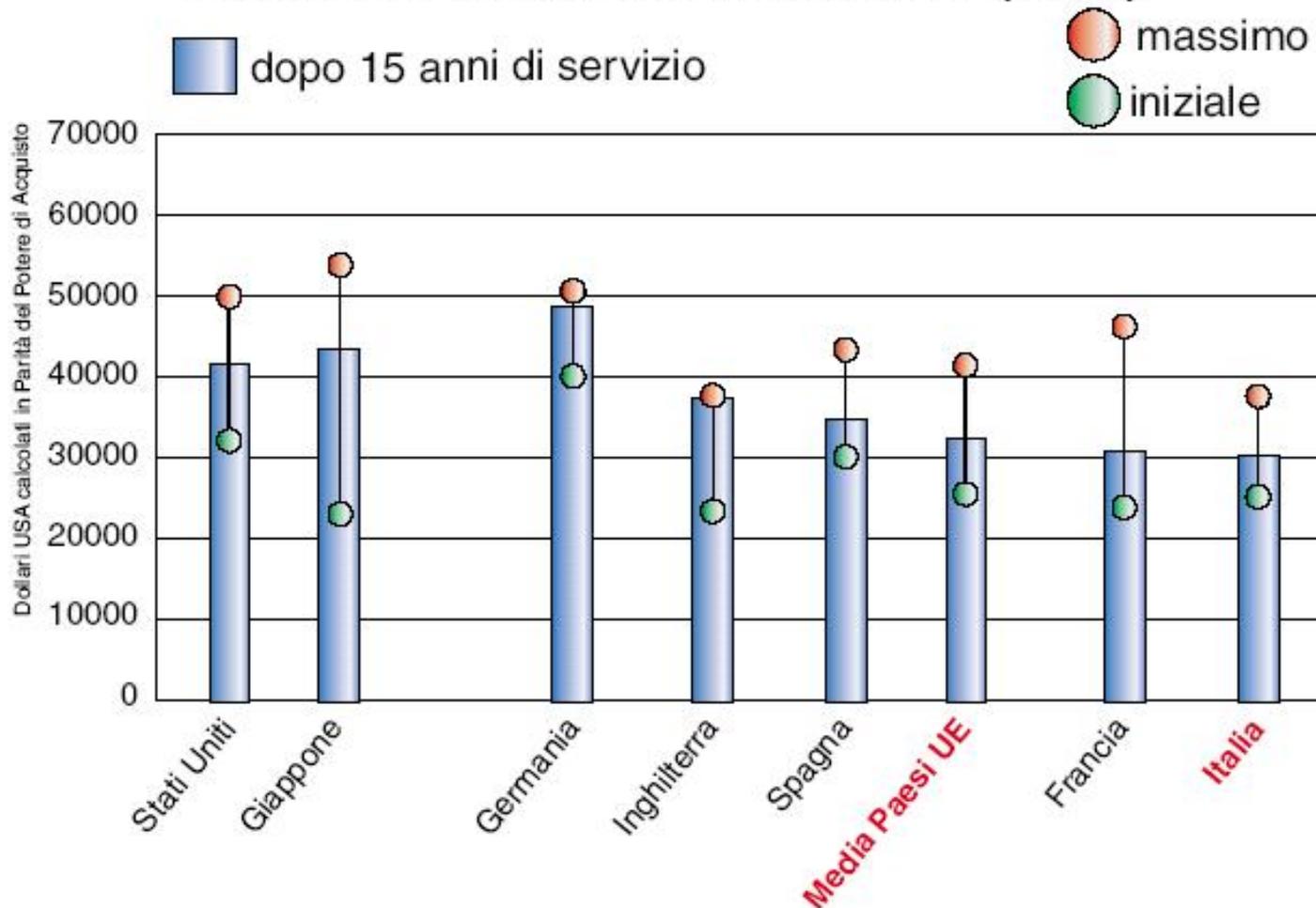
	51-64 anni	18-30 anni	Media 18/64 anni
Dichiara che I “bravi” sono una minoranza	55%	70%	59%

FONTE: Ricerca Treelle-Istituto Cattaneo
(su un campione nazionale di 2.600 adulti dai 18 ai 64 anni)

Le cause per TreeLLLe sono:

- ❑ formazione iniziale e continua insufficiente
- ❑ ambiente di lavoro
- ❑ carenza di diversificazione di ruoli e responsabilità
- ❑ declino del prestigio sociale
- ❑ assenza di valutazione dei meriti
- ❑ scarsa gratificazione economica

Figura 12
Stipendi degli insegnanti
della scuola secondaria inferiore (2001)



FONTE: OCSE 2003, da Chart D5.1

Tabella 1 c*
Altri indicatori riferiti
alla scuola secondaria inferiore (2001)

	<i>Italia</i>	<i>Media UE</i>	<i>Media OCSE</i>
6. Media alunni per classe	21	23	24
7. Ore annue di lezione per gli studenti	1020	943	939
8. Ore annue di lezione degli insegnanti	612	663	714
9. % insegnanti per età	fino a 39 anni	8,8	33,7
	a partire da 50 anni	48,7	34,1

FONTE: OCSE

Le proposte di TreeLLLe

Proposta 1

un sistema di sviluppo professionale degli insegnanti a tre livelli: eccellenti, esperti, ordinari

(da sperimentare)

- ❑ attraverso la valutazione della professionalità di chi vuole candidarsi
- ❑ per stimolare tutti a crescere professionalmente
- ❑ per offrire di più a chi dà di più (titoli e remunerazione)
- ❑ con gli “eccellenti” in funzione di traino e modello

Tabella A.7
Propensione a farsi valutare

	<i>Totale</i>
Estremamente elevata	12
Abbastanza elevata	42
Abbastanza bassa	17
Estremamente bassa	15
Non so	14
%	100

FONTE: Ricerca Irre-Lombardia, realizzata da IARD, 2000

Tabella A.5

Come gli insegnanti percepiscono i loro colleghi e se stessi

Percezione della composizione del corpo docente

Docenti bravi	30
Docenti adeguati	49
Docenti inadeguati	21
Totale	100

Autopercezione

Docente molto bravo	29
Docente adeguato	70
Docente non ancora adeguato	1
Totale	100

*FONTE: Ricerca Irre-Lombardia, realizzata da IARD, 2000
(su un campione di 2.493 docenti nazionali)*

Tabella A.3

Figure da coinvolgere nella valutazione dell'insegnamento secondo i docenti

Media dei tre gradi scolastici

Docente stesso	75
Capo d'Istituto	50
Colleghi di materia e istituto	46
Allievi	45
Colleghi di classe	37
Altri esperti estranei	35
Genitori degli allievi	28
Ispettore ministeriale	23
Studiosi universitari	22
Consiglio di Istituto	16

FONTE: Ricerca Irre-Lombardia, realizzata da IARD, 2000

Come?

- ogni anno il MIUR bandisce quote di promozioni per:
 - insegnanti “**eccellenti**” a regime 20% max.
con + 50% retribuzione
 - insegnanti “**esperti**” a regime 50% max.
con + 25% retribuzione

Un modello da sperimentare

Che cosa valutare?

- ❑ la professionalità docente è un mix complesso
- ❑ nelle scuole si sa chi è “un bravo insegnante”

Quali elementi base per la procedura di valutazione degli insegnanti?

1. portfolio di autovalutazione certificato e discusso
2. risultati test nazionali su studenti
3. valutazione del dirigente
4. valutazione dei “pari eccellenti”
5. valutazione reputazionale da parte degli studenti maggiorenni (per la secondaria) e delle famiglie (per la primaria)

Quali fasi e sedi di valutazione?

1. nucleo di valutazione di istituto (preside + 2 insegnanti “eccellenti” o “esperti”):
 - seleziona una rosa di candidati
2. nucleo di valutazione di rete di scuole (due presidi + due insegnanti + un esperto universitario):
 - promuove i candidati per scrutinio comparativo

Proposta 2

Formazione iniziale e continua

- ❑ laurea specialistica “abilitante” (non più concorsi nazionali o regionali)
- ❑ selezione a numero chiuso finalizzato all’effettivo reclutamento (non più lungo precariato)
- ❑ struttura interateneo specialistica e unitaria
- ❑ stretta collaborazione tra università e scuola
- ❑ per la formazione continua: un’offerta territoriale (di soggetti accreditati dal MIUR)

Proposta 3

Reclutamento esercitato direttamente da scuole dell'autonomia

- ❑ blocco delle sanatorie e delle immissioni in ruolo ope legis
- ❑ sterilizzazione graduatorie (gestione ad esaurimento)
- ❑ più controllo sulle assenze e gestione delle supplenze più flessibile

Proposta 4

Nel corso del servizio diversificazione di responsabilità e ruoli (temporanei o permanenti)

- solo gli “eccellenti” e, in certi casi, gli “esperti” possono diventare:
 - dirigenti o vice, ispettori MIUR
 - ricercatori e formatori nelle strutture universitarie specialistiche
 - tutor e figure di sistema nella scuola

Proposta 5

Una legge sullo stato giuridico degli insegnanti

- ❑ oggi gli insegnanti sono “impiegati civili dello stato” (?!)
(testo unico 1957)
- ❑ è urgente una legge sullo stato giuridico degli insegnanti
(diritti e doveri)

Proposta 6

Razionalizzazione dei contratti di lavoro

- ❑ un contratto specifico per gli insegnanti (distinto da personale ATA)
- ❑ ridurre gli attuali cinque livelli contrattuali a tre:
 - uno solo nazionale (presso l'ARAN)
 - uno regionale (con le confederazioni sindacali e senza contenuti salariali)
 - uno a livello di istituto

Sintesi delle proposte di TreeLLLe

1. un sistema di sviluppo professionale degli insegnanti a tre livelli (eccellenti, esperti e ordinari)
2. una formazione iniziale specialistica e continua
3. reclutamento esercitato direttamente dalle scuole dell'autonomia
4. possibilità di diversificazione di ruoli e responsabilità nel corso del servizio
5. una legge sullo stato giuridico degli insegnanti (diritti e doveri)
6. razionalizzazione dei contratti di lavoro

Necessità di scelte politiche forti e urgenti

Tabella 11

Una occasione da non perdere

Cessazione dal servizio dal 2004 al 2014 = 303.000

(in migliaia)

2004	8.000
2005	12.000
2006	19.000
2007	23.000
2008	29.000
2009	31.000
2010	34.000
2011	36.000
2012	37.000
2013	37.000
2014	37.000

(65 anni per gli uomini e 60 per le donne)

FONTE: MIUR, 2004

Un patto nazionale di lungo termine

1. mantenere l'attuale importante investimento per la scuola
2. dare luogo ad un'azione combinata di
 - a) riduzione del personale del 2% all'anno x 10 anni
 - b) aumento retribuzione degli "eccellenti" e degli "esperti" (a regime il 70% del totale degli insegnanti) = spesa complessiva + 20% in 10 anni

Associazione
TREELLE
Per una società
dell'apprendimento continuo

