

relazione



dipartimento

pubblica **R**icerche **e** **S**trategie

GILDA INSEGNANTI

Gli insegnanti e i problemi della categoria

Indice

SINTESI	3
Gli insegnanti di fronte ai problemi crescenti della scuola	3
La rappresentanza sindacale	3
L'associazione Gilda e la piattaforma contrattuale	4
ANALISI DEI RISULTATI	5
I problemi della categoria	5
La separazione delle aree contrattuali	6
Requisiti per l'avanzamento di carriera	8
L'autonomia scolastica	10
Il sindacato	11
METODOLOGIA	13
Parametri del campione	13



Sintesi

Gli insegnanti di fronte ai problemi crescenti della scuola

I dati raccolti nell'ambito di questa ricerca mettono in luce alcuni aspetti di rilievo, primo fra tutti **l'indicazione delle difficoltà della categoria degli insegnanti. I problemi vanno a toccare aspetti differenti e ampi**, segno di una situazione lacunosa su più fronti: quello dei finanziamenti al settore, quello della numerosità delle classi, quello della burocrazia prevalente sulla didattica e quello dell'eccessivo carico di responsabilità.

Questi dati sono tanto più interessanti perchè **sono espressi in modo compatto dagli insegnanti** se si considerano due variabili potenzialmente dirompenti: l'anzianità lavorativa e il rapporto di lavoro, stabile o precario. Si potrebbe pensare infatti che queste due caratteristiche siano determinanti e influenti sulle risposte, ma così non è: c'è una compattezza della categoria che prescinde da questi aspetti. Si è insegnanti, ci si sente parte della categoria sia che si lavori da tre sia che si lavori da 20 anni; si è insegnanti allo stesso modo sia da precari che da dipendenti a tempo indeterminato.

Piuttosto, le **variabili che discriminano all'interno della categoria sono altre, come ad esempio il livello di scuola in cui si insegna**: gli insegnanti della materna avvertono il peso delle responsabilità più degli altri mentre coloro che insegnano alle scuole superiori avvertono la mancanza di percorsi di avanzamento di carriera.

La rappresentanza sindacale

La sindacalizzazione del settore appare ancora abbastanza elevata nell'insieme (questo a confronto con altri settori dove la presenza del sindacato è ormai minoritaria). Tuttavia, dal punto di vista qualitativo, la valutazione delle politiche delle organizzazioni sindacali vede gli insegnanti divisi tra chi ne pensa – moderatamente – bene e chi le valuta – moderatamente – male.

Insomma viene dato ancora credito al sindacato, dato non scontato nella situazione odierna, dove la crisi della rappresentanza è ormai scoperta e dove al sindacato spesso vengono attribuite molte responsabilità riguardo alla scarsa salute dell'economia, a cui vengono mosse spesso accuse di corporativismo (qualcuno potrebbe obiettare che è proprio questa la funzione del sindacato, ma non è il caso di aprire questo dibattito ora). Basta pensare alla vicenda Alitalia-Cai per rendersi conto di quale aura circonda le attività e le scelte del sindacato.

Tuttavia, fa riflettere che una categoria di insegnanti sia iscritta al sindacato meno delle altre: si tratta dei precari. Il fatto che proprio questi credano più degli altri alla funzione del sindacato e che contemporaneamente siano quelli con il minore grado di sindacalizzazione deve far riconsiderare le politiche dei sindacati per la categoria.



L'associazione Gilda e la piattaforma contrattuale

Rispetto alla piattaforma contrattuale osserviamo che la **separazione delle aree contrattuali raccoglie un accordo prevalente**: per fare crescere ulteriormente la condivisione sarà necessario **lavorare sugli aspetti motivazionali, tra cui la sottolineatura della diversità delle figure docenti e non docenti e il fatto che un contratto 'insegnanti' e non 'scuola' potrebbe restituire prestigio alla categoria**. Queste ragioni potrebbero opporsi alle considerazioni strettamente numeriche dei detrattori, per i quali i contratti separati corrispondono a minore peso quantitativo della categoria e quindi minore potere contrattuale.

Rispetto alle questioni della carriera e della autonomia scolastica, l'indagine fornisce queste indicazioni.

L'introduzione di criteri di avanzamento legati anche al merito e non soltanto all'anzianità è un concetto ormai maturo; più fluida la situazione rispetto a quali dovrebbero essere i criteri alternativi.

Rispetto a questi si parla di **considerazione dei titoli di studio e culturali**, nonché dell'aggiornamento, secondo una formula che nel settore pubblico possiamo accostare a quella dei crediti ECM per la sanità. Su questi aspetti sembra relativamente agevole determinare delle misure oggettive che mettano d'accordo i lavoratori del settore.

C'è anche accordo sul fatto che vada **valutato il lavoro degli insegnanti**, ma le modalità indicate sono diverse; e qui il lavoro per definire criteri univoci è più difficile. In linea generale c'è **preclusione rispetto alla valutazione fatta da altri docenti della scuola, dagli studenti** (anche perchè questo potrebbe valere, per ragioni anagrafiche, soltanto per quelli delle scuole superiori), **dai genitori**; anzi il fatto che chi non accetta criteri di giudizio del lavoro svolto dagli insegnanti privilegi proprio il giudizio reso dai colleghi in qualche modo conferma che si tratta di un controllo ritenuto poco oggettivo, forse perchè più influenzabile – o al limite 'aggiustabile'. Le modalità di giudizio che potrebbero trovare spazio sono invece quelle legate o **all'osservazione da parte di esperti esterni alla scuola del lavoro dell'insegnante** (un criterio, quindi, diretto ma basato su parametri oggettivi e uguali per tutti gli insegnanti) o **alla valutazione dei risultati ottenuti dagli studenti** (un giudizio indiretto derivato dalle capacità acquisite dagli studenti: in questo caso i modelli forniti dalle ricerche internazionali di comparazione delle abilità degli allievi potrebbero fornire un buon punto di partenza).

L'autonomia scolastica non ha prodotto, in linea generale, i risultati sperati, anche se un insegnante su due vede un miglioramento della qualità della scuola grazie ad esso.

La parziale realizzazione degli obiettivi qualitativi dell'autonomia sembra attribuita al fatto che questa abbia avuto effetti positivi sulle formule organizzative (orari e calendari) ma non sulle componenti prettamente didattiche.



Analisi dei risultati

I problemi della categoria

L'individuazione dei problemi della categoria presenta al primo posto la **bassa retribuzione** (19%), seguita dalla **scarsità delle risorse dedicate al sistema scolastico, la percezione di scarsa considerazione per gli insegnanti e la numerosità delle classi (+7%)**. Alla scarsa retribuzione, quindi, vanno ad affiancarsi altri temi che indicano un disagio della categoria più esteso.

Nell'individuazione dei problemi gli insegnanti non sono compatti:

- i docenti maschi, dei licei, coloro che si collocano politicamente a destra e centro-destra e i non iscritti al sindacato sottolineano maggiormente la questione salariale;
- la scarsa considerazione della categoria è maggiormente avvertita tra chi insegna alla scuola primaria e poco tra chi insegna alle superiori;
- gli insegnanti della materna non lamentano tanto la questione dello stipendio quanto il carico di responsabilità;
- i docenti delle superiori avvertono la mancanza di possibilità di carriera.

Secondo Lei, qual è il principale problema della categoria degli insegnanti?

la bassa retribuzione	19
scarse risorse dedicate alla scuola	13
la scarsa considerazione di cui gode la categoria	12
la numerosità delle classi	10
il prevalere della burocrazia e delle riunioni sulla docenza	7
l'eccessivo carico di responsabilità	7
l'inadeguatezza delle strutture	5
le ingerenze dei genitori	5
le limitate possibilità di carriera	5
l'eccessivo carico di lavoro	4
la mancata riforma della scuola	4
le poche possibilità di aggiornamento	3
l'insufficiente impegno da parte dei sindacati nella tutela	2
la non ancora attuata separazione delle aree contrattuali di docenti e non docenti	1
il conflitto con i dirigenti scolastici	1
altro	2
non sa/non risponde	-

dati riportati a 100 in assenza di non risposte



La separazione delle aree contrattuali

Il tema della **separazione delle aree contrattuali trova informati circa la metà degli insegnanti**. Sono poco informati gli insegnanti della materna; viceversa, conoscono meglio la proposta i docenti delle superiori e gli iscritti a Gilda.

In linea generale **gli insegnanti gradiscono la proposta (63%)** – soprattutto coloro che si collocano a destra e centro-destra – anche se 1 su 5 ritiene che la separazione contrattuale non cambierebbe molto lo stato delle cose.

Le ragioni di chi condivide la proposta corrispondono essenzialmente ad una diversità di fondo tra docenti e non docenti, elemento che giustificerebbe la contrattazione separata (83%); in subordine, registriamo anche l'auspicio che in questo modo gli insegnanti potrebbero avere un ruolo più riconosciuto (34%).

Al contrario, chi non condivide l'idea della contrattazione separata teme soprattutto il minore potere contrattuale a causa della parcellizzazione del settore (61%) e della diminuzione del suo peso (35%).

A proposito del contratto della scuola, c'è da tempo la proposta di separare le aree contrattuali dei docenti da quelle dei non docenti. Lei aveva sentito parlare di questa proposta?

si	47
no	53
preferisco non rispondere	2

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

Lei sa quale sindacato o associazione ha fatto questa proposta?

GILDA	14
CGIL	3
CISL	1
UIL	0
SNALS	3
COBAS	2
ALTRO	1
non saprei	76
preferisco non rispondere	1

*dati riportati a 100 in assenza di non risposte
risposta spontanea*



Lei personalmente condivide la proposta di separare le aree contrattuali di docenti e non docenti?

condivido	64
non condivido	16
è indifferente	20
preferisco non rispondere	5

Per quale ragione condivide la proposta di separare le aree contrattuali di docenti e non docenti?

perché si tratta di figure giuridicamente molto diverse	83
perché agli insegnanti verrebbe riconosciuto il ruolo istituzionale	34
perché così vi sarebbero aumenti di stipendio	11
perché gli insegnanti avrebbero maggiore potere contrattuale	11
perché agli insegnanti verrebbe riconosciuta maggiore autonomia	5
preferisco non rispondere	1
<i>somma delle risposte consentite</i>	
<i>risponde chi condivide la proposta</i>	

Per quale ragione non condivide la proposta di separare le aree contrattuali di docenti e non docenti?

perché verrebbe meno la compattezza della categoria	61
perché si diminuirebbe il peso del settore scuola	35
perché gli aumenti di stipendio non dipendono dalla separazione	23
perché gli insegnanti avrebbero minore potere contrattuale	8
altro	5
preferisco non rispondere	3
<i>somma delle risposte consentite</i>	
<i>risponde chi non condivide la proposta</i>	



Requisiti per l'avanzamento di carriera

Sembrano ormai maturi i tempi per **introdurre criteri nuovi per l'avanzamento di carriera** entro la categoria degli insegnanti: in una valutazione generale sull'argomento ben **l'86% degli insegnanti è di questo parere**, in particolare i laureati.

L'anzianità lavorativa continua a rappresentare un criterio di avanzamento, come accade, del resto, per tutte le categorie. Appare chiaro che questo non debba essere l'unico elemento da considerare ma che si debbano ricercare parametri di tipo meritocratico: dalle valutazioni del lavoro svolto (37%), al possesso di titoli (28%), ai concorsi interni (13%). Sostengono meno il criterio del titolo di studio i diplomati, che evidentemente temono penalizzazioni rispetto ai colleghi con laurea.

Riguardo alla **valutazione degli insegnanti**, pur essendoci una congrua maggioranza a sostegno, va registrato che **oltre 1 insegnante su 4 è restio** a formule di questo genere, in maniera trasversale ai diversi segmenti che compongono il campione.

Sulle modalità di valutazione, si registra **un certo accordo sull'osservazione da parte di soggetti esperti ed esterni del sistema del lavoro degli insegnanti (40%) e dei risultati degli studenti (29%)**. Registriamo invece più resistenza rispetto all'esame diretto del docente (15%) o alle valutazioni espresse da chi fa parte, in diverso modo, del sistema scolastico: il dirigente – comunque preferito agli altri – i colleghi docenti, gli studenti o i loro genitori.

Una maggiore apertura verso le valutazioni degli studenti si registra tra i docenti delle scuole superiori, che riconoscono quindi una certa maturità ai loro allievi non soltanto anagrafica.

Coloro che non sono favorevoli alla valutazione del lavoro degli insegnanti più degli altri sostengono i criteri della autovalutazione da parte dell'insegnante stesso o del giudizio reso da un gruppo di docenti.

Secondo Lei, l'avanzamento di carriera da quali elementi dovrebbe essere determinato?

valutazioni del lavoro svolto in classe	37
anzianità	20
titoli di studio-culturali	28
concorsi interni	13
aggiornamento	1
altro	1
non risponde	2

dati riportati a 100 in assenza di non risposte

In particolare, Lei ritiene necessario introdurre un sistema di valutazione degli insegnanti?

sì	66
no	28
non saprei	5
preferisco non rispondere	1



Quale delle seguenti modalità di valutazione ritiene essere meglio applicabili alla scuola oggi?

osservazione sistematica da parte di un esperto indipendente	40
valutazione sulla base dei risultati degli studenti	29
osservazione sistematica da parte del dirigente scolastico	19
test di verifica delle conoscenze del docente	15
autovalutazione da parte di un gruppo di docenti	13
autovalutazione del docente	13
giudizi espressi dagli studenti	12
giudizi espressi dai genitori	10
osservazione sistematica da parte di altri insegnanti	7
altre modalità	5
preferisco non rispondere	5

somma delle risposte consentite

In definitiva, secondo Lei si dovrebbero introdurre dei meccanismi per consentire degli avanzamenti di carriera (diversi da quelli attuali) degli insegnanti o le cose dovrebbero rimanere come sono?

bisognerebbe introdurre meccanismi	86
bisognerebbe lasciare le cose come stanno	14
preferisco non rispondere	5

dati riportati a 100 in assenza di non risposte



L'autonomia scolastica

La **valutazione sull'autonomia scolastica è abbastanza tiepida**: metà dei docenti la valuta positivamente e altrettanti la ritengono ininfluyente o negativa rispetto alla qualità della scuola. L'atteggiamento più favorevole proviene dai docenti laureati.

Gli **aspetti che funzionano meglio nell'autonomia riguardano calendario e orario scolastico**, mentre vi sono **meno effetti positivi sull'autonomia nella ricerca e nella sperimentazione e sulla possibilità di dare flessibilità all'impegno degli insegnanti**, specie secondo il parere dei docenti dei licei.

Dopo alcuni anni dall'avvio dell'autonomia scolastica, Le chiediamo di esprimere una Sua valutazione rispetto ai risultati da essa prodotti sulla qualità della scuola. Secondo Lei, l'autonomia scolastica:

ha generato un considerevole miglioramento	12
ha generato un lieve miglioramento	38
Σ miglioramento	50
non ha cambiato nulla nella sostanza	23
ha generato un lieve peggioramento	13
ha generato un considerevole peggioramento	11
Σ peggioramento	24
non saprei	2
preferisco non rispondere	1

Quali sono, tra quelli elencati, gli aspetti più/meno efficaci dell'autonomia scolastica

	più efficaci	meno efficaci	Δ più-meno efficaci
possibilità di autogestione del calendario scolastico	20	15	+5
programmi parzialmente definibili dal singolo istituto	19	17	+2
possibilità di autogestione dell'orario scolastico	18	12	+6
l'autonomia di ricerca, sperimentazione e sviluppo	15	19	-4
flessibilità dell'impiego degli insegnanti	14	21	-7
autonomia nella formazione e nell'aggiornamento del personale	14	16	-2
preferisco non rispondere	10	31	

dati riportati a 100 in assenza di non risposte



Il sindacato

L'appartenenza al sindacato riguarda metà della categoria; in particolare, oltre un terzo è iscritto ai confederali. Tra gli insegnanti precari il 60% non è iscritto ad alcuna associazione di rappresentanza.

Sull'importanza del sindacato il campione appare diviso tra valutazioni positive e negative; tendono di più alle prime gli insegnanti maschi, coloro che si collocano a centro-sinistra e sinistra e i docenti di liceo.

Molto simile il giudizio sulle capacità del sindacato di rispondere alle esigenze della categoria, sia rispetto al dato complessivo sia riguardo al comportamento dei segmenti che compongono il campione.

Attualmente è iscritto a qualche sindacato? Se sì a quale?

CGIL	15
CISL	16
UIL	5
Σ confederali	36
SNALS	7
GILDA	3
COBAS	1
altro	1
Σ altri	12
non sono iscritto	46
preferisco non rispondere	6

Lei ritiene molto, poco o per niente importante la funzione del sindacato?

molto	20
abbastanza	33
Σ molto - abbastanza	53
poco	32
per niente	13
Σ poco + per niente	45
preferisco non rispondere	2



E ritiene che i sindacati rispondano alle esigenze degli insegnanti?

si, del tutto	6
si, ma solo in parte	45
Σ si	51
poco	31
per niente	17
Σ poco + per niente	48
preferisco non rispondere	1



Metodologia

L'indagine quantitativa è stata condotta mediante tecnica mista: interviste telefoniche con metodo CATI (Computer Assisted Telephone Interview) e interviste on-line con metodo CAWI (Computer Assisted Web Interview), all'interno di un campione di 400 insegnanti operanti sul territorio nazionale, rappresentativo dell'universo indagato sulla base dei parametri di zona e livello d'istruzione in cui viene prestata l'attività lavorativa.

Le interviste sono state somministrate nel periodo che va dal 3 al 5 novembre 2008.

I metodi utilizzati per l'individuazione delle unità finali sono di tipo casuale, come per i campioni probabilistici. Tutti i parametri sono uniformati ai più recenti dati forniti dall'ISTAT.

Parametri del campione

Il campione di 400 intervistati risulta così composto:

Genere:

maschio	25
femmina	75

In che scuola insegna:

materna	15
elementare	31
media inferiore	22
media superiore	32

Tipo di scuola secondaria:

liceo classico	12
liceo scientifico	19
liceo linguistico	5
Istituto magistrale / liceo pedagogico	2
Istituto tecnico commerciale	24
istituto per geometri	6
istituto tecnico industriale	20
istituto d'arte	4
istituti professionali (3 anni)	11
altro	7
preferisco non rispondere	3
<i>somma delle risposte consentite</i>	
<i>risponde chi insegna alle secondarie</i>	

Lei è un insegnante di ruolo o precario?

di ruolo	85
precario	15



Anzianità lavorativa:

fino a 1	1
da 1 a 3	2
da 4 a 5	7
da 6 a 10	17
da 11 a 15	14
da 16 a 20	13
più di 20	46

Età:

25-30 anni	5
31-35 anni	10
36-40 anni	14
41-45 anni	15
46-54 anni	36
55-60 anni	16
61-64 anni	4

Titolo di studio:

diploma di maturità	51
università in corso/nessuna laurea conseguita	1
diploma universitario/laurea breve	2
laurea triennale di I livello	1
laurea specialistica di II livello o laurea 4-5 anni	42
master/scuola di specializzazione post laurea	3

Zona:

Nord Ovest	23
Nord Est	20
Centro	26
Sud	17
Isole	14





per publica

Rado Fonda

rado.fonda@swg.it

Elisa Simsig

elisa.simsig@swg.it

SWG S.r.l. - sede legale: via S.Francesco, 24 - 34133 Trieste, telefono +39.040.362525 fax +39.040.635050

c.f e p. iva 00532540325 Iscrizione CCIAA ts 00532540325 capitale sociale euro 58.076,20 i.v .

SWG Milano – 20144 Milano, via Solari 8 telefono +39.02.43911320 fax +39.02.4986773

SWG Bologna – 40126 Bologna, via Altabella 7 telefono +39.051.2960733 fax +39.051.2960725