

# Docente esperto: una scheda di sintesi



di Evelina Chiocca  
(Coordinamento italiano  
insegnanti di sostegno)

Si leggono tanti commenti, si scrivono tante parole. Direi di “leggere la norma” e di attingere direttamente alla fonte, ovvero dall’art. 38 del decreto-legge 115/2022 che, ricordo, è entrato in vigore il 10 agosto 2022.

Dopo la reazione negativa da parte dei docenti (e non solo) che, anche attraverso i social, hanno fatto pervenire il loro dissenso, le forze politiche, che hanno approvato il decreto-legge, si sono spese nell’affermarsi “non d’accordo con l’introduzione del docente esperto”, ribadendo l’impegno a stralciare il relativo articolo.

Ma se si afferma la volontà di stralciare la parte relativa al “docente esperto”, perché poi lo troviamo pubblicato in Gazzetta Ufficiale?

Mistero!

MA CHI È IL “DOCENTE ESPERTO”? Quali saranno i compiti che attribuiti? E i benefici? E quale giovamento porterà al sistema scuola?

Nella scheda qui pubblicata potete vedere, in sintesi, ciò che è scritto nella norma (che vi invito a leggere direttamente in [Gazzetta Ufficiale](#))



## IL DOCENTE ESPERTO

Art. 38, comma 1 lettera B) del decreto legge 9 agosto 2022, n. 115.

Dopo il comma 4 dell'art. 16-ter del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59, viene aggiunto il comma 4-bis che "introduce" il **docente esperto**.

<i>Chi è il "docente esperto"?</i>	Un docente di ruolo. Sono esclusi i docenti precari.
<i>A quale ordine di scuola appartiene?</i>	A uno dei seguenti ordini: Infanzia, Primaria, Secondaria di Primo grado, Secondaria di Secondo grado.
<i>Caratteristiche e competenze possedute</i>	Non definite.
<i>Come si acquisisce la qualifica di "docente esperto"?</i>	<b>Superando</b> , con valutazione positiva, <b>3 percorsi formativi "consecutivi e non sovrapponibili"</b> .
<i>Che cosa significa essere docente esperto? Cambia qualcosa a livello di "competenze professionali"?</i>	La qualifica di "docente esperto" NON comporta nuove o diverse funzioni. Compiti e funzioni del docente esperto corrispondono a quanto previsto nel CCNL. Il docente esperto si occupa, di fatto, di "insegnamento". Nulla di diverso.
<i>Il docente esperto si occupa di "insegnamento". Nulla di più, nulla di diverso. E allora, che cosa comporta la qualifica di docente esperto?</i>	<b>La qualifica di "docente esperto" comporta un riconoscimento economico pari a 5 650 euro annui</b> (riconoscimento che si aggiunge al trattamento stipendiale).
<i>Quando scatterà questo riconoscimento?</i>	<b>A partire dall'anno scolastico 2032/2033.</b>
<i>Oltre al superamento dei 3 percorsi formativi, cos'altro</i>	Il riconoscimento economico riguarderà <b>8 000 docenti all'anno</b> (non di più). Il riconoscimento economico sarà erogato per 4 anni scolastici, ovvero <ul style="list-style-type: none"><li>- per l'anno scolastico 2032/2033</li><li>- per l'anno scolastico 2033/2034</li><li>- per l'anno scolastico 2034/2035</li><li>- per l'anno scolastico 2035/2036.</li></ul> Nel quadriennio riportato, in totale, saranno 32 000 i docenti che potranno, attraverso la qualifica di "docente esperto", vedere un riconoscimento economico pari a <b>circa 400 euro lordi al mese</b> .
<b>VINCOLI</b>	Il docente riconosciuto con qualifica di "docente esperto", per poter percepire il compenso previsto, deve garantire la permanenza nell'Istituzione scolastica per i 3 anni successivi.
<b>Si rammenta quanto segue:</b> "I criteri in base ai quali si selezionano i docenti cui riconoscere la qualifica di docente esperto sono rimessi alla contrattazione collettiva di cui al comma 9 e le modalità di valutazione sono precisate nel regolamento previsto dal medesimo comma. Nel caso in cui detto regolamento non sia emanato per l'anno scolastico 2023/2024 le modalità di valutazione seguite dal comitato di cui al comma 4 sono definite transitoriamente con decreto del Ministro dell'istruzione da adottarsi di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, anche in deroga all'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400." (art. 38 del D.L. 115/2022)	
Scheda a cura di Evelina Chiocca	

---

# Non sparate a zero sul Docente Esperto

di Giovanni Fioravanti



Si conosce poco circa il docente esperto spuntato durante la calura estiva tra le norme del decreto Aiuti bis. Si sa che saranno in tutto ottomila per quattro anni, per un totale di trentaduemila, che per diventare esperti occorre studiare per dieci anni e che al termine del percorso si riceverà un aumento stipendiale pensionabile. Pare che non sarà una nuova figura di sistema perché continuerà a esercitare la sua funzione docente.

La reazione del mondo della scuola a leggere petizioni, stampa e social è senza alcun dubbio di generale rigetto rispetto al trapianto che sembrerebbe nelle intenzioni del ministero, per cui non si comprende come sia possibile produrre un rinnovamento, se tale era nelle intenzioni governative, senza il coinvolgimento dei diretti interessati, vale a dire gli insegnanti.

Compulsando internet ho scoperto che l'idea del docente esperto non è nuova, qualcuno ci ha già pensato da tempo e siccome ormai nulla è novità, se non assume un brand anglosassone, si tratta dei corsi di formazione e-learning con esame in presenza per acquisire la qualifica di Expert Teacher organizzati dall'Erickson in collaborazione con la

IUL, Università Telematica degli Studi, e con l'ANPA, associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola.

In cuor mio confidavo che ci fosse un nesso tra l'iniziativa del Ministro e l'offerta dell'Erickson, un nesso che avrebbe aiutato a fornire un senso all'evanescente figura scaturita dal decreto Aiuti bis. Non pensavo a nulla che non fosse più che legittimo e trasparente, ma evidentemente, indubbiamente per causa mia, ho suscitato con un mio articolo la sensibilità degli ideatori e dei promotori dell'Expert Teacher, della qualcosa mi dolgo pubblicamente.

### [VAI ALLA PAGINA DEDICATA AL TEMA DEL DOCENTE ESPERTO](#)

Tuttavia di fronte all'alzo zero con il quale pare sarà impallinata la proposta del docente esperto mi rimangono aperti tutti i miei interrogativi.

Siamo tutti convinti che il nostro sistema scolastico necessita di una rifondazione radicale?

Che il differenziale fra noi e gli altri Paesi è cresciuto anche perché non abbiamo saputo pensare al nostro sistema scolastico in termini moderni, un sistema scolastico che accusa una crisi profonda nei suoi moduli organizzativi, nelle sue strutture organizzative, nella formazione dei suoi docenti.

Che la scuola è una grande questione nazionale che deve essere affrontata con grandissima lungimiranza e fortissimo impegno, perché un paese e una comunità vivono del futuro che sanno preparare ai loro giovani, ragazze e ragazzi.

L'ultimo rapporto dell'Unesco sollecita un nuovo contratto sociale per l'istruzione al cui centro siano gli insegnanti e la loro professione rivalutata e reimmaginata come uno sforzo collaborativo che stimola nuove conoscenze per realizzare una trasformazione educativa e sociale. Gli insegnanti hanno un ruolo unico da svolgere nella costruzione di un nuovo

contratto sociale per l'istruzione. Per svolgere questo lavoro complesso, gli insegnanti hanno senza dubbio bisogno di comunità di insegnamento collaborative ricche, caratterizzate da ampi spazi di autonomia e da un generale sostegno. Sostenere l'autonomia, lo sviluppo e la collaborazione degli insegnanti è un'importante espressione di solidarietà pubblica per il futuro dell'istruzione.

Quando gli insegnanti sono riconosciuti come professionisti riflessivi e produttori di conoscenza, contribuiscono alla crescita dei corpi di conoscenza necessari per trasformare gli ambienti di apprendimento, le politiche, la ricerca e la pratica, all'interno e al di fuori della loro stessa professione.

Ma come incamminarsi verso tutto questo, che richiede tempo, pazienza, lungimiranza, investimenti nelle risorse umane?

Non sono certo sufficienti le petizioni di principio, le dichiarazioni di intenti, né le elucubrazioni sulla scuola che ognuno vorrebbe.

Occorre scegliere, occorre scommettere, come sempre nella scuola.

Occorre decidere contro le resistenze al cambiamento dall'interno, e pure dall'esterno, contro chi invoca il passato e accusa di tutti i mali il progressismo educativo.

Bisogna decidere sapendo che la chiave del cambiamento sono gli insegnanti, coloro che ogni giorno lavorano nel rumore d'aula, che su di loro bisogna puntare e investire. Sapendo che non possiamo convincerli tutti e coinvolgerli tutti contemporaneamente, i mezzi al momento non ci sono e vanno rispettate le opinioni di ciascuno. Ma l'interesse della Scuola e del Paese, in particolare delle giovani generazioni, deve prevalere su ogni corporativismo e immobilismo.

Se la strategia è quella di intervenire sul versante della formazione e del reclutamento da un lato e dall'altro sulla riqualificazione di quote di personale in servizio, non mi sembra una strategia sbagliata e ritengo che valga la pena

impegnarsi in questa direzione.

Si avvierà così un processo di innovazione dall'interno della scuola attraverso il ricambio di personale per via dell'avvicendamento tra i docenti che vanno in pensione e i neo assunti che avranno ricevuto una nuova formazione e quelli in servizio che nel frattempo avranno compiuto il percorso per essere riconosciuti come docenti esperti.

Da tutto questo si evincono due piani di intervento per riqualificare il nostro sistema formativo facendo leva sull'unica leva credibile: il coinvolgimento degli insegnanti, perché solo da loro dipende il destino del nostro sistema formativo.

Intervenendo sui due fronti è credibile pensare che nel giro di dieci anni si possa realizzare già un profondo rinnovamento e una autentica riqualificazione della nostra scuola con un'efficacia e una capacità di centrare l'obiettivo che nessuna riforma del sistema potrebbe assicurare, starà poi alla politica accompagnare tempestivamente con lo strumento delle leggi le innovazioni che si produrranno nella nostra scuola per effetto del processo di riqualificazione del personale docente.

È indispensabile che questo processo veda il coinvolgimento e il protagonismo di altri soggetti irrinunciabili per la formazione dei docenti e il rinnovamento del nostro sistema formativo, dalle Università all'Indire, alle Avanguardie educative, all'associazionismo professionale degli insegnanti, ai centri studi e alle case editrici qualificate sul piano della didattica e della formazione professionale dei docenti. Un lavoro corale capace di far suonare le corde migliori del nostro sistema scolastico e dei nostri insegnanti.

---

# Docente esperto: proviamo a prendere il toro per le corna

di Cinzia Mion



Proviamo a prendere il “toro per le corna”. Con questo intendo solo anticipare che dirò la “mia”, opinione personale quindi senza nessuna pretesa di essere un oracolo...

Il riferimento è alla tanto discussa e famigerata questione del “docente esperto”.

Vorrei essere succinta e salto a piè pari le ragioni per cui questa proposta è da respingere al mittente. Molti più titolati di me l’hanno già fatto argomentando più che a sufficienza. Chiarisco subito, la proposta è da respingere e non per la questione della vetusta e semplicistica faccenda dell’egualitarismo, di cocciuta matrice sindacale. Nessuno ci crede, tutti sanno che non corrisponde al vero ma affermarlo sembra voglia dire bestemmiare. Ecco uno dei vantaggi di invecchiare è proprio questo: infischinarsene!

Proverò allora a dipanare il mio pensiero capovolgendo la prospettiva.

Allora iniziamo: la Scuola esiste perché esistono gli alunni. I docenti esistono non perché rappresentano un posto di lavoro qualsiasi ma perché esistono gli alunni e anche una Costituzione che prevede una scuola dell’obbligo fino ai 14

anni (oggi 16!).

Ergo sono importanti:

- gli allievi, indispensabili;
- una Istituzione chiamata Scuola pubblica, altrettanto indispensabile (per non tornare al precettore privato, ed oggi con la scuola "parentale" siamo lì);
- e un articolo della Costituzione che suggerisce, o meglio pretenderebbe, l'idea di una Scuola inclusiva, (art.3) quindi "EFFICACE" al fine di mantenere in asse la Democrazia del Paese, attraverso non solo l'alfabetizzazione strumentale ma anche disciplinare, finalizzate al maggior successo formativo per tutti , (compresa la comprensione del SENSO di ciò che si legge!)

Parlavamo dei docenti che sono importantissimi ma devono essere TUTTI all'altezza del compito : "BEN FORMATI" e di conseguenza "BEN REMUNERATI" e consapevoli che dal loro lavoro dipende il FUTURO dei giovani e quindi del Paese

### [VAI ALLA PAGINA DEDICATA AL TEMA DEL DOCENTE ESPERTO](#)

Il maggiore riconoscimento sociale ed economico di questa professione potrebbe farla ridiventare appetibile anche ai maschi, la cui carenza si avverte moltissimo soprattutto per la rilevanza che hanno in funzione della realizzazione dell'identità di genere, cui servono modelli sia di identificazione che di differenziazione.

Ovviamente il compito oggi del docente è indirizzato, attraverso i nuclei fondanti delle discipline e il loro valore epistemologico, verso la padronanza di fondamentali competenze che vanno PROGETTATE perché non scaturiscono per magia dalle sia pur importanti "conoscenze".

In primis oggi troviamo il saper PENSARE , ovviamente con la propria testa, competenza chiamata anche ERMENEUTICA, applicata a tutti i sistemi simbolico culturali che la scuola offre, utile però ad orientarsi nel mondo con consapevolezza critica.



Accanto a questa competenza fondamentale, nell'epoca dei click, (sufficienti ad ottenere una risposta esatta), dobbiamo ricordare la competenza della Cittadinanza intesa anche , forse soprattutto, come osservanza dell'ETICA PUBBLICA e del BENE COMUNE, per la cui realizzazione dobbiamo saper RINUNCIARE tutti a qualcosa (magari assumendo la "parzialità" del proprio punto di vista).

Fin dall'inizio, all'entrata nell'Istituzione scolastica, alla base del rapporto docente-alunno, ma anche nella "comunità professionale dei docenti", troviamo però la competenza socio-relazionale , visto che ci viene richiesto di interagire solidaristicamente fra noi, utilizzando quella "naturale " INTERSOGGETTIVITA', cui siamo programmati fin dalla nascita , come ci illustrano bene le neuroscienze. Competenza che ogni docente deve padroneggiare per gestire in modo accettabile una classe quasi sempre ormai multietnica e multiculturale, ma alla cui padronanza deve educare anche i soggetti affidati, attraverso didattiche cooperative ed interculturali.

E qui arriviamo al cuore del problema. Per diventare "docenti" in grado di affrontare la loro professione in modo adeguato a queste aspettative bisogna frequentare la SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE?

Ma soprattutto una scuola per pochi eletti e alla fine, se si è valutati positivamente , ricevere un premio in denaro?

Non sarebbe "cosa buona e giusta" che tutti quelli che "aspirano" a diventare docenti ricevessero una formazione iniziale, e poi una formazione in servizio costante ed obbligatoria, idonee per una professione così impegnativa dal punto di vista professionale ed etico?

Una formazione universitaria che preveda innanzitutto, nel piano di studi, che ci sia la "Psicologia dell'apprendimento"(come risultava all'interno della laurea in Pedagogia anteriore al sistema 3+2, ma su questo ho argomentato più volte inutilmente, probabilmente disturbando anche qualcuno...). Vi ricordate la figura "dell'Operatore psicopedagogico" istituito dall'Ordinanza 282 del 1989? Eh l'età permette di recuperare anche queste vecchie note

ministeriali, che però sono indicative di una sensibilità particolare che è stata persa. Quella però era una "figura intermedia" che aveva funzioni specifiche, soprattutto per i casi difficili e serviva a tutto intero l'Istituto. Ai docenti però della scuola primaria non era ancora richiesta la laurea. Una formazione in psicologia dell'apprendimento permette di acquisire chiavi di lettura importantissime per capire dove va a parare il nostro INSEGNAMENTO, finalizzato appunto all'APPRENDIMENTO. Possiamo dire che costituisce i FONDAMENTALI. (permettetemi una divagazione con un esempio antidiluviano ma che rende l'idea: voi riuscite ad immaginarvi un artigiano che realizza calzature a mano ma che non sappia riconoscere la differenza tra il cuoio, la pelle, la plastica o il cartone???)

Il riferimento alle figure intermedie mi permette invece di recuperare alcune riflessioni che potrebbero giustificare un richiamo alla carriera dei docenti.

Alla luce infatti delle esperienze in atto, alcune nuove "figure professionali di sistema" (il cosiddetto middle management) dovrebbero essere riconosciute sia professionalmente (previa formazione adeguata) che finanziariamente per collocarsi proficuamente nell'attuale processo di trasformazione del sistema scolastico.

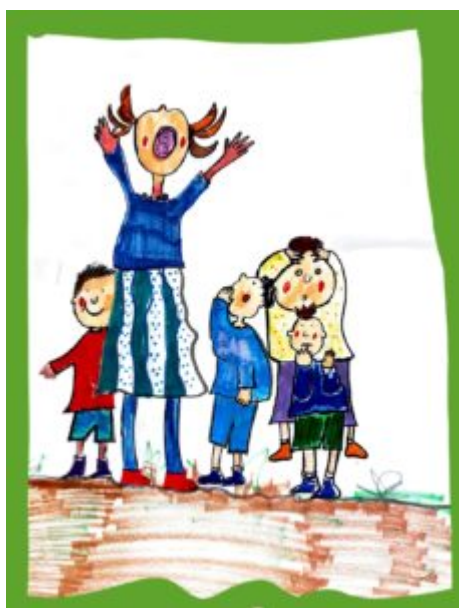
Mi riferisco particolarmente all'attuazione "vera" dell'Autonomia, alla complessità della gestione degli Istituti scolastici decisamente troppo numerosi e spesso ospitanti più indirizzi e alle tipologie di utenza, sempre più complesse, all'interno di una società che sta assumendo caratteristiche, come dice oggi giorno Vertecchi, di società "dis-educante".

La via del middle management è il passaggio intermedio per arrivare poi al grado di "dirigente scolastico", cui comunque si accede per concorso, ma con punteggio privilegiato. Da rilevare che in questo modo un ex-docente, con suddetta formazione psicopedagogica, diventerà sicuramente un LEADER PER L'APPRENDIMENTO, connotazione oggi carente se non mancante del tutto.

---

# Docente esperto, ovvero la scuola basata sulla competizione

di Cristiano Corsini



L'idea di scuola dietro la trovata del "docente esperto" ha il privilegio di essere chiara e orecchiabile. È un'idea basata sulla competizione: chi insegna è disposto a migliorarsi se potrà guadagnare di più e primeggiare su un gruppo, conquistando sul campo soldi e status.

Si tratta di un'idea di scuola molto diffusa nell'opinione pubblica. Non a caso chi la difende sostiene che in molti altri ambiti lavorativi le cose stanno esattamente così.

Perché nella scuola non dovrebbe funzionare?

Ora, ammesso e non concesso che in altri ambiti questo approccio funzioni davvero (non sono in grado di stabilirlo, ma immagino che in alcuni casi funzioni di più, in altri di meno, in altri non funzioni affatto), il problema è che in campo educativo l'approccio cooperativo è più efficace

rispetto a quello competitivo.

Una delle cose che ho imparato nel corso del mio dottorato di ricerca sull'efficacia scolastica è che **le scuole che funzionano meglio sono quelle che hanno una cultura comune**. Si tratta di scuole che hanno costruito tale cultura attraverso una condivisione di pratiche incentrata sull'idea che a problemi comuni si forniscono risposte comuni. Queste scuole esistono e non rappresentano nulla di utopistico, hanno anzi i loro problemi, ma li affrontano mettendo alla prova dell'esperienza (sperimentando e imparando) soluzioni condivise da più docenti che tra loro cooperano piuttosto che competere. E, attenzione, **la cooperazione non esclude affatto la differenziazione, anzi. Esclude però la competizione**.

[VAI ALLA PAGINA DEDICATA AL TEMA DEL DOCENTE ESPERTO](#)

Dunque, se davvero vogliamo migliorare la qualità delle nostre scuole, ci sono soluzioni più efficaci rispetto alla corsa dei cavalli.

Tuttavia, temo davvero che la trovata del "docente esperto" venga perseguita dalla politica scolastica con la stessa infausta e bovina solerzia che ha già caratterizzato altre soluzioni chiare, semplici e sbagliate imposte a scuole e docenti negli ultimi decenni.

Ps. Talvolta, chi difende la trovata del "docente esperto" mi fa notare che nel campo dell'istruzione c'è già un'istituzione che differenzia notevolmente i ruoli di chi insegna, ovvero l'università.

Siccome in università ci lavoro, non posso che confermare. Tuttavia, la distinzione dei ruoli in università non ha nulla a che fare con la qualità della didattica. Un professore ordinario (un professore di prima fascia) non ha raggiunto il suo status in virtù della sua qualità di docente. Molto semplicemente, è diventato professore ordinario perché è stato selezionato in virtù delle sue pubblicazioni scientifiche. La didattica in questa procedura selettiva non c'entra nulla,

sebbene possa aver avuto un peso nella selezione iniziale, ovvero quella procedura che, anni fa, consentì a chi oggi è professore ordinario di diventare ricercatore. Ma in quel caso si tratta di un parametro esclusivamente quantitativo (“numero di corsi erogati”), che con la qualità della didattica non ha nulla a che vedere.

D’altro canto, è sufficiente farsi un giro tra le studentesse e gli studenti: il più delle volte non si accorgono minimamente della differenza, proprio perché dal punto di vista della qualità della didattica non v’è alcuna soluzione di continuità, e chiamano con lo stesso termine – “professore” – il docente a contratto, il dottorando, il cultore della materia, l’assegnista di ricerca, il ricercatore a tempo determinato, il ricercatore a tempo indeterminato, il professore associato (II fascia), il professore ordinario (I fascia).

**In università la differenziazione competitiva non risponde all’esigenza di migliorare la didattica.**

---

**Il fantasma delle carriere,  
ma già oggi ogni scuola ha il  
suo organigramma**



**di Antonio Fini**

Si sta facendo una gran confusione relativamente alle “carriere” dei docenti e alle figure del cosiddetto “middle management”.

L’ultima surreale proposta del “docente esperto”, da proclamare tra dieci anni, sta contribuendo massicciamente al caos.

Non servono premi per “esperti”; ciò che serve alla scuola (OGGI, non nel 2032!) è semplicemente (si fa per dire...) la definizione di una normativa che ufficializzi la situazione di fatto.

Basta consultare il sito web di qualsiasi istituto per imbattersi nella voce “Organigramma”.

Ohibò, ma se nella scuola non ci sono altro che docenti, tutti uguali, tutti con le stesse mansioni, a che servirà mai un organigramma?

Al contrario, se nell’organigramma risultano così tante funzioni specializzate, come mai non vi è traccia di tutto ciò nella normativa o, se c’è, risulta tutto precario e fumoso?

Un esempio su tutti: la figura del coordinatore di classe, fondamentale da sempre e ultimamente di più, letteralmente NON ESISTE. Non è prevista da alcuna norma!

Allora, vogliamo liberare una volta per tutte QUESTI FANTASMI

dai pietosi lenzuoli (ad esempio l'annuale rito della contrattazione del FIS) che ancora li rendono invisibili?

## [VAI ALLA PAGINA DEDICATA AL TEMA DEL DOCENTE ESPERTO](#)

**Ecco la mia proposta.**

Si può definire una struttura base, più o meno valida per tutti gli istituti, con i necessari adattamenti:

- 1-2 vice, con reali poteri di sostituzione temporanea del DS (max 30 giorni continuativi), con incarico pluriennale;
- coordinatori di sede, per le scuole su più plessi, con incarico preferibilmente pluriennale;
- coordinatori dei dipartimenti disciplinari e/o di classi parallele, con incarico pluriennale. Nelle scuole anglosassoni si chiamano "Head of ..." e hanno importanti compiti di supporto alla didattica;
- coordinatori di classe, con incarico annuale;
- altre funzioni di staff (ex funzioni strumentali, responsabili dei laboratori, referenti). Va definito un numero massimo per ogni istituto in funzione della complessità, con incarico annuale.

Ognuna di queste figure dovrebbe avere una retribuzione differenziata e un orario di lavoro specifico. Per alcune figure si può prevedere esonero parziale/totale da attività in classe, in base alla complessità dell'istituto.

No FIS, ma stipendio diverso. Il MOF può quindi essere molto ridimensionato e con i relativi risparmi si finanzia, almeno parzialmente sta cosa. Per il resto, si investono i soldini del PNRR, ora, non nel decennio successivo.

Per accedere alle funzioni, si presenta una domanda, esibendo il CV e dimostrando di possedere le necessarie competenze (certo, acquisite anche mediante formazione!, come si fa comunemente in qualsiasi lavoro.

La decisione sugli incarichi è affidata al DS, coadiuvato dal comitato di valutazione, i cui membri, sempre eletti, devono

però essere retribuiti.

**Ecco, così cominceremmo a somigliare ad un'organizzazione seria.**

---

## **Docente esperto, ma dal 2032: la novità che preoccupa**

**di Rosolino Cicero**



In questa calda stagione estiva, un tema altrettanto caldo ha destabilizzato la serena estate dei docenti, delle organizzazioni sindacali, delle forze politiche: l'istituzione nell'alveo degli obiettivi del PNRR di una nuova qualifica – il/la “Docente esperto/a” – a partire dall'anno scolastico 2032-2033.

Si tratta di 32.000 docenti che nei successivi quattro anni scolastici avranno riconosciuta la nuova qualifica ma con vincolo di permanenza di almeno un triennio nella scuola di servizio e non dovranno svolgere mansioni aggiuntive rispetto alla normale attività di insegnamento. In altre parole, devono insegnare e stop!



E' arcinoto che il PNRR offre all'Italia risorse dell'Europa finalizzate a dare quelle opportunità capaci di cambiare il nostro Paese entro i prossimi due decenni.

Tra le missioni, la quarta pone al centro la scuola e l'università.

In particolare, per la scuola si parla di investimento nelle infrastrutture connesse agli ambienti di apprendimento da zero ai 19 anni, all'implementazione di quelle digitali, alla revisione delle procedure di reclutamento e orientamento, al sostegno e potenziamento dell'azione didattica dei docenti e, infine, alla valorizzazione professionale.

Se concentriamo l'attenzione al personale, nel PNRR è scritto chiaro che l'obiettivo principale è procedere con la formazione che sarà coordinata, monitorata e verificata dalla tanto discussa Scuola di Alta formazione: è una delle 6 riforme previste dal piano per migliorare nel corso del prossimo decennio la **qualità della didattica** e le **competenze metodologiche, digitali e culturali** dei docenti.

### [VAI ALLA PAGINA DEDICATA AL TEMA DEL DOCENTE ESPERTO](#)

Come scritto e sostenuto da più parti, anche autorevoli, **non** si potranno utilizzare le risorse per il rinnovo contrattuale che invece devono essere estrapolate dal bilancio dello Stato e messe sul tavolo della contrattazione.

Quindi il tema della formazione dei docenti riconosciuta e certificata nel breve e medio periodo per il legislatore è una **PRIORITA'**!

Il Parlamento ha ritenuto che la qualità dell'azione didattica non possa prescindere dalla formazione e già nel comma 124 della Legge 107/2015 ha previsto la formazione in servizio dei docenti di ruolo come azione "obbligatoria, permanente e strutturale" da prevedere nel PTOF.

Ma torniamo al DL Aiuti bis: considerato che nel DL 36/2022 i tre trienni di formazione (obbligatoria per i docenti

neoimmessi e facoltativa per i docenti già in ruolo) alla fine del percorso non producevano di fatto alcun effetto nel curriculum professionale (erroneamente si confonde con la "carriera"), il Governo – su pressione dell'Europa – ha sanato questa incomprensibile "dimenticanza" prevedendo quale **completamento** la possibilità di "concorrere" per accedere al riconoscimento della nuova qualifica di "docente esperto/a" con la previsione di un riconoscimento economico annuale di 5.650 euro in aggiunta al trattamento stipendiale maturato per anzianità.

Tutto chiaro, logico e coerente per chi guarda al dispositivo giuridico senza pregiudizi ideologici: se non sei un docente neoimpresso, sei libero di aderire al piano di formazione e, al decimo anno, concorrere per la qualifica! Un'interessante novità di medio periodo che **integra** la progressione economica per anzianità che intanto continua a esistere per tutti come oggi la conosciamo.

E' poco...è troppo...è lenta...è limitata nei numeri...discutiamone ma non possiamo eludere il punto: la formazione in servizio finalmente assume un importante valore aggiunto nella professione docente unitamente alla progressione di anzianità.

E' un primo seme di valorizzazione professionale che ci pone di fronte le seguenti domande: siamo convinti che nella scuola di oggi e del futuro si debba ancora procedere per progressione di anzianità e con modesti incrementi stipendiali indifferenziati? Siamo sicuri che nella scuola già OGGI non si possano definire criteri per individuare le caratteristiche culturali e le competenze professionali del/della docente esperto/a?

Chiediamoci: nella scuola autonoma di oggi, chi potrebbe essere: il/la più bravo/a?...il/la più competente?...il/la più anziano/a in servizio?...chi si dedica *sine tempora* alla sua comunità scolastica?...il/la più formato/a?...chi possiede più titoli culturali e professionali?

## **Provo a rispondere partendo dalla scuola reale.**

Poniamo “per assurdo” l’ipotesi di avere un’Istituzione scolastica con 750 alunni dei quali il 10% con BES, ripartiti in 5 plessi e in 3 diversi comuni, con un dirigente scolastico bravissimo, un vero leader, una dsга stracompetente, con gli uffici amministrativi efficientissimi con tutto il personale in organico e di ruolo, con i collaboratori scolastici ipercollaborativi e, infine, con un corpo docente brillante e di grande qualità professionale impegnato esclusivamente nell’insegnamento.

Questa scuola (magari esiste ma ditemi per favore dove!) potrebbe assolvere adeguatamente ed efficacemente al suo ruolo istituzionale nei confronti degli alunni e della comunità nel suo complesso? Si...no...forse...

Manca l’anello fondamentale, quello intermedio.

Infatti, vista la complessità del “fare” scuola, il Ds con i poteri conferiti dalla legge – ai sensi del DPR 275/99 art. 5, del D.lgs 165/2001 art. 25 commi 4 e 5 e della Legge 107/2015 comma 83 – si avvale di docenti da lui individuati “**ai quali delega specifici compiti**” che “**lo coadiuvano in attività di supporto organizzativo e didattico dell’istituzione scolastica**”.

Non è un caso se il legislatore, nell’istituire la dirigenza scolastica nel lontano 1997, abbia voluto chiaramente prevedere “**Nel rispetto del principio della libertà di insegnamento e in connessione con l’individuazione di nuove figure professionali del personale docente...**”.

Ecco allora già previsto l’anello mancante di fatto sempre presente, necessario e imprescindibile, per il “fare” scuola in modo efficiente e corrispondente alla complessità della scuola: il lavoro a scuola così non è più soltanto l’orario frontale di lezione!

Per questa ragione, nella scuola in continuo e dinamico

cambiamento non è possibile lasciare il personale in una condizione permanentemente statica, dove la lenta attesa dello scorrere degli anni scolastici è l'unica ragione per aspettarsi un incremento stipendiale.

La complessità del sistema scuola, le conoscenze culturali e disciplinari unitamente alle strategie didattiche e alle competenze metodologiche e relazionali, la partecipazione attiva e informata all'organizzazione della scuola (e anche alla gestione in quella in reggenza), la conoscenza di norme e regolamenti relativi alla professione docente (stato giuridico, contratto di lavoro) in relazione ai propri diritti e doveri, la partecipazione al sistema delle decisioni all'interno della scuola, la conoscenza delle fonti giuridiche che determinano il corretto funzionamento dell'organizzazione scolastica anche in ordine alla sicurezza, la capacità di ascolto, di mediazione comunicativa e di propensione al lavoro di gruppo, la partecipazione alle diverse sedi di decisione nel rispetto delle funzioni delegate e di ruoli professionali, l'assunzione di responsabilità nel funzionamento organizzativo e didattico, la partecipazione alle attività di formazione e di aggiornamento, sono sufficienti per poter affermare che già OGGI nella scuola italiana possono individuarsi – secondo criteri, procedure di accesso e di valutazione definiti – docenti esperti/e, pronti/e ad assumere responsabilità professionali più ampie e trasversali oltre l'esclusiva attività di docenza, meritevoli di una carriera professionale integrata.

E' arrivato il tempo di dare pari dignità giuridica all'attività didattica negli ambienti di apprendimento e a quella funzionale al funzionamento organizzativo e didattico. Come prevede il comma 16 dell'art. 21 della Legge 59/97 diamo un profilo agli attuali docenti esperti, che posseggono i necessari requisiti di competenza e professionalità, che hanno una visione multipla della loro scuola (didattica, organizzazione e formazione), che hanno seguito percorsi di formazione, che sono riconosciuti risorse per la comunità

scolastica.

Basta delineare la modalità di accesso, le aree della formazione, l'esplicazione delle funzioni, sulla base dei fondamenti giuridici oggi in vigore.

Potremmo prevedere, utilizzando anche una parte dei fondi del PNRR, per il prossimo anno scolastico attraverso un numero di scuole rappresentative del territorio nazionale una sperimentazione per l'individuazione delle funzioni intermedie strutturali, per l'elaborazione dei criteri di accesso e determinazione del tempo di lavoro, di un modello per lo sviluppo professionale nella carriera docente, di un modello di valutazione delle professionalità, di un percorso formativo.

In questo modo fra due anni scolastici potremo finalmente avere una vera carriera professionale che corrisponda in pieno alle attese dell'Europa.

**Dunque, perché aspettare il 2032?**

---

**Ma il docente esperto sarà in grado di collaborare con i colleghi?**

**di Beppe Bagni**



Si può non ascoltare nessuno e non rileggere nulla di quello che è stato scritto negli anni recenti sulla valutazione dei docenti e la loro progressione di carriera. Ma c'è del metodo in questa follia del docente esperto partorito all'interno di un decreto denominato Aiuti, ma che in questo caso spinge a chiedere aiuto.

Ci deve essere una logica altrimenti non si spiegherebbe perché tutte le principali novità che riguardano la scuola vengono sempre proposte in estate a scuole chiuse. Quando dovremmo attenderci di sentire il rumore dei lavori in corso dentro le scuole in vista di un rientro degli alunni più sicuro ascoltiamo invece il rimbombo delle notizie su nuove normative che stravolgono i difficili equilibri di un sistema complesso quale la scuola.

**La figura del docente esperto spinge a tre brevi osservazioni.**

**La prima riguarda la scuola come contesto nel quale opera la nuova figura.**

Fra una decina di anni saranno 8000 su 800.000 i nuovi docenti esperti. Uno su cento; in una ipotetica distribuzione omogenea sarebbero meno uno per collegio: quale contributo si presume possano dare al sistema scuola non è dato capirlo, forse raccoglieranno qualche incarico dal dirigente, ma sarà difficile non siano invisibili agli altri colleghi.

Ma ovviamente non saranno distribuiti omogeneamente: alcune scuole ne avranno molti, altre pochi, altre ancora nessuno. Come verranno gestiti? Tutti in una sezione o come capita? E

come si risponderà al genitore che chiede di avere per il figlio o la figlia il docente doc?

Come spenderanno la quota dei futuri super docenti in servizio nelle proprie istituzioni i dirigenti nel perenne marketing scolastico per alzare le iscrizioni? La “dote” sarà pubblicata nella Homepage e nei trasferimenti trattati come merce preziosa? Auguri a chi dovrà gestire la situazione.

### **[VAI ALLA PAGINA DEDICATA AL TEMA DEL DOCENTE ESPERTO](#)**

**La seconda considerazione riguardo proprio i docenti che concorreranno nella competizione.**

Se ho capito bene si tratta di tre serie di formazione triennale tutte superate con valutazione positiva. Nove anni di formazione che non riguarda le necessità della propria scuola né tanto meno di propri alunni e alunne. Sarà un percorso di studio sulle nuove forme di valutazione, sulle nuove metodologie didattiche, sui sistemi d’istruzione europei, certamente sulla scuola 4.0, 5.0, n fattoriale punto zero.

Sono sicuri questi docenti di uscire più esperti nel loro lavoro? Di saper meglio collaborare con i loro colleghi in un lavoro quotidiano che porta risultato solo se è collaborativo e coerente tra tutti gli adulti che prendono parte all’impresa e soprattutto con gli allievi che avrà di fronte? Avrà trovato il tempo, con il peso di tanto studio personale e individuale, per imparare ad ascoltarli e saper scegliere non la metodologia più in voga ma i contenuti e in percorsi più adatti per far crescere ciascuno di loro?

**L’ultima considerazione mi spinge a porre alcune domande al ministero e il governo.**

Questo invenzione del docente esperto vi era stata chiesta dal mondo della scuola? No? Allora da chi?

Vi è sembrato fosse una questione di “ordinaria amministrazione” un provvedimento che impatta così pesantemente sulla scuola, sugli insegnanti e sui delicati

rapporti al suo interno?

Allora spiegate, visto che avete deciso di introdurre questa nuova figura all'interno di una decretazione d'urgenza, in quale logica vi è sembrato "urgente"?

Era urgente perché l'estate dura poco e a scuole aperte poi con questa tocca discuterci?

Non si può aver paura di confrontarsi con i soggetti interessati e più in generale con il Paese.

Il vertice di una piramide è tale se ha segmenti che lo collegano agli spigoli della base.

Se li cancella non è più un vertice ma solo un puntino insignificante.