IL SISTEMA ITALIANO
RENDE MOTIVATI GLI INSEGNANTI?

Inchiesta sui modi di accesso alla professione di insegnante, sulla formazione iniziale, sull'impiego dei supplenti nei Paesi europei.

di **Antonio Massariolo**

"Avere insegnanti motivati è uno dei requisiti indispensabili per un sistema educativo di successo, in cui gli studenti provenienti da esperienze di vita diverse possono realizzarsi e raggiungere il loro pieno potenziale". Le parole sono di **Mariya Gabriel** Commissaria europea per l'Innovazione, la ricerca, la cultura, l'istruzione e i giovani. Una dichiarazione che ci invita a capire se il comparto docenti italiano ed europeo è realmente motivato. Per farlo bisogna partire da alcuni dati. Il primo è "italiano" e riguarda la scelta professionale dei docenti. Per il 65% di loro l'insegnamento è stata la prima scelta professionale, una decisione quindi fortemente motivata e consapevole.

Ci basta questo per dire quindi che gli insegnanti italiani sono un esempio perfetto di ciò che ritiene fondamentale la Commissaria europea? Non esattamente, anzi. Gli insegnanti italiani, o meglio le insegnanti visto che la percentuale di insegnanti donna varia dal 99% della scuola primaria al 67% di quella secondaria di secondo grado, sono indubbiamente fortemente motivate ad inizio carriera, ma l'ingresso nella burocrazia non può che minare questa grande motivazione. **Questo è un tema di quelli che potremmo considerare atavici per il nostro Paese, e non solo per quanto riguarda la formazione scolastica. In altre inchieste pubblicate da *Professione Docente* abbiamo visto come l'inquadramento professionale degli insegnanti possa giocare un ruolo fondamentale anche sulla loro motivazione. In questo numero cercheremo di capire invece quanti di loro hanno la certezza di essere insegnanti anche nell'anno successivo a quello dell'incarico.**

Prendendo il caso campione dell'insegnamento nella scuola secondaria inferiore, vediamo che, come spesso accade, nei Paesi del nord Europa la situazione lavorativa è sempre un po' più stabile rispetto ad altre parti. L'esempio concreto è quello della Danimarca, che è lo Stato in cui **quasi la totalità (96,8%) degli insegnanti ha un contratto a tempo indeterminato.** Il Paese europeo invece in cui **la percentuale di contratti a tempo indeterminato è minore** è la Spagna, in cui solamente il 66,6% del totale ne è in **possesso.** "E l'Italia?" vi starete chiedendo. "Noi", anche in questo caso**, siamo più vicini ai nostri dirimpettai rispetto al nord.**

In Italia un insegnante su quattro è ancora a tempo determinato, un dato che ci inserisce al quartultimo posto, davanti solo alla già citata Spagna, alla Romania, al Belgio francese e al Portogallo. **Siamo distanti quasi 8 punti percentuali dalla media europea dei contratti a tempo indeterminato,** che si attesta all'82,4%. Guardando invece la cima della classifica, la Danimarca è seguita dal Regno Unito (i dati a cui facciamo riferimento sono i TALIS 2018 che comprendono ancora la Gran

Percentuale di insegnanti di scuola secondaria inferiore con un contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato

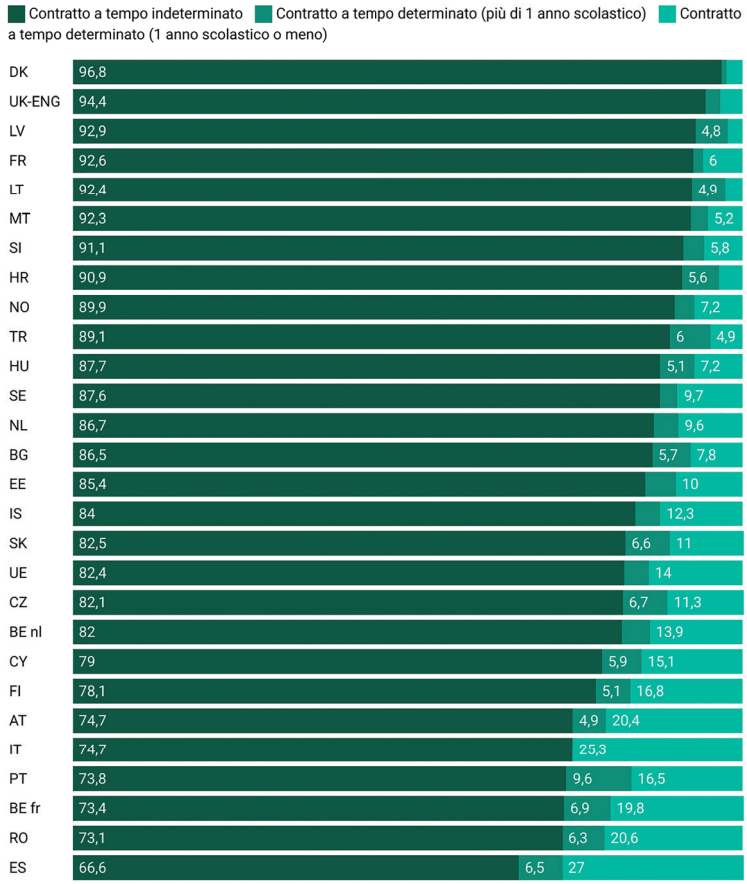


Grafico: Antonio Massariolo · Fonte: TALIS 2018 · Creato con Datawrapper **Fig.1**

Bretagna), la Lettonia, la Francia e la Lituania.

Cercando sempre di comparare il nostro paese con il resto d'Europa, è facile accorgersi di una particolarità che a noi potrà sembrare banale, ma che è un'unicità all'interno dell'Unione Europea. **L'Italia infatti è l'unico Paese che non ha alcun contratto a tempo determinato della durata superiore ad un anno.** Il luogo in cui questa tipologia contrattuale è più utilizzata è il Portogallo, in cui il 9,6% degli insegnanti è a tempo determinato ma con una prospettiva superiore ai 12 mesi.

I dati TALIS quindi ci aiutano a capire la panoramica della percentuale di insegnanti assunti con contratti a tempo indeterminato o determinato. Cercando di riassumere i numeri che abbiamo appena visto possiamo dire che in Europa, quasi un insegnante su cinque è assunto con un contratto a tempo determinato, e di solito questo è a breve termine.

L'Italia, in questo caso, è quasi il fanalino di coda con il 25,3% del corpo docente a tempo determinato. Gli altri Paesi in cui la percentuale di insegnanti con un contratto a tempo determinato è ben al di sopra della percentuale UE sono il Belgio (Comunità francese), Spagna, Austria, Portogallo e Romania, in tutti più del 25% degli insegnanti di scuola secondaria inferiore ha un contratto a tempo determinato.

Le motivazioni sono diverse, Paese per Paese. **Sappiamo che in Spagna la causa di fatto è stata la crisi economica, che ha portato a riassegnare solo 10% delle posizioni lasciate dagli insegnanti di ruolo** andati in pensione tra il 2009 e il 2015. **In Austria** l'elevato numero di contratti a tempo determinato riscontrato nel 2018 è dovuto al reclutamento di molti giovani insegnanti chiamati a sostituire quelli che stanno arrivando a fine carriera, una tendenza che continuerà nei prossimi anni visto che oltre il 45% degli insegnanti ha attualmente 50 anni o oltre. Un dato che però presumibilmente dovrebbe cambiare il prossimo anno, quando verranno divulgati i TALIS 2023.

Ma se ci sono tutte queste disparità, significa che anche la fase di accesso alla professione è ben diversa nei vari Stati**. La fase iniziale della professione docente è, secondo quanto dichiarato dalla stessa Commissione Europea "cruciale per un ulteriore impegno e sviluppo professionale e per ridurre il numero di insegnanti che abbandonano la professione".** Il momento in cui gli insegnanti appena formati passano dall'istruzione iniziale alla vita professionale è quindi una fase tanto importante quanto diversa in tutta l'Unione Europea. Durante questa fase infatti, gli insegnanti svolgono interamente o parzialmente i compiti che spettano ai docenti esperti e sono remunerati per il loro lavoro. Per dirla ancora più chiaramente questa è la fase che, in alcuni sistemi educativi come ad esempio quello italiano, funge anche da periodo di prova prima della conferma dell'assunzione.

Accesso alla professione e formazione iniziale dei docenti

Nella maggior parte dei paesi europei tale fase è obbligatoria. Fanno eccezione solo il Belgio, la Repubblica Ceca, la Danimarca, l'Olanda e la Lettonia. Nei vari Stati però la fase di avvio strutturata è organizzata in diversi modi. Come riportato nel rapporto Eurydice 2021, nella maggior parte dei sistemi educativi, la fase di avvio è organizzata all'inizio del primo contratto come insegnante e può avvenire durante il periodo di prova. In altri, come ad esempio quello italiano, gli insegnanti che iniziano la fase di avvio sono già docenti a pieno titolo, mentre per altri ancora la fase di avvio è un ulteriore passo verso lo status di insegnante "di ruolo".

In Germania ad esempio esiste un servizio preparatorio a scuola, chiamato *Vorbereitungsdienst,* e questo è considerato una fase di iniziazione alla professione docente. Questa è di fatto una formazione iniziale degli insegnanti e tutti i laureati, cioè coloro che hanno già passato un primo esame di Stato o una qualifica di istruzione terziaria di secondo livello nella formazione iniziale degli insegnanti, questo a seconda del particolare Land di riferimento. La formazione in Germania è conditio sine qua non per superare il secondo esame di Stato, che a sua volta è condizione necessaria per diventare insegnanti a pieno titolo e ottenere un impiego permanente.

In Francia e a Cipro la formazione degli insegnanti è organizzata attraverso un percorso che potremmo definire consecutivo. La fase di avvio alla professione è di fatto integrata nella seconda fase della formazione iniziale degli insegnanti dedicata alla formazione professionale. In Francia ci sono due livelli definiti "Master 1 e 2". Nel primo gli studenti sostengono un concorso alla fine del quarto anno, mentre durante il secondo anno del programma dell'istruzione terziaria di secondo livello, cioè Master 2, i candidati seguono un programma di fase di avvio alla professione insieme a corsi teorici. Durante questa fase lo stipendio è pari a quello degli insegnanti.
Sempre in Francia c'è anche una seconda via. Chi non supera l'esame alla fine del quarto anno, può comunque continuare con il Master 2 e, durante il secondo anno di questo Master, seguire un tirocinio pratico che va dalle 8 alle 12 settimane. In questo caso però non c'è remunerazione per le attività di insegnamento. Alla fine del tirocinio poi, possono sostenere il concorso alla fine del quinto anno e, in caso di successo, intraprendere un programma di fase di avvio alla professione.
Una situazione simile a quella francese la ritroviamo a

Cipro, dove durante l'ultimo semestre della formazione pedagogica di un anno, gli studenti che vogliono diventare insegnanti devono seguire un programma di fase di avvio alla professione nelle scuole. Di fatto in questa fase avranno gli stessi doveri e responsabilità degli insegnanti e parteciperanno a tutte le attività scolastiche in modo full time. Oltre a ciò la fase, che generalmente dura sei mesi, prevede anche che nelle ore pomeridiane gli studenti futuri insegnanti continuino a seguire corsi teorici all'Università di Cipro.

Anche in Spagna, come a Cipro, la durata non supera i sei mesi, mentre in Lussemburgo, Ungheria, Malta e Norvegia, i nuovi insegnanti hanno diritto a un programma di fase di avvio della durata di due anni. Particolare è il caso del Lussemburgo, in cui la fase di avvio alla professione docente può essere ridotta di un anno se si seguono programmi di formazione iniziale. Una situazione simile poi, c'è in Ungheria, in cui si applica la stessa regola lussemburghese per chi ha seguito il nuovo programma quinquennale di formazione iniziale degli insegnanti. Tale programma include un anno di apprendistato da svolgersi presso una scuola.

Ci sono poi esempi particolari di Paesi in cui la durata della fase di avvio alla professione docente non è ben definita. Esempio concreto è la **Comunità fiamminga del Belgio,** dove la fase di avvio deve essere **completata entro i primi due anni di carriera. La medesima situazione si ritrova** in Slovacchia mentre in Irlanda e Liechtenstein, la fase di avvio alla professione deve essere svolta entro tre anni dall'inizio della prima nomina in una scuola. In Finlandia poi, la decisione sulla durata della fase di avvio è lasciata all'autonomia locale della scuola.

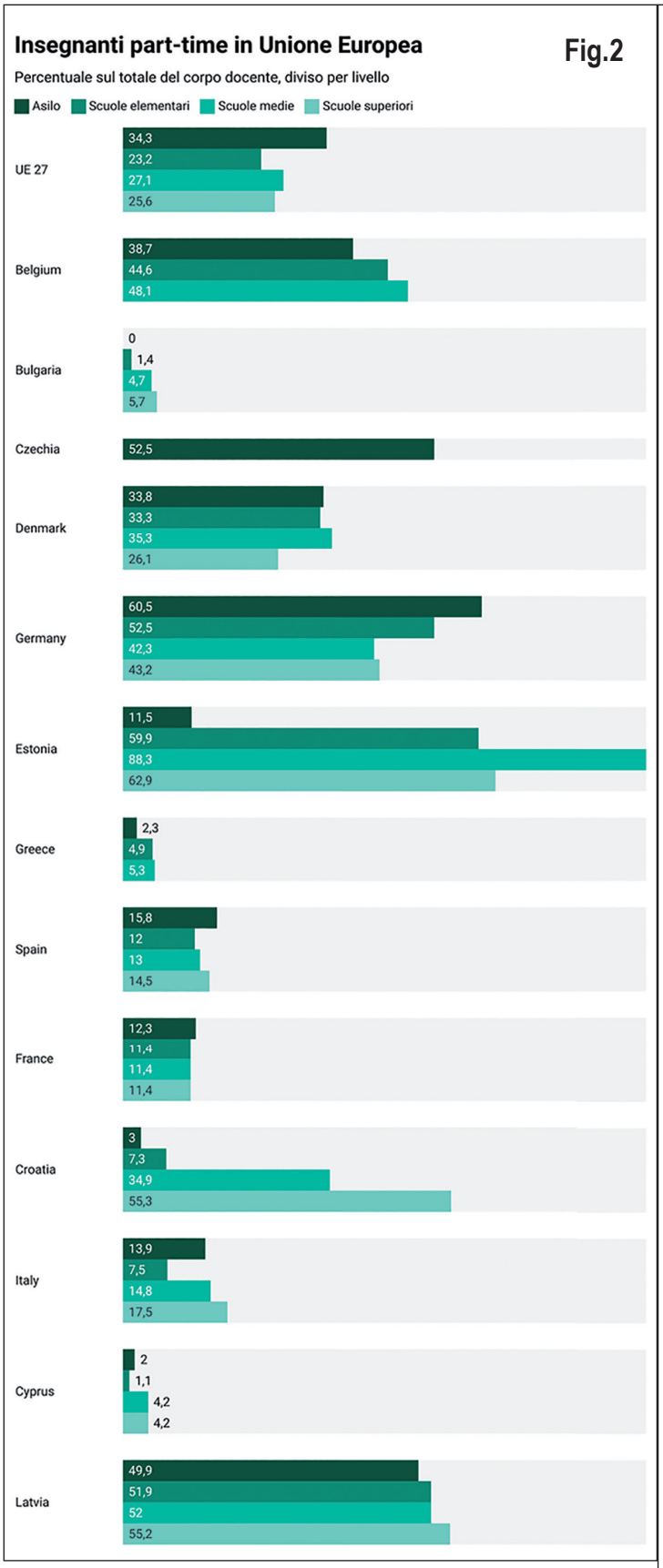
Come abbiamo già visto infine, in **Norvegia,** la fase di avvio alla professione per i futuri e nuovi insegnanti è solamente raccomandata ma non obbligatoria. Esistono delle linee guida in cui si chiariscono ruoli e doveri dei capi d'istituto, dei proprietari delle scuole, di università e collegi docenti. Nel 2017 il governo norvegese ha firmato un accordo con i sindacati delle parti interessate sui principi e i doveri riguardanti la fase di avvio alla professione dei nuovi insegnanti negli asili e nelle scuole. Questi principi forniscono linee guida e raccomandazioni per la fase di avvio, e chiariscono ruoli e doveri dei capi d'istituto, dei proprietari delle scuole, di università e collegi docenti.

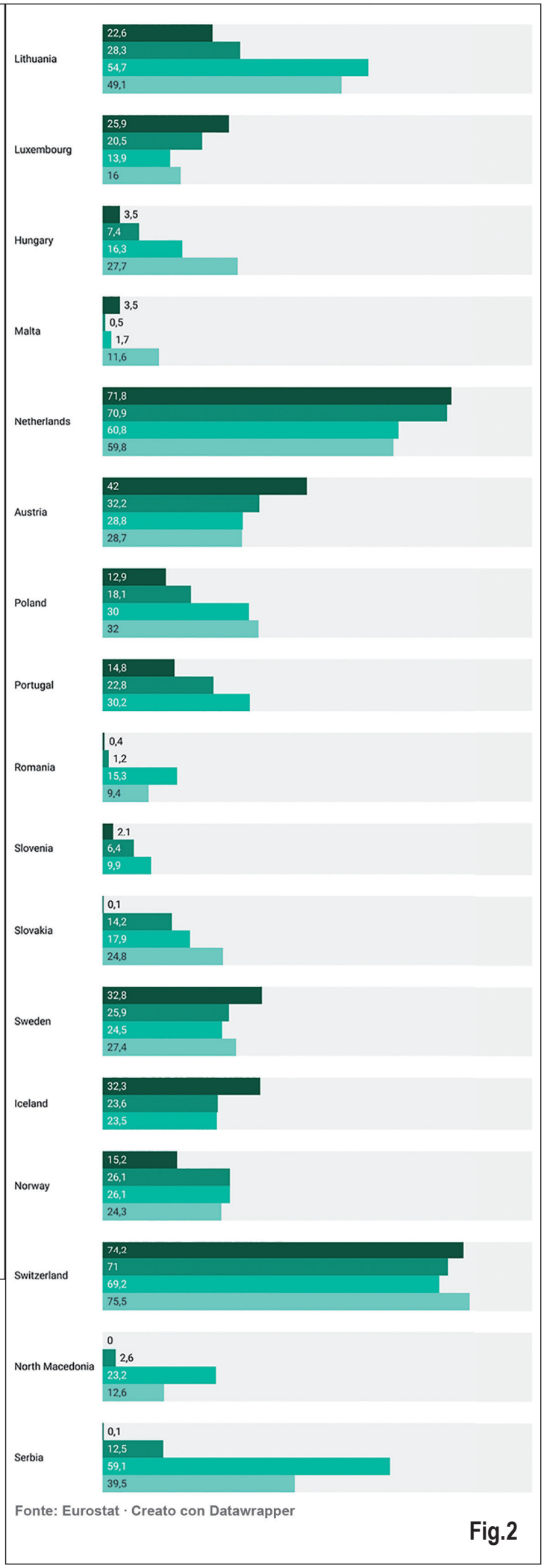
Una volta completata la **formazione iniziale in quasi la metà dei sistemi educativi, la valutazione finale mira a completare o confermare la qualifica abilitante** per l'insegnamento. Di fatto è ciò che accade anche in Italia in cui la valutazione è obbligatoria e tende a confermare o no l'insegnante.
Ci sono Stati in cui la valutazione è a tutti gli effetti un esame statale. È questo il caso di Croazia, Romania, Slovenia, Montenegro, Macedonia del Nord e Serbia. Le modalità però sono diverse e possono essere sia teoriche che pratiche, sia scritte che orali o entrambi. In Slovenia, ad esempio, l'esame professionale è orale, mentre in Croazia comprende entrambe le modalità. Sempre in Croazia, ma anche in Bosnia ed Erzegovina, Montenegro e Serbia, l'esame è composto da conoscenze teoriche e abilità pratiche.

Abbiamo capito quindi qual è la modalità per accedere alla professione docente nei vari Paesi e anche quanti nuovi docenti hanno poi un contratto a tempo determinato o indeterminato, con grosse disuguaglianze all'interno dell'Unione Europea. Per avere una fotografia ancora più chiara della situazione dei docenti in Europa, **è bene vedere quanti sono quelli che fanno questa professione in modo full time.**

In questo caso le differenze all'interno dei Paesi sono estremamente accentuate. Analizzando i dati forniti da Eurostat, il servizio statistico dell'Unione Europea, vediamo come all'interno della Comunità ci siano particolarità evidenti. Gli esempi più eclatanti sono l'88,3% dell'intero corpo docente estone alle scuole medie che è impiegato part-time o il 71,8% dei maestri e maestre d'asilo olandesi sono con questa modalità lavorativa. Ci sono poi i due estremi di Svizzera e Slovenia. Nel primo caso il 70% circa dell'intero corpo docente di qualsiasi livello è impiegato part-time, nel secondo invece la percentuale non supera mai il 10%.
La media europea di docenti part-time è del 34,3% all'asilo, del 23,2% alle scuole elementari, del 27,1% alle medie e del 25,6% alle superiori. L'Italia in questo caso ha dei dati decisamente inferiori. All'asilo il 13,9% del corpo docenti è impiegato part-time, alle elementari il 7,5% alle scuole medie il 14,8% ed alle scuole superiori il 17,5%.
La condizione degli insegnati è quindi estremamente variegata in tutta Europa. C'è però un filo conduttore che unisce Paesi diversi in un'unica conferma: c'è grande carenza di docenti.

Questo non è certo un problema nuovo ma la questione sembra essere peggiorata negli ultimi anni. **Andando a vedere nel dettaglio i dati pubblicati dal quaderno Eurydice, vediamo come siano 35 su 41 i sistemi educativi che in tutta Europa riferiscono di avere una carenza di insegnanti. 27 di questi riferiscono di avere solo carenze, mentre altri otto sembrano avere sia carenze che eccesso di offerta.**
Questa mancanza di docenti non è costante in tutte le materie e nemmeno in tutti i luoghi. Sappiamo infatti, che mediamente è maggiore per scienze, tecnologia, ingegneria, matematica e lingue straniere ed allo stesso modo riguarda anche specifiche aree geografiche. Tali zone sono spesso quelle più complesse da raggiungere,





nonché aree rurali svantaggiate dal punto di vista socio-economico, aree urbane caratterizzate da un elevato costo della vita o da un ambiente sociale conflittuale.

Negli anni ci sono stati diversi progetti volti ad affrontare la carenza di insegnanti. In Bulgaria, ad esempio, il **Ministero dell'educazione e della scienza sta cercando insegnanti di matematica, fisica e astronomia, informatica e tecnologia dell'informazione chiamati a insegnare in specifiche regioni del paese, dando loro uno stipendio maggiorato, oltre a un'indennità**

per spese di viaggio e alloggio. Un secondo esempio concreto per far calare la carenza di insegnanti ci viene dalla Serbia, in cui il Ministero dell'istruzione, della scienza e dello sviluppo tecnologico offre borse di studio per tali materie a studenti iscritti a programmi di formazione iniziale degli insegnanti.

Anche se sembra una contraddizione poi, in diversi Paesi è presente sia una carenza di insegnanti che un eccesso di offerta. È questo il caso di Spagna, Italia, Grecia, Lituania, Portogallo, Liechtenstein, Montenegro e Serbia. In particolare in Grecia coesiste sia un eccesso di offerta di insegnanti dovuto al blocco delle assunzioni di personale docente a tempo indeterminato, sia una serie di carenze in regioni remote e isole poco abitate. **In Portogallo invece la situazione è ancora più particolare perché presenta sia una carenza di insegnanti di certe materie e in regioni specifiche,** che un eccesso di offerta di insegnanti di altre materie e in regioni specifiche dall'altro. Per cercare di ovviare a questa problematica il governo ha messo in pratica un programma volto a migliorare la pianificazione e introdurre incentivi mirati ad attirare studenti nei percorsi già citati di formazione iniziale degli insegnanti per quanto riguarda le materie in cui si riscontrano carenze.

Sono solo cinque infine, i sistemi educativi in cui l'Eurydice non ha riscontrato nessuna problematica di carenza e offerta. Prendiamo un esempio virtuoso, anche se dobbiamo sempre considerare la quantità di popolazione a cui si fa riferimento. Uno dei luoghi in cui la formazione degli insegnanti è ritenuta di alta qualità e in grado di fornire buone conoscenze e competenze, e l'insegnamento è percepito come un lavoro prezioso per la società è **la Finlandia**, in cui maestri e le maestre di scuola primaria sono poco più di 27mila (in Italia son quasi 235mila).

Di modi per sopperire all'eccessiva richiesta di insegnanti ce ne sarebbero molti ma quasi tutti prevederebbero politiche lungimiranti e tempi lunghi. Il modo più semplice e veloce invece è uno solo: **utilizzare i supplenti.**

In questo noi italiani sembriamo essere capofila, ma è un primato di cui non andar particolarmente fieri. Ce lo dice la stessa Unione Europea che annualmente ha gli occhi puntati sul nostro Paese. Per capire bene qual è lo stato dell'arte delle supplenze in Italia però è sempre utile partire dai dati. In questo caso faremo un'analisi sia storica che attuale per capire come, negli anni, si è evoluta la situazione.

I dati che il Ministero mette a disposizione vanno dall'anno scolastico 2015/2016 fino a quello del 2020/2021, mancano quindi gli attuali. Possiamo però già farci un'idea della tendenza.

Dal 2015 in poi il numero dei supplenti in Italia è sempre aumentato. Di fatto è più che raddoppiato passando dai poco più di 100 mila del 2015/16 agli oltre 212 mila dello scorso anno. Sarebbe più corretto dire alle oltre, in quanto come spesso accade quando si parla di scuola, la maggioranza è di sesso femminile.

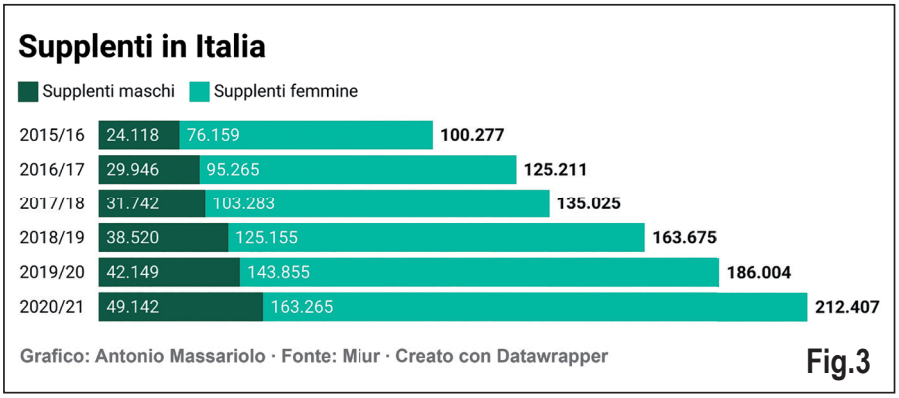


Fig.3

Quello della divisione dei sessi è argomento interessante perché, nonostante la crescita vertiginosa nei numeri totali, vediamo che la suddivisione di fatto è rimasta invariata. Le supplenti sono circa il 76/77% del totale.

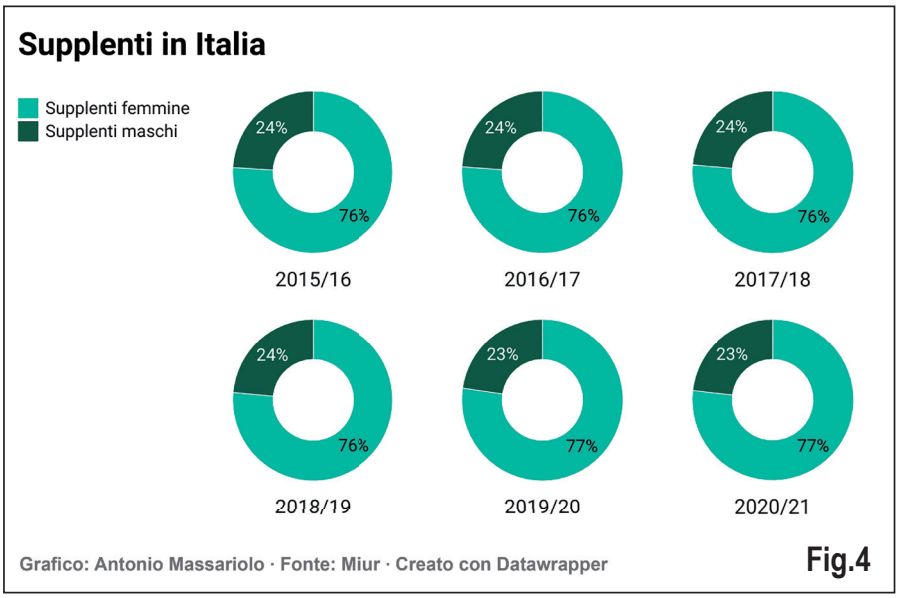


Fig.4

L' impiego dei supplenti

ITALIA

Ma come si fa a diventare supplente nella scuola italiana? Il labirinto burocratico non è semplice neanche da spiegare. Proviamo a farlo passo dopo passo, senza perderci. Gli incarichi di supplenza in Italia si differenziano in tre macro tipologie: supplenze annuali; supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche; supplenze temporanee per ogni altra necessità diversa dai casi precedenti.

Ci sono poi due graduatorie (più una) da dove posso

no essere “pescati” i supplenti. Le prime sono le GAE, cioè le graduatorie ad esaurimento che sono strutturate su base provinciale, sono aggiornate con cadenza triennale. Queste graduatorie però di fatto sono chiuse dal 2006. Le graduatorie ad esaurimento sono poi divise in tre fasce: nella prima sono inseriti i docenti che risultavano già iscritti nelle graduatorie per soli titoli (cosiddetto doppio canale); nella seconda sono inseriti i docenti che all’atto della costituzione delle graduatorie avevano maturato 360 giorni di insegnamento; nella terza fascia sono iscritti coloro che nel corso degli anni hanno conseguito solo l’abilitazione all’insegnamento. C’è stato poi un ulteriore aggiornamento, del 10 marzo scorso, che ha concesso al personale che era inserito a pieno titolo in queste GAE di chiedere la permanenza e/o l’aggiornamento del punteggio, il reinserimento in graduatoria o il trasferimento di provincia.

Se non abbiamo già perso la strada e la speranza, in caso di esaurimento delle GAE si passa alle GPS, cioè le graduatorie provinciali di supplenza. Queste nascono nel 2020 e sono costituite da due fasce: una di personale abilitato, l’altra di personale non abilitato.
In caso di esaurimento o incapienza delle GPS infine, i dirigenti scolastici possono passare ad utilizzare le graduatorie di istituto. Queste sono attualmente disciplinate dall’O.M. 112 del 6/5/2022 e sono articolate in tre fasce: una prima che comprende i docenti iscritti nelle graduatorie a esaurimento; una seconda che comprende i docenti in possesso di abilitazione iscritti nelle graduatorie provinciali di supplenza di prima fascia; ed una terza fascia che comprende i docenti di scuola secondaria non abilitati, in possesso del titolo di studio valido per l’accesso all’insegnamento, iscritti nelle graduatorie provinciali di supplenza di seconda fascia.
Da qui il Dirigente scolastico può attingere per supplenze annuali e temporanee fino al termine delle attività didattiche, per supplenze temporanee per la sostituzione di personale temporaneamente assente o per supplenze per la copertura di posti divenuti disponibili dopo il 31 dicembre. C’è infine un’ultima modalità, più informale, per diventare supplenti. Si chiama domanda di messa a disposizione (MAD) ed è di fatto un’auto candidatura tramite un modulo da inviare alle scuole. In questo caso non serve nemmeno l’abilitazione ma solo i requisiti minimi per l’insegnamento ed esiste sia la MAD Docenti, che la MAD personale ATA.

Cercando di riassumere, le supplenze quindi possono essere di tre tipi: annuale, che riguarda i posti vacanti e disponibili entro il 31 dicembre con una durata del contratto fino al 31 agosto, temporanea fino al termine delle attività didattiche e temporanea per assenze brevi, come ad esempio malattia o maternità.
Il sistema quindi, è piuttosto articolato e complesso. A vederlo così potremmo pensare che sia l’ennesimo pasticcio burocratico italiano, ma non possiamo averne conferma se non lo confrontiamo con le modalità per accedere alle supplenze degli altri Stati.

FRANCIA

Con i suoi circa 40 mila, considerando solo il settore pubblico, è ben distante dal numero dei “nostri” supplenti. Il dato infatti è ben diverso da quello italiano in cui abbiamo notato come i supplenti siano circa **il 30% rispetto al totale degli insegnanti a tempo indeterminato.** In Francia invece dal 2015 la percentuale di insegnanti non di ruolo è sì aumentata, ma è passata dal 4,3% del 2015 al 5,4% del 2021 nel pubblico, e dal 16,9% al 18,6% nel settore privato, dove in totale nell’anno scolastico 2021-2022 sono 26.398.
Oltre ai dati è ben diverso anche il modo con cui gli insegnanti supplenti possono essere assunti. Innanzitutto la grande differenza è se si vuol fare domanda per insegnare nella scuola primaria o secondaria e nel settore pubblico, privato o agricolo.
Per diventare un insegnante di scuola primaria nel settore pubblico, il reclutamento viene effettuato a livello dipartimentale. È necessario che la persona contatti il DSDEN (Directorate of Departmental Services of National Education) del dipartimento in cui desidera poi esercitare. In pratica quindi, è un po’ come se da noi bastasse semplicemente contattare un USP o USR.

L’istruzione secondaria pubblica invece è gestita a livello accademico. Il primo passo è andare sul sito dell’ACLOE del rettorato interessato. Dopo aver creato il proprio profilo, il candidato potrà candidarsi alle varie offerte allegando una lettera di accompagnamento, un CV e copie dei suoi diplomi.

L’organizzazione delle supplenze in Francia si divide poi in primaria e secondaria. In quella di primo grado, cioè nell’istruzione primaria, il personale di supplente può essere mobilitato a partire dalla prima mezza giornata di assenza di un collega. Questi insegnanti sono collegati ad una scuola e assegnati ad un gruppo dipartimentale per le sostituzioni, oppure ad una zona di intervento localizzata (ZIL).
Il personale docente che viene assegnato al gruppo dipartimentale è quello che poi viene destinato a garantire la sostituzione dei lunghi congedi, come ad esempio per i tirocini, la maternità o un lungo congedo per malattia. Il personale addetto alle zone di intervento localizzate invece, è organizzato intorno a un gruppo territorialmente ristretto di scuole ed interviene per sostituzioni più brevi. Ricapitolando quindi, nella scuola di primo grado ci sono due tipi di sostituti: sostituzioni operanti in ZIL, che vengono usati per sostituzioni di breve durata ed inferiore ai quindici giorni ed in un raggio d’azione non superiore ai 20 km. Il secondo tipo di sostituzione sono quelle che in Francia chiamano “brigades départementales” (BD) e,

se si è inseriti in questo gruppo si può essere chiamati a spostarsi in tutto il dipartimento, per sostituzioni di durata più lunga.
Nella scuola di secondo grado invece i sostituti titolari sono detti "titolari in zona sostitutiva" (TZR). Questi supplenti vengono chiamati per sostituire assenze di lunga durata, mentre per le assenze inferiori ai 15 giorni, l'organizzazione è interna all'istituto, che prevede di chiamare gli insegnanti dell'istituto, pagati straordinari, per effettuare sostituzioni di breve durata. In ogni istituto esiste un protocollo atto a definire le eventuali modalità di mobilitazione degli insegnanti per una sostituzione a breve termine. Questo per un massimo di 5 ore aggiuntive settimanali e 60 ore per anno scolastico.
Se essere un supplente in Francia agli occhi di noi italiani sembra una pacchia, vediamo in uno Stato tendenzialmente ben organizzato dal punto di vista burocratico come la

GERMANIA

qual è la situazione. Nell'anno scolastico 2020/2021 in Germania ci sono stati circa 702 mila insegnanti di cui 279 mila con un contratto precario part-time. Se si analizzano i vari Land vediamo che in molti di essi la percentuale tra tempo pieno e no è di fatto quasi uguale.

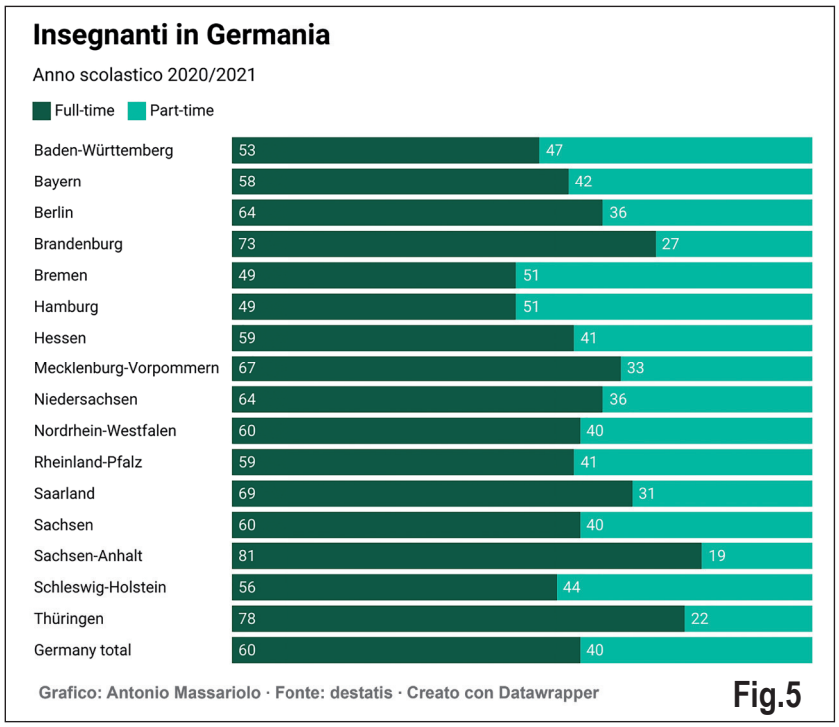


Fig.5

Il federalismo tedesco però, per quanto riguarda l'accesso all'insegnamento è quasi più complesso di quello italiano. Noi abbiamo delle graduatorie regionali e provinciali, mentre in Germania è proprio l'intero sistema educativo, compresi retribuzione e pensione degli insegnanti ad essere totale competenza dei *Länder*. La carenza di insegnanti abbiamo visto come sia diffusa in tutta Europa e il sistema tedesco non è da meno. Questo significa che con un'organizzazione così federale di fatto la guerra dei *Länder* è quella di accaparrarsi gli insegnanti per non lasciare posti vuoti. Il percorso per diventare docente in Germania è lungo e complesso e generalmente passa da un *Lehramtsstudium*, cioè un'università che indirizza all'insegnamento e che sfocia poi con un esame di Stato. Questo è solo il primo di due che devono essere superati. Prima del secondo esame però in diversi *Länder* c'è un tirocinio (*Referendariat o Vorbereitungsdienst*) di 12 mesi da fare in un istituto scolastico (in alcuni *Länder* come Baviera e Turingia dura 24 mesi). Dopo l'esame di Stato, il secondo, per essere abilitati bisogna presentare una domanda che, a seconda del Land, va presentata al Ministero dell'Istruzione e della Cultura o alla competente autorità scolastica di supervisione. L'assunzione poi viene decisa a livello centrale sulla base dei posti disponibili. Come abbiamo già visto poi, i candidati selezionati vengono assunti come impiegati in prova che ha una durata di due anni e mezzo (carriera superiore) o tre anni (carriera direttiva).

Gli insegnanti non assunti infine, possono fare domanda per assunzioni temporanee, quali supplenti di insegnanti in maternità/paternità o in malattia. Tali assunzioni temporanee poi, sono gestite sempre in modo diversi tra i vari *Länder*. Un esempio emblematico però è quello della Renania Settentrionale-Vestfalia. Nella regione più popolosa di Germania le supplenze per un tempo limitato sono gestite tramite un portale in cui ci si può iscrivere. Il portale si chiama Verena, è rivolto a insegnanti senza occupazione a tempo indeterminato nella scuola o a insegnanti in congedo oppure anche pensionati dopo la fine della scuola. I requisiti sono generici e prevedono solo una laurea con titolo di studio idoneo all'insegnamento, ma non necessariamente un'abilitazione a farlo. In questo sito poi vengono inseriti gli annunci di lavoro a cui si può partecipare, comprese le supplenze a breve termine e per un periodo di tempo molto ristretto.

SPAGNA

Qui il personale docente non ha smesso di crescere negli ultimi 10 anni. Se nell'anno accademico 2011-2012 erano 682.967 e nel 2021-2022 quella cifra è salita a 759.184, che significa 76.217 insegnanti in più. Un incremento cioè, del circa 11%.
Oltre a ciò, solo pochi mesi fa il Governo spagnolo ha approvato un regio decreto **con il quale i docenti a contratto con più di cinque anni di anzianità nella pubblica amministrazione potranno accedere "eccezionalmente" ad un posto a tempo indeterminato di pubblico impiego attraverso un "concorso di merito", cioè saranno valutati in base alla loro esperienza e non con un concorso come ad esempio siamo abituati a fare noi in Italia.**
L'obiettivo di questa norma è stato di ridurre all'8 per cento l'elevato tasso di lavoro temporaneo che esiste in tutte le pubbliche amministrazioni della Spagna. Cercando di

guardare un po' i dati, vediamo come, un po' come accade in Germania, anche in Spagna ci sono diverse differenze nelle varie Comunidad. Rispetto a quelle tedesche però, le differenze sono minori. Per farci un'idea precisa prendiamo in considerazione l'Andalusia, cioè la comunidad autonoma che comprende Siviglia, Granada e Malaga. Dei 101.836 insegnanti totali 72.442 sono dipendenti pubblici, 21 mila a termine con contratto annuale (periodo di prova) e 8.344 sono i supplenti. Guardando invece i dati dell'intera Spagna troviamo una percentuale di supplenti del 31,7% sul totale, che è di 595.586 docenti.

Ma come si fa a diventare supplente in Spagna? **L'accesso è simile a quello italiano, senza però l'eterno labirinto burocratico.** Per diventare insegnante in Spagna basta avere il titolo di studio necessario (laurea o diploma) fare un concorso. Se non si passa il concorso e quindi si diventa "di ruolo", si ha comunque la possibilità di essere un supplente e si entra a far parte delle graduatorie. Queste vengono stilate in base ai voti ottenuti all'esame e le assunzioni vengono effettuate a scalare dalle prime alle ultime posizioni.
In caso di esaurimento delle graduatorie preesistenti, i Dipartimenti dell'Istruzione dovranno aprire procedure straordinarie dove i nuovi candidati potranno accedere e integrare le graduatorie. Una selezione simile a quella italiana ma molto più semplificata.

Anche per le supplenze a breve termine i criteri sono abbastanza semplificati. Nel 2020 il governo ha approvato, in via straordinaria e temporanea, e su richiesta delle Comunità Autonome, l'assunzione di docenti in possesso di tutti i requisiti ma che non abbiano ancora conseguito lo specifico master. Dal 2020 quindi, anche per le assenze temporanee dovute ad esempio a malattia, l'assunzione può essere effettuata anche per soggetti per i quali siano state preventivamente esaurite le graduatorie di candidati interinali e di posti di lavoro in possesso della suddetta laurea magistrale. Come abbiamo già detto le direttive variano da Comunidad a Comunidad. Prendiamo ad esempio quella di Madrid, in cui esistono quattro modi diversi per coprire le sostituzioni durante il corso: richieste di sostituzione che vengono gestite attraverso una piattaforma informatica chiamata AReS, chiamate straordinarie per gli iscritti nelle graduatorie provvisorie in AReS, atti pubblici straordinari e annunci attraverso gli uffici di collocamento della Comunità di Madrid .
L'esempio concreto della Comunidad de Madrid non è così diverso dalle altre. In molte infatti gestiscono supplenze superiori alla giornata di malattia tramite un sistema informatizzato.

E NEGLI STATI UNITI COM'È LA SITUAZIONE?

Quando si parla di extra Europa e si attraversa l'oceano, soprattutto su tematiche come quella che stiamo affrontando, le situazioni diventano difficilmente comparabili. Un'idea di come funzionino le supplenze negli USA però è sempre bene farsela. Il prerequisito standard per i supplenti è, nella maggior parte dei casi, una laurea. Alcuni consigli scolastici statali offrono una speciale licenza di insegnamento sostitutivo prima dell'inizio del lavoro o dopo un determinato numero di giorni, mentre altri lasciano la decisione ai singoli distretti scolastici. Alcune contee invece potrebbero non richiedere la certificazione, mentre altre potrebbero richiedere la certificazione completa degli insegnanti, quindi è necessario verificare con scuole della zona e contattare quello che di fatto da noi è un USR. Una volta che si ha in mano la laurea però, tutto sembra ben più semplice rispetto all'Italia. Basta fare domanda per la posizione di supplente nella zona desiderata. La maggior parte dei distretti scolastici ha quello che noi potremmo definire una graduatoria, o meglio un elenco di insegnanti supplenti approvati che vengono chiamati quando si rende disponibile una posizione. Anche negli Stati Uniti il federalismo fa si che le situazioni possano variare da Stato a Stato, ma comunque, nonostante questo, la burocrazia per iniziare la professione docente è ben più semplice e lineare della nostra. Iniziare il percorso per diventare insegnante in Italia è complesso, è difficile anche solo districarsi tra le graduatorie regionali o provinciali e chi ha svolto anche solo un anno di supplenza lo sa bene. Tra concorsi e graduatorie la motivazione dev'essere per forza di cose molto elevata, ma il rischio è che tutte le energie vengano spese proprio per arrivare al miraggio di essere "di ruolo".

ANTONIO MASSARIOLO

è giornalista pubblicista, nel 2015 ha vinto il "Premio Goattin" indetto dall'Ordine dei Giornalisti del Veneto con un progetto di audiodocumentari sui beni confiscati alla criminalità organizzata nel Veneto. Successivamente il progetto, chiamato "109-96: qui una volta ci stava un mafioso" è stato trasmesso dal programma Radio Rai "Tre soldi". Ha collaborato per diverse testate giornalistiche locali del gruppo CityNews e con alcuni quotidiani nazionali. Dal 2008 ha gestito la webradio dell'Università di Padova mentre dal maggio 2018 è entrato a far parte della redazione de Il Bo Live. https://ilbolive.unipd.it/it. Autore di una completa ricerca sullo "stato di salute delle scuole italiane", "A scuola tutto bene?" di cui Professione docente pubblica sezioni importanti.