Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
Dipartimento formazione e apprendimento

SUPSI

LAVORO DI DIPLOMA DI

LARA PESTELACCI

BACHELOR OF ARTS SUPSI IN INSEGNAMENTO NELLA SCUOLA DELL'INFANZIA

ANNO ACCADEMICO 2010/2011

IL "SUPERSUPPLENTE"

STRATEGIE PRESENTI IN TICINO PER VALORIZZARE LA FIGURA DEL SUPPLENTE E SEMPLIFICARNE IL REPERIMENTO

RELATORE

MARIO DONATI

Ringrazio:

I professori Mario Donati e Silvio Canevascini per il loro supporto.

Le persone che hanno partecipato alle interviste per la loro disponibilità e le informazioni che mi hanno fornito.

La mamma per aver riletto il mio lavoro.

Vittoria, Alexia, Joas, Jari e Enea per l'incoraggiamento, la pazienza e il supporto tecnico e informatico

Sommario

1. Introduzione 1
1.1 Motivazioni della scelta 1
1.2 Interrogativi, ipotesi e scopo della ricerca 2
2. Quadro teorico 3
2.1 Il supplente 3
2.1.1 La situazione delle supplenze in Ticino 4
2.1.2 Iniziative per aiutare i supplenti nel loro lavoro 5
2.2 L'identità professionale 6
3. Quadro metodologico 10
4. Analisi e risultati ottenuti 11
4.1 Analisi dei dati 11
4.1.1 Il supplente: come viene gestito dal Cantone? 11
4.1.2 Il supplente: Che strategie mette in atto? Come si organizza? Che emozioni prova? Come si relaziona con direttori, titolari e alunni? 14
4.1.3 Progetti esistenti in Ticino per rivalutare e valorizzare la figura del supplente 18
4.1.3.1 L'operatore d'istituto 19
5. Conclusioni e possibili sviluppi 22
Bibliografia 22
Sitografia 26
Allegati 27

1. Introduzione

1.1 Motivazioni della scelta

Ho scelto questo tema, la figura del supplente e il modo in cui essa è considerata, perché spesso durante gli anni di formazione, con compagne e amiche, mi sono chiesta , com'era fare la supplente. È un tema che ci tocca da vicino, ma molto spesso viene ignorato dai più. In realtà ho sempre creduto nell'esistenza di tre tipologie di insegnanti: i docenti SI, i docenti SE e i supplenti; la terza categoria sembra però essere poco considerata da chi sceglie la professione di docente, primariamente perché viene vista come una possibilità remota, l'ultimissima spiaggia, secondariamente perché è una strada che crea un po' di timore a chi la intraprende in quando non si hanno certezze e stabilità e si deve essere sempre pronti all'imprevisto. Non bisogna però dimenticare i lati positivi di questo percorso; esso infatti permette di confrontarsi con più realtà e di "rubare il mestiere" ai colleghi con più esperienza ampliando così il proprio bagaglio di conoscenze. In quest'ottica, durante l'estate, quando ancora non sapevo in che gruppo sarei entrata, mi sono trovata spesso a parlare con alcune mie amiche del "dopo" ASP (DFA) e logicamente il discorso ricorrente era quello attorno al problema di trovare lavoro. C'era chi già da subito partiva con l'idea di fare per un anno unicamente delle supplenze e chi invece aveva inoltrato tutti i concorsi possibili per trovare un impiego. Abbiamo discusso diverse volte su queste scelte e tutte avevano dei validi motivi per difenderle: chi preferiva fare varie esperienze, ma avere anche un po' di tempo per sé e chi invece preferiva la sicurezza che solo un posto fisso può dare. Dopo qualche mese c'era chi aveva trovato posto come supplente fissa in alcuni asili nido e come educatrice in un doposcuola e chi invece era a casa ad aspettare la fatidica chiamata. È a questo punto che ho colto l'opportunità di entrare a far parte dell'équipe "Oggi studenti domani docenti" con l'idea di trattare appunto il tema dei neodocenti che entrano nella scuola nel ruolo di supplente. Mi chiedevo come mai alcune persone preferissero passare il tempo ad aspettare una telefonata, invece di attivarsi e provare a cercare lavoro in settori simili o anche diversi. Mi incuriosiva sapere come la lista delle supplenze fosse gestita, perché talvolta sentivo di compagne che, pur essendo già impegnate in una supplenza, venissero comunque interpellate, trovandosi poi costrette a rifiutare.

Come detto in precedenza ritengo che questo tema sia preso in considerazione troppo poco e mi piacerebbe poter portare più chiarezza e provare a ipotizzare dei sistemi per migliorare l'organizzazione delle supplenze che, è utile ricordarlo, rappresentano un elemento essenziale e irrinunciabile per il buon funzionamento delle nostre scuole.

1.2 Interrogativi, ipotesi e scopo della ricerca

Dopo aver letto qualche documento per informarmi sul tema scelto per il lavoro di diploma ho iniziato a formulare gli interrogativi che elenco:

1. Come vive un supplente la sua situazione: attesa della richiesta per una supplenza; emozioni provate; strategie adottate nella ricerca di impiego;…
2. Io supplente: come mi vedo? Che ruolo ricopro? "Chi" sono? Come sono visto dagli altri?

I primi sono emersi immediatamente. Poi, parlando con delle conoscenti di stipendi e disoccupazione ne sono nati altri:

3. In che modo e in che misura l'Assicurazione disoccupazione (AD) gestisce i supplenti che operano nelle scuole?
4. Ci sono già in Ticino, in Svizzera e/o all'estero, a livello di Istituti o di Comuni, dei progetti volti a migliorare le condizioni (qualità) del lavoro dei supplenti e nel contempo suscettibili di facilitare il loro inserimento nel mondo del lavoro? In caso affermativo come sono organizzati?
5. Vista la portata del fenomeno (mediamente ca. il 30% dei neodiplomati entra nel mondo del lavoro con questo statuto), è possibile delineare un progetto per una gestione su scala cantonale del problema delle supplenze e dei supplenti?

Pensando ai miei interrogativi e ai documenti letti ho così ipotizzato che i miei risultati metteranno in evidenza la situazione del supplente a livello organizzativo, emotivo, lavorativo e finanziario. Vorrei verificare la possibilità di rivalutare questo ruolo ponendo dapprima l'attenzione su quanto già esiste e in seguito proponendo qualche scenario possibile nella gestione del fenomeno delle supplenze. A esempio la creazione di un gruppo di "supplenti" in grado di garantire la presenza di un docente di "picchetto" per i casi dell'ultimo minuto, fungendo nel contempo da docente d'appoggio in classi e sezioni particolarmente impegnative, offrendo aiuto ai colleghi supplenti tramite la creazione di archivi di attività da proporre ai bambini. Non da ultimo potrebbero collaborare con il DFA proponendo dei contributi all'interno di un modulo o degli interventi per spiegare agli studenti la funzione del "supplente" e dar loro delle basi per aiutarli a entrare nella professione tramite questa via irta di ostacoli.

2. Quadro teorico

2.1 Il supplente

Trovo importante iniziare ribadendo che il supplente, con le sue attività assicura il buon funzionamento del sistema scolastico. Non dimentichiamoci che, secondo l'art. 28 della convenzione sui diritti dell'infanzia, i bambini hanno diritto a un'istruzione. Non è quindi possibile, in caso di assenza del docente titolare, lasciare a casa gli allievi. Il ricorso ai supplenti, anche se a volte poco considerati, permette di garantire la continuità educativa del lavoro didattico nelle classi.

Essere supplenti ha sicuramente dei lati positivi quali la possibilità di:

- osservare varie realtà scolastiche e confrontarsi con diverse situazioni, (SPEF[1])
- farsi conoscere: essere supplente e farlo bene permette di promuovere la propria immagine tra i direttori o i docenti responsabili e ciò è bene augurante in vista di futuri concorsi. Come riferisce un direttore intervistato da Alessia Leoni (2010)[2]
- crearsi un bagaglio di esperienze da portare poi ai prossimi colloqui e un bagaglio di attività e regole da utilizzare in altre supplenze e/o in caso di assunzione come docente. Secondo una docente SE intervistata da Alessia Leoni (2010)[2]
- avere un orario di lavoro in parte flessibile (SPEF) in quanto il formulario di annuncio di disponibilità per le supplenze (DECS) permette di indicare il tipo di supplenza desiderato e i mesi in cui si è disponibili.

Purtroppo però lo statuto di supplente presenta anche numerosi lati negativi, in particolar modo per un neodiplomato. Come sostengono Saucier e Chicoine (2007), egli, nel corso della sua formazione, si è preparato per affrontare delle situazioni stabili nel tempo, dove il rapporto con gli allievi si evolve e i risultati del proprio lavoro sono visibili e permettono di calibrare gli interventi futuri effettuando delle regolazioni. Trovarsi a operare come supplente è destabilizzante poiché il contesto in cui si opera è tutt'altro che stabile e conosciuto. Ci si ritrova confrontati improvvisamente con luoghi e allievi dei quali si sa poco, se non addirittura niente e si è chiamati a garantire loro una

[1] Syndicat des enseignantes et enseignants du programme francophone de la C-B

[2] Nel suo lavoro di diploma dal titolo "**Un tappabuchi importante :** insegnare nella Scuola dell'infanzia e nella Scuola elementare in qualità di supplente" ha descritto il lavoro svolto dai supplenti e in che modo esso influenzi l'identità professionale.

continuità educativa, restando coerenti a quanto svolto in precedenza dal titolare. Il non conoscere gli allievi e il risultare sconosciuto ai loro occhi può far sorgere problemi di gestione che non si possono ignorare. Il supplente non è al corrente delle strategie e delle regole adottate dal titolare e gli allievi lo "testeranno" per verificare i suoi limiti. È essenziale essere in grado di improvvisare e di adattarsi velocemente alle nuove situazioni che si presentano, per non soccombere. Tutto questo crea un notevole stress, spesso difficile da gestire.

Saucier e Chicoine (2007) prendono spunto da Clifton e Rambaran (1987) i quali fanno notare lo scarso riconoscimento dato ai supplenti a livello di istituto, essi finiscono così col sentirsi poco competenti e valorizzati. Non potendo cogliere i frutti del loro lavoro spesso effimero non saranno neanche in grado di auto valutarsi e apporre dei correttivi e delle regolazioni al loro modo di lavorare. Nella condizione di supplente mancano le occasioni di valorizzazione; il docente titolare si sente superiore al supplente e non si preoccupa di giudicare il lavoro svolto e di comunicare le sue impressioni al collega. Dal canto suo il supplente fatica a porsi in questa ottica di valorizzazione e ciò per i motivi già evocati.

Spesso il suo intervento ottiene scarsi risultati a seguito di una mancanza di autorità sugli allievi rispetto al titolare. Egli non conosce i metodi di lavoro, i ritmi e le routine del gruppo e faticherà a essere accettato dalla classe quale docente con un'autorità pari a quella del titolare.

2.1.1 La situazione delle supplenze in Ticino

Come evidenziato dai rapporti ASPTRANSIT, in modo particolare dal primo rapporto (Donati, M. e Vanini K. 2006), mediamente ogni anno circa l'80-90% degli studenti, finita la loro formazione, inoltrano dei concorsi per cercare un posto di lavoro come docente. Di questi circa il 53% ottiene una risposta negativa. Il dato più rilevante per il mio progetto però è senza dubbio quello delle supplenze, infatti, circa il 30% di chi lavora nelle scuole, è entrato nel mondo del lavoro come supplente. In particolare nel secondo rapporto (2009) si rende attenti al fatto che in Ticino c'è una "coda" in entrata nel mondo professionale, perché l'offerta di posti liberi è inferiore al numero di candidati che postulano. Tale esubero di candidati è generato anche dal fatto che nella professione di docente, c'è poca mobilità. Di fatto, solitamente, in particolare negli anni passati, chi trova un posto di lavoro fisso e riceve la nomina, non lo abbandona più fino all'età di pensionamento, salvo eventuali parentesi rappresentate dai congedi. Certo questo succede anche nelle altre professioni, però nella scuola sono rare le promozioni: passare da commessa a gerente, da semplice impiegato, operaio o dipendente a un posto di maggiore responsabilità avviene spesso in altri ambiti. Sovente il docente inizia e finisce la propria carriera con lo stesso ruolo, raramente uno potrà diventare

docente responsabile e se ciò avviene solitamente continua a esercitare a tempo parziale. Pochi sono coloro che in corso di carriera decidono di abbandonare il posto, alcuni prendono congedo creando così dei posti di supplenza lunga, alcuni decidono di lavorare solo a tempo parziale generando uno spazio lavorativo al quale un neodiplomato può ambire. Questo tipo di funzionamento ha ingrossato il numero di neo docenti in attesa di un posto e per loro la concorrenza è elevata, tenuto conto che i colleghi che si sono trovati nella stessa situazione negli anni precedenti, hanno accumulato esperienza grazie appunto alle supplenze e possono vantare migliori credenziali.

2.1.2 Iniziative per aiutare i supplenti nel loro lavoro

Inizio questo sottocapitolo segnalando che non esiste una teoria o delle ricette pronte per l’uso quando si tratta di supplenze. In primo luogo perché ce ne sono di varia durata e in secondo luogo perché è impossibile “prevedere l’imprevedibile” e si sa, se c’è una cosa nel mondo della scuola a esserlo sono proprio le supplenze. Tuttavia esistono un corso universitario, dei documenti, dei siti internet creati con l’intento di facilitare la vita del supplente e dei quali vi parlerò a breve. Tutti questi in un certo modo sono collegati tra di loro e ipotizzo che, almeno alcuni di questi documenti e siti, siano stati creati proprio in seguito alla nascita del corso universitario, di cui vi accennavo precedentemente, tenuto dalla professoressa Marie-Josée Dumoulin all’Università di Sherbrook in Quebec, Canada. Esso nasce nel 2006, allestito appunto dalla professoressa Dumoulin (Dumoulin, conferenza CNIPE, 14 agosto 2009), come opzione offerta agli studenti di Bachelor. Le lezioni trattavano inizialmente solo l’inserimento professionale per i neodocenti come titolari di una classe. In seguito, visto il numero elevato di iscrizioni e le richieste degli studenti riguardanti le supplenze, il corso si è modificato, sfruttando l’esperienza in qualità di supplente fatta da Marie Line Gagnon, ora ministro dell’educazione del Quebec.

Durante le lezioni Gagnon ha presentato la “*trousse de suppléance*”, essa contiene tutto ciò che potrebbe servire a un supplente alle prime armi ed è personale. Ogni studente costruisce la propria *trousse* con gli strumenti forniti nel corso tenendo come base tre domande:

1. Che traccia vuoi lasciare ai bambini?
2. Che influenza vuoi avere?
3. Che cosa puoi mettere nella *trousse* per sentirti sicuro?

La *trousse* e soprattutto il corso vogliono rompere il preconcetto che supplire significhi semplicemente tenere occupati gli allievi e fanno capire che deve esserci un atto educativo. Questo bagaglio iniziale di conoscenze, di attività, di strategie, di materiale, permette al neodiplomato di debuttare come supplente e far fronte all’imprevisto. Diminuisce quindi l’imprevedibilità a

beneficio di un aumento della sicurezza in sé stessi. Ha un effetto anche sul sapere di una persona: se prima era difficile il consolidamento e il riutilizzo degli insegnamenti della formazione di base, il repertorio dei metodi di insegnamento era ristretto e si innescavano delle strategie di sopravvivenza che persistevano nel tempo (Mukamurera, 1998, 2005; Gordon et Maxey, 2000 citati da Dumoulin, 2009) ora è possibile un riequilibrio dello sviluppo.

Pensando ai materiali disponibili per tutti i supplenti, il 15 dicembre 2009 Marie-Claude Désilets redige per il CNIPE[3] un documento denominato "*Guide pour une suppléance efficace*"; esso contiene delle indicazioni per il "*remplaçant*" su come comportarsi: cosa fare quando ci si iscrive alle supplenze, i vantaggi, quali sono i doveri e le sue responsabilità, cosa fare in caso si viene contattati: come organizzarsi, che informazioni raccogliere, le regole da sapere, dei trucchi e delle attività brevi da poter inserire nella propria valigia. Infine, fornisce un elenco di siti internet con attività o schede e dei "compte-rendu" da compilare alla fine della supplenza per informare il titolare del lavoro svolto e del comportamento dei bambini. Questo è solo uno dei tanti esempi di guide che si trovano sul web, alcune sono dettagliate, altre sintetiche, ma in sostanza le parti che le compongono sono simili se non identiche. Differiscono solo nelle attività proposte e nei regolamenti che dipendono da chi ha scritto la guida e per quale regione è stata scritta. Anche il Sindacato degli insegnanti del programma francofono della regione canadese Colombie – Britannique (SEPF) ha allestito una propria *Guide du personnel suppléant*.

Oltre a queste guide, sempre nel web, si possono trovare siti che forniscono spunti per possibili attività da proporre ai bambini di vari ordini scolastici e siti che raggruppano e rimandano a links specifici per i supplenti come ad esempio: http://petiteprof.canalblog.com/ e http://pernoux.pagesperso-orange.fr/.

2.2 L'identità professionale

Secondo Boutin G. (1999) lo sviluppo dell'identità professionale ha il suo picco durante i primissimi anni d'insegnamento. Questa fase, proprio per la sua importanza e la sua influenza, è stata soprannominata da Huberman (1989, citato da Boutin, 1999) "*période de survie*". Tale denominazione potrebbe derivare dal fatto che sono proprio questi primi anni lavorativi a forgiare i neodocenti. Essi si ritrovano confrontanti con una realtà nuova e spesso diversa da come se la immaginavano. Si troveranno quindi in una specie di limbo tra la formazione iniziale e la

[3] Carrefour National de l'Insertion Professionnelle en Enseignement

formazione continua. Questa fase è stata “individuata” da Zeichner e Gore (1989, citata da Boutin, 1999). Più precisamente durante questo periodo sarebbe auspicabile che il neodocente sia seguito da un docente titolare con esperienza così da fornirgli un supporto e un eventuale aiuto adeguato. È da notare però, che spesso i titolari non sanno bene come comportarsi in concreto, quindi o lasceranno da solo il nuovo collega o tenderanno a modellarlo a loro immagine e somiglianza. In realtà il *tutoring* dovrebbe servire ai nuovi arrivati nella professione per crescere in maniera autonoma, sviluppare un proprio stile promuovendo una pratica riflessiva del proprio lavoro. Non approfondisco ulteriormente questo tema trattato dettagliatamente da Michela Pini nel suo lavoro di diploma. Sono però da tenere in considerazione alcuni fattori che rendono difficoltoso lo sviluppo della propria identità professionale. Uno di questi, legato alla persona, è da un lato il bisogno dei neodocenti di conformarsi alla realtà scolastica, descritto da Zeichner e Tabachnick (1985, citato da Boutin, 1999) e ripreso da Boutin (1999) nel suo contributo. Il nuovo arrivato mostrerà un certo timore verso le innovazioni e, conformandosi alla nuova realtà, cercherà delle “ricette” su come comportarsi in determinate situazioni. Dall’altro lato abbiamo l’utopia di una scuola ideale, in questo caso il neodocente cercherà in tutti i modi di cambiare il sistema, di renderlo migliore. Queste due tendenze, dice Boutin (1999) potrebbero spiegare alcune difficoltà riscontrate nel passaggio da studente a insegnante. Un altro fattore da considerare è quello del “potere” (Mosconi, 1990, citato da Boutin, 1999). Capita che il nuovo docente, ritrovatosi in una situazione di rottura, faccia capo al proprio vissuto come allievo e riproduce nella sua classe la stessa relazione di “potere”.

Pensando al contesto nel quale il neodocente agisce, si possono individuare degli aiuti provenienti dai docenti esperti, già citati in precedenza, che dovrebbero avere un ruolo di supporto e di mentori. Purtroppo, spesso, essi non conoscono, in maniera chiara, i loro compiti di accompagnamento e cosa potrebbero fare per aiutare e sostenere il collega debuttante.

La creazione dell’identità professionale è resa ancora più difficile per un supplente che si troverà confrontato con più realtà scolastiche, colleghi, “capi” e allievi. Esiste la possibilità che egli non riesca neppure a entrare nella logica dello sviluppo di un’identità professionale come docente, bensì una da supplente (ammettendo che esista) e questo percorso potrebbe essere più difficoltoso perché, causa la mancanza di punti fermi e soprattutto di tempo, pensando alle supplenze brevi, così come afferma (Gagnon, Dumoulin, 2010, pag. 4). “les situations difficiles qu’on vit, ça atteint notre sentiment de compétence professionnelle au début”. Come sostiene Marie Line Gagnon (2010, p.1) “La suppléance et l’enseignement au quotidien, ce sont deux métiers complètement différents”. È necessario mettere in atto strategie di sopravvivenza che spesso differiscono da quelli che sono i

nostri valori costruiti sulla teoria e durante le PP. Come dicono Gagnon e Dumoulin (2010, pag 4) "Le temps joue contre nous parce qu'on doit avoir un impact immédiat sur les enfants", specialmente nelle supplenze brevi di un giorno o due, per sopravvivere e nel contempo lasciare qualcosa di sé ai bambini, è necessario ideare delle strategie personali che spesso si costruiscono con un procedimento di prova ed errore, i sistemi che funzionano diventeranno dei rituali che daranno sicurezza al *remplaçant*, mentre quelli che non funzionano si modificheranno o si elimineranno completamente.

Per quel che riguarda titolari e direttori di sede che potrebbero fornire degli aiuti o fungere da mentore per un neodocente o un supplente alle prime armi, essi si trasformano in persone a cui si deve piacere per forza per poter avere qualche possibilità di essere chiamati in futuro. Questa differenza è più marcata nelle supplenze corte in cui non si dispone del tempo necessario per entrare in una relazione di fiducia con i colleghi della sede e spesso il titolare che si rimpiazza è solo una voce sentita di fretta la mattina stessa e che raramente darà poi un riscontro a fine giornata. Gagnon (2010) sottolinea con il racconto delle sue esperienze come però la voce sentita al telefono possa influenzare il lavoro del supplente: sentirsi dire "fai questo, quello e quell'altro" invece di sentirsi dire "ti lascio libera fai cosa più ti piace" influenzerà il suo operato e il suo stato d'animo. La prima lo metterà in uno stato di agitazione maggiore in quanto si sentirà in obbligo di portare a termine i compiti assegnatigli cercando di rimanere il più fedele possibile alle istruzioni lasciate dal titolare, senza metterci del proprio. La seconda invece potrebbe creare maggior stabilità e allo stesso tempo permettere al supplente di essere se stesso, di relazionarsi con i bambini come meglio crede e di introdurre le proprie regole anche se solo per un breve periodo.

Altro aiuto importante preso in considerazione da Boutin (1999) è il progetto professionale che dovrebbe aiutare il neodocente a mantenere un collegamento tra la formazione e il lavoro e a promuovere una pratica riflessiva. Esso aiuta in maniera ancora più importante i giovani che entrano nella professione attraverso la "porta" delle supplenze. Scarseggiando le persone a cui rivolgersi in caso di bisogno, mettere tutte le esperienze per iscritto all'interno del progetto professionale aiuta i supplenti ad analizzare le situazioni vissute da una certa distanza facilitando così la ricerca di una possibile causa e di una possibile soluzione.

In conclusione, l'identità professionale di un supplente differirà in molti aspetti da quella di un titolare e avrà bisogno di più tempo per costruirsi. Il vantaggio potrebbe essere però che un'identità da supplente sarà facilmente adattabile al ruolo di docente fisso in quanto si avrà un bagaglio molto più ricco di un titolare che, al contrario, se con la sua identità lavorativa dovrà passare alle supplenze si ritroverà confrontato con tutta una serie di imprevisti e di ostacoli non presenti in una

gestione di lunga durata. Ed è forse proprio il tempo che coglie impreparati i neodiplomati che si trovano confrontati con le supplenze. Durante gli anni di formazione infatti si è unicamente confrontati con esperienze di gestione che durano circa un mese, si ha quindi più tempo per entrare in relazione con i bambini, tempo che nelle supplenze spesso non si ha.

3. Quadro metodologico

La mia ricerca è di tipo qualitativo, infatti l' obiettivo principale è quello di capire meglio il ruolo del supplente in tutte le sue sfacettature (Coggi, C. e Ricchiardi, P., 2005) e scoprire se esistono dei modi, dei progetti, per eventualmente rivalutare questa figura. Per poter quindi raggiungere nel migliore dei modi il mio obiettivo ho deciso di raccogliere i dati tramite delle interviste semistrutturate. Esse infatti sono "una conversazione provocata dall'intervistatore, rivolta a soggetti scelti sulla base di un piano di rilevazione e in numero consistente, avente finalità di tipo conoscitivo, guidata dall'intervistatore, sulla base di uno schema flessibile e non standardizzato di interrogazione" (Corbetta,1999, p. 405). Queste mi permetteranno quindi di raccogliere i punti di vista dei soggetti, le loro opinioni, le loro emozioni e sensazioni. Come viene spiegato da Coggi, C. e Ricchiardi, P. (2005) l'intervista semistrutturata mi darà una base da cui partire per guidare la conversazione, ma mi lascerà anche spazio per inserire nuove domande e indagare determinati aspetti, magari intattesi, in maniera più approfondita. Avere inoltre una base uguale per tutte le interviste renderà poi l'analisi meno difficoltosa; essa sarà arricchita dagli spunti personali e unici dei soggetti intervistati che saranno messi in evidenza grazie alla poca rigidità.

Per poter raccogliere diversi punti di vista intervisterò diverse persone, non tutte con lo stesso ruolo; in particolare ho previsto: 1 operatore di istituto SE, 1 direttore, 1 responsabile dell'ufficio del lavoro, 1 esponente del DECS, 2 neo-supplenti, neodiplomati iscritti alle supplenze, SI e 1 neo-supplente SE. Avrò inoltre la possibilità di potermi avvalere delle interviste, riguardanti questo tema, svolte negli anni precedenti , in particolare quelle di Alessia Leoni (2010), già citata.

Qui sotto la lista delle interviste e le loro sigle che poi verranno utilizzate nell'analisi dei dati:

- Operatore di istituto, L1-opist10.11
- Neo-supplenti SI, L2_neosupp_SI_10 e L4_neosupp_SI_10
- Direttori, L3_dir1 e A2_diret_11.09
- Neo-supplente SE, A5_neo.supp_2anni_SE_11.09
- Ispettore, A1_ispet_7.09
- Il responsabile dell'ufficio del lavoro e l'esponente del DECS mi hanno fornito solo poche indicazioni telefoniche consigliandomi di far capo alle leggi cantonali presenti sul sito www.ti.ch.

4. Analisi e risultati ottenuti

In questo capitolo illustrerò i dati qualitativi ottenuti tramite le interviste, le quali sono state prima riascoltate e trascritte, poi, in un secondo e terzo momento, in fase di rilettura, si sono evidenziate delle categorie legate al tema delle supplenze. Queste ultime corrispondono in parte agli interrogativi posti nella fase iniziale del lavoro e mi permetteranno di trovare delle possibili risposte.

4.1 Analisi dei dati

4.1.1 Il supplente: come viene gestito dal Cantone?

Leggendo un'intervista fatta da Alessia Leoni (2010) a un'ispettrice e parlando telefonicamente con la segretaria dell'Ufficio scuole comunali le prime informazioni interessanti per capire il funzionamento tecnico delle supplenze riguardano l'iscrizione alle stesse:

> *"[…]le persone che sono interessate a entrare nel mondo delle supplenze[…]si iscrivono tramite un modulo che ricevono presso l'ispettorato o dall'ufficio delle Scuole Comunali" (A1_ispet_7.09).*

Nel modulo l'interessato dovrà indicare, oltre alle generalità e al curriculum, se è iscritto alla disoccupazione e il tipo di supplenza desiderata. La prima informazione è necessaria perché, secondo il Regolamento sulle supplenze dei docenti (Consiglio di stato, 1996) art. 3.2, *"A pari indizi di idoneità è data la priorità a cittadini domiciliati nel Cantone e, fra questi, a chi è in condizione economica più sfavorita"* questo implica che un supplente registrato alla disoccupazione avrà la precedenza rispetto a chi non lo è. Mentre la seconda informazione permetterà al docente di "costruirsi" la supplenza ideale indicando in che ordine di scuola si vuole lavorare e per quanto tempo, giorni e mesi in cui non si è disponibili e circondari in cui si preferirebbe lavorare.

Queste informazioni vengono poi raccolte dall'ufficio scuole comunali e inserite in un'unica lista che sarà poi distribuita a direttori e ispettori i quali, in caso di bisogno, potranno cercare la persona più idonea per ogni supplenza. Riguardo a questo sistema sono state sollevate, nel corso di un'intervista, alcune perplessità da parte di qualche direttore. Spesso infatti risulta difficile rintracciare un supplente all'ultimo minuto come ci spiegano due di essi:

> *"Capita che anche dopo dieci telefonate non trovo nessun o[…] allora chiamo la segretaria dell'ispettore e lei ha una visione più ampia"* (L3_dir1),
>
> *"Si passa da una telefonata all'altra, vi sono giorni dove al primo colpo trovi, altri dove invece non trovi nessuno e capita che magari anche il sottoscritto debba far supplenza"* (A2_diret_11.09).

Questo avviene principalmente perché le persone in lista sono già impegnate in altre sedi. L'informazione però non può essere vista sulla lista in quanto è cartacea e viene aggiornata due o tre volte all'anno; inoltre questa è utilizzata contemporaneamente dai direttori degli istituti e dagli ispettorati che si occupano della ricerca di supplenti per le sedi in cui c'è solo il responsabile.

Quindi per riassumere questo passaggio all'apparenza complicato abbiamo:

una lista, cartacea, cantonale redatta e aggiornata dall'ufficio scuole comunali, poi distribuita a ispettorati e a direttori i quali la utilizzeranno contemporaneamente per la ricerca di supplenti.

Seguendo questa strada arriviamo alla fine di una supplenza, momento si dovrà compilare il rapporto di supplenza[4] indicando: generalità di titolare e di chi lo ha sostituito, periodo di supplenza e conti bancari per il pagamento dello stipendio.

> *"[…] il docente riempie il formulario d'assenza e la supplente riempie il formulario di supplenza, alla fine del mese viene spedito tutto all'ispettorato, poi l'ispettorato procede al pagamento"* (A2_diret_11.09).

Per ragioni amministrative il compenso economico verrà recepito dal supplente con un mese di ritardo, il che crea una certa instabilità finanziaria in alcuni casi, specialmente se la persona in questione percepisce un'indennità di disoccupazione,

> *"[…] ogni volta che fai una supplenza, devi riempire un foglio da portare in disoccupazione e le paghe non coincidono[…]la disoccupazione ti paga a fine di quel mese però ti paga meno perché tu hai fatto una supplenza, però le supplenze ti pagano il mese dopo*." (L2_neosupp_SI_10)

Infatti secondo l'art. 24 della Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) questo stipendio è considerato un guadagno intermedio. Per facilitare la spiegazione propongo un esempio: poniamo il caso che il supplente X sia iscritto alla disoccupazione e che nel mese di aprile venga

[4] vedi allegati

chiamato per una supplenza e lavori per due settimane. Durante questo periodo di lavoro non riceverà l’indennità giornaliera prevista dalla LADI in quanto svolge un’attività lavorativa e percepirà un guadagno intermedio. Alla fine del mese quindi X verrà pagato per due settimane dalla disoccupazione, mentre per le altre due verrà pagato alla fine del mese di maggio. X si troverà quindi a dover assolvere le sue spese mensili con uno stipendio dimezzato.

In merito alla disoccupazione c’è anche da dire che ha una durata temporale limitata dal numero di indennità giornaliere a cui si ha diritto che varia a seconda dei contributi versati (LADI, art. 27). I guadagni intermedi, come nel caso delle supplenze, permetteranno all’assicurato di pesare meno sulla cassa disoccupazione e quindi di poterne beneficiare per un lasso di tempo più lungo. Aiutiamoci sempre con il supplente X iscritto alla disoccupazione, poniamo il caso che sia un neodiplomato di 25 anni e non abbia mai versato dei contributi all’AD. Ora, secondo la legge entrata in vigore il 1 aprile 2011, dopo l’iscrizione e un periodo di attesa di 6 mesi in cui non percepisce nessun indennizzo, ha diritto a 90 indennità giornaliere. Esse non devono per forza essere date in 90 giorni consecutivi, ma possono essere distribuite sull’arco di un anno, infatti se X riceve dei guadagni intermedi grazie alle supplenze non riceverà un indennizzo dalla disoccupazione, quindi non andrà a “intaccare” le indennità giornaliere a cui ha diritto. Per essere più concisi e chiari: se X in 90 giorni lavora 30 giorni allora potrà rimanere iscritto alla disoccupazione per 120 giorni.

Esistono però anche situazioni in cui una supplenza può tramutarsi in un incarico. Secondo l’art. 6 del regolamento sulle supplenze, se il docente titolare rimane assente per almeno 24 settimane il comune ha il diritto di incaricare chi lo sostituisce senza pubblicare un concorso. In situazioni come queste, dove si sa fin dal principio che il titolare rimarrà assente per 24 settimane o più, *“[…] il comune spesso […] vuole avere ancora la sua da dire anche sulle supplenze”* (A1_ispet_7.09). Solitamente, secondo quanto detto dall’ispettrice, direttore o ispettorato si occupano di effettuare una prima scelta di possibili candidati i quali poi vengono sottoposti ai membri del municipio che sceglieranno chi, secondo loro, è più adatto. Ovviamente non c’è nessuna certezza che tutto si svolga esattamente in questa maniera, non esiste una legge che regolamenti questa scelta, ognuno cerca di fare come meglio gli conviene nel caso specifico: *“[…] ci sono nove circondari, e ogni circondario funziona un po’ a suo modo, ecco.”* (A2_diret_11.09).

Ma passiamo ai vantaggi per il supplente: egli verrà valutato dall’ispettore e avrà diritto di entrare in graduatoria con i titolari, cambierà di ruolo diventando docente incaricato, lo stipendio verrà adeguato, gli verranno retribuite le assenze e avrà diritto al conteggio dell’anno di anzianità.

4.1.2 Il supplente: Che strategie mette in atto? Come si organizza? Che emozioni prova? Come si relaziona con direttori, titolari e alunni?

Tutti questi temi che riguardano principalmente il supplente e il suo lavoro sono già stati trattati negli anni precedenti, tuttavia non si possono ignorare completamente in quanto emergono in maniera quasi prioritaria da tutte le interviste. Cercherò perciò di non dilungarmi troppo.

Iniziamo dal primo passo, ovvero il trovare lavoro. Spesso questo è un punto dolente specialmente per i neodiplomati. Essi infatti sono semplicemente dei nomi su un foglio di carta, direttori e ispettori molto spesso non li hanno mai visti *"Sì, sì, non sappiamo a chi affidiamo la supplenza…"* (A1_ispet_7.09). Ciò può essere un vantaggio: in caso di supplenze brevi alcuni tendono a contattare i nuovi arrivati così da conoscerli come ci spiega un direttore:

> *"Quando sono supplenze brevi cerco sempre di contattare docenti giovani o appena uscite, in modo da conoscerle, di vederle in modo che così se dovessi avere bisogno di una supplenza lunga conosci le persone"* (A2_diret_11.09),

o uno svantaggio: non si sa come lavorano e si tende a scartarli in caso di supplenza considerata difficile o di supplenza lunga. In questi casi infatti secondo un direttore *"[…] lì devi scegliere con cura, quindi se le persone le conosci è più facile"* (A2_diret_11.09).

Per anticipare questo problema, come ci spiega un supplente di SE *"[…] non è male andare a presentarsi alle Scuole"* (A5_neo.supp_2anni_SE_11.09), questo metodo farà si che non si è più solo un nome scritto in una lista ma anche una faccia e, cosa più importante, farà sembrare la persona più interessata a lavorare rispetto ad altre. Uno dei direttori lo considera *"un bel gesto"*.

I supplenti intervistati accennano anche al fare *"bella figura"*, a questo tema si è già accennato in precedenza; i possibili mentori diventano persone da impressionare positivamente per avere più possibilità di essere richiamati in futuro.

Anche il modo di organizzare il proprio lavoro ha delle somiglianze nelle supplenti intervistate: tutte agli inizi hanno cercato tra i materiali già preparati nel corso delle PP quelli che potessero essere riutilizzati iniziando così a costruire un piccolo archivio di attività da proporre. Considerando il fatto che durante le PP vengono svolti itinerari lunghi, quindi difficilmente riproponibili in supplenze brevi, durante l'estate si cercano altri materiali abbastanza generici come racconti, attività manuali, giochi e schede adatte da proporre in caso di supplenza breve dell'ultimo minuto. Materiali che costituiranno la valigia o il classatore che il supplente si porterà in sede e dal quale prenderà ciò

che si rivelerà utile durante la giornata. Questo permette di contrastare un poco quel senso di angoscia data dal fatto *"di non poterti preparare"*.

L'angoscia, la frustrazione, la fatica e l'incertezza sono elementi ricorrenti nei discorsi dei supplenti intervistati. Pensandoci c'è chi dichiara:

> *"[…] la parte veramente angosciante del mattino che non sai dove vai a finire"* (A5_neo.supp_2anni_SE_11.09)

o anche:

> *"[…] è pesante perché dici "se mi chiamano bene se non mi chiamano cosa faccio tutto il giorno?".* (L2_neosupp_SI_10)

I supplenti ci fanno capire come la mancanza di stabilità influisca pesantemente sul loro stato d'animo. La mattina si svegliano senza sapere bene cosa faranno quel giorno, non c'è la possibilità di farsi dei programmi, si improvvisa sia nel lavoro sia nella vita privata. L'incertezza poi si riflette anche sulla vita finanziaria, una giovane durante un'intervista alla domanda: *"La vita del supplente a livello economico com'è?" "Beh è instabile come la vita che fai, uguale"* (L2_neosupp_SI_10).

Nelle interviste analizzate anche la fatica appare in maniera importante:

> *"[…] ogni volta che ti chiamano al mattino tu ti devi trasformare in "supersuppelente" partire, imparare tutti i nomi dei bambini, capire le loro abitudini, le loro regole…imparare chi ha problemi nell'alimentazione […] tenere in mente chi va a casa chi non va a casa e poi capire le loro capacità per adattare immediatamente le attività."* (L2_neosupp_SI_10)

Qui il supplente ha reso molto bene l'idea della fatica, il fatto di dover apprendere tante cose in pochissimo tempo e, allo stesso tempo, tenere d'occhio gli allievi potrebbe stressare chiunque, specialmente chi è alle prime esperienze. Si tratta però di una fatica mentale che riguarda anche la vita privata non solo il lavoro.

La parola usata dall'intervistata, *« supersupplente »,* mi ha fatto subito pensare a un supereroe che corre in aiuto di chi ha bisogno; questo è il lavoro del supplente, essere pronto ad aiutare i titolari che per diverse ragioni per un certo periodo di tempo non possono insegnare ai bambini. Ogni supereroe che si rispetti ha delle capacità fuori dal comune, questo vale anche per il supplente, esso deve essere in grado di improvvisare quasi ogni giorno e soprattutto deve sapersi adattare a ogni nuova situazione in pochissimo tempo.

Continuando ad analizzare le interviste si nota che l'elemento più ricorrente è *" verrò chiamata oppure no ?"*. Si può dire che questa sia la domanda chiave che si pone ogniuno, la domanda che influenza lo stile di vita di coloro che vengono spesso chiamati per supplenze corte, della durata di un giorno o due. Supplenze che non sempre danno una soddisfazione professionale, lasciano quell'amaro in bocca del non poter portare a termine dei lavori iniziati o addirittura di non poter provare determinati percorsi e proporre determinati temi che necessitano di tempo per essere insegnati ai bambini. Anche qui abbiamo l'esempio di una supplente che dice:

> *"[…] mi sarebbe piaciuto presentare una filastrocca […] e con il terzo livello fare le rime però per fare le rime … devi fare tutto un percorso e a costruire le rime ci arrivi alla fine, però non so quando torna la titolare, io lo inizio ma dopo? Mi spiace non riuscire a finirlo."* (L2_neosupp_SI_10)

È chiara qui la difficoltà del lavoro di una persona alle prese con supplenze brevi o nelle quali solo la sera si saprà se la mattina si dovrà ritornare in sede o se tornerà la titolare. Sono situazioni difficili da gestire a livello emotivo, situazioni con poche soddisfazioni professionali nelle quali sì si propongono attività ai bambini, ma attività fini a se stesse e che raramente lasciano un segno negli allievi. Quindi, come già rimarcato, le supplenze permettono di crearsi un bagaglio di esperienze, di attività e di regole, ma sono confermati anche i lati negativi già citati. Si lavora costantemente sotto stress, in situazioni destabilizzanti dove spesso neanche si sa se, quando e per quanto si lavorerà! Oltre a tutto ciò, come hanno ben detto Clifton e Rambaran (1987), non c'è valorizzazione e questo va a minare la sicurezza di un individuo, il quale nelle situazioni future sarà meno sicuro di sé e questa mancanza di fiducia nelle proprie capacità che andrà a crearsi renderà ancora più difficile lavorare con i bambini. È un circolo vizioso nel quale è facile entrare ma è ancor più difficile uscirne. Questi lati negativi con le supplenze lunghe (una settimana o più) e con preavviso, si attenuano un po'.

> *" […] durante il lavoro io mi sento benissimo adesso veramente…mi alzo volentieri, vengo qui a scuola volentieri, anche se è una giornata no per dire, fa niente la faccio passare e il giorno dopo dico "bene rimettiamo in riga queste cose che non sono funzionate e andiamo avanti" però so che adesso ho il tempo di farlo. In una supplenza corta non ce l'hai il tempo."* (L4_neosupp_SI_10)

Come si coglie in questo spezzone il supplente in queste occasioni si sente più tranquillo; può fare ciò che gli è stato insegnato, programmare le attività da svolgere con i bambini, avrà inoltre più tempo per conoscere i bambini e per insegnare loro qualcosa. Avrà la certezza di dove sarà ogni

giorno per un lasso di tempo predefinito. Tutti questi punti positivi creeranno più tranquillità; stato d’animo che avrà delle ripercussioni sul suo lavoro, sul rapporto che si creerà con bambini, colleghi e direttori.

Pensando a chi ruota attorno al supplente quindi, come detto in precedenza, bambini colleghi e direttori, i rapporti che si creano differiscono da persona a persona, da sede a sede e spesso dipendono molto dalla durata della supplenza.

Con gli allievi, in generale, maggiore sarà la permanenza del supplente in una classe/sezione migliore sarà il rapporto che si instaurerà. Si conosceranno meglio, ciò porterà a una maggiore conoscenza dei limiti posti dal supplente e al rispetto delle sue regole. Diventerà anche più facile lavorare perché si conosceranno le capacità dei bambini e si potranno presentare attività più mirate che in una supplenza corta sono impossibili da prevedere. C’è da fare anche una differenza tra SI e SE, se i bambini fino ai 6 anni, o anche delle prime classi di SE, nella maggioranza dei casi accolgono il supplente come fosse un’altra docente, gli allievi più grandicelli no; il supplente sarà solo “un supplente”, non avrà la stessa autorità del loro insegnante e, pensando alle emozioni, questo contribuirà ad aumentare la sfiducia in se stessi e la frustrazione del non poter svolgere appieno il proprio lavoro. Ne abbiamo un esempio in questo spezzone di intervista con una supplente di SE:

> *“[…] poi c’è sempre quel bambino che approfitta e fa qualcosa che dice: “tanto lei non lo sa!” oppure “Tanto tu non sei la mia maestra”. […] questa è la sensazione un po’ bruttina […] da supplente non puoi permetterti tutto diciamo, perché tu non sei la maestra, sei la supplente.”* (A5_neo.supp_2anni_SE_11.09)

Per ciò che riguarda direttori e docenti con esperienza ci sono anche qui parecchie variabili come, la durata della supplenza, la grandezza della sede, la mentalità delle persone che vi lavorano e del supplente stesso,… . Inoltre c’è l’aspetto del giudizio; un supplente con le persone che incontrerà nelle sedi avrà un rapporto ambiguo, da un lato sono la sua fonte di aiuto primaria, se c’è qualcosa che non va la prima persona a cui chiedi è il collega della porta accanto, dall’altro i titolari daranno un giudizio sul lavoro svolto, il quale sarà influenzato anche da ciò che racconteranno i bambini e che andrà a condizionare il direttore, o l’ispettore, e potrebbe compromettere o avvantaggiare, l’assunzione per altri lavori. Tramite il passaparola l’opinione sul supplente potrebbe influire anche su assunzioni in altre sedi e istituti, ciò è una notevole fonte di stress anche perché durante le supplenze non sempre si ha la possibilità di correggere i propri errori in itinere e soprattutto manca un riscontro tra titolare e supplente al termine del periodo di assenza. Questa mancanza è un’arma a doppio taglio: il titolare non andrà a cercare il docente che l’ha sostituito per chiedere spiegazioni

riguardo certe attività e commenti dei bambini e il supplente non riceverà consigli per migliorare il suo operato, correggere quegli aspetti che poco hanno funzionato e chiedere delucidazioni su alcuni materiali visti. Da sottolineare però che se non si è conosciuti dai titolari, o dai direttori, si riceve molta fiducia come si nota in quanto dice questa neosupplente di SI:

> *"[…] hanno molta fiducia nel supplente. E lo vedo specialmente nelle persone che non ti conoscono […] quando parli al telefono […] sembra che ti diano molta fiducia in quello che fai e molti ti lasciano carta libera."* (L2_neosupp_SI_10)

4.1.3 Progetti esistenti in Ticino per rivalutare e valorizzare la figura del supplente

La parte principale del mio lavoro riguarda l'intenzione volta alla rivalutazione del supplente. Durante l'analisi della letteratura (in lingua italiana e francese) ho trovato diversi spunti interessanti per aiutare e valorizzare questa figura. Essi provenivano da zone francofone come Belgio, Francia, Colombie-Britannique e specialmente Quebec pensando al corso opzionale di Bachelor offerto dall'Università di Sherbrook. Non ho però trovato progetti esistenti e documentati per la Svizzera e tanto meno per il Ticino.

Durante la ricerca di persone da intervistare sono venuta a conoscenza di una figura interessante definita "Operatore d'istituto". Questo ruolo è unico; è stato ideato dal direttore di un istituto del quarto circondario una decina di anni fa in accordo con la Delegazione scolastica del comune, e tuttora esiste solo in quell'istituto. Indagando e leggendo interviste degli anni precedenti ho trovato altre figure simili, in un istituto del sesto circondario per alcuni anni è stata creata "l'animatrice di mensa" che durante la pausa sul mezzogiorno si occupava di gestire la mensa mentre per il resto della giornata era a disposizione per supplenze improvvise e brevi. Un ruolo simile è stato creato anche in un istituto del settimo circondario, la "docente per alloglotti" nel tempo libero è a disposizione per supplenze brevi. Questi stratagemmi sono nati da iniziative di Direttori interessati ad avere a portata di mano una persona disponibile per le assenze impreviste dei titolari, evitando così di dover fare quella decina di telefonate di cui abbiamo parlato precedentemente. Queste persone rendono quindi più semplice il lavoro dei direttori che sono sicuri di avere qualcuno che conoscono, che è conosciuto dai titolari e dai bambini e che a sua volta conosce l'istituto, i programmi in corso, le regole, gli orari,… tutte informazioni che un supplente proveniente dall'esterno non ha. Un direttore infatti, in merito all'animatrice di mensa, spiegava:

> *"[…] questa figura prendeva prioritariamente tutte le supplenze di C […] questo così gli garantiva almeno di poter sopravvivere e poi […] lei qui conosceva tutto,*

> *conosce tutti, entra nelle classi, la chiami al mattino […] si va, si conosce, ecco. È più semplice […] per lei, per i bambini, questa però è una situazione un po' particolare, nostra, ecco."* (A2_diret_11.09)

Qui ritorna un aspetto discusso in precedenza; ogni circondario si gestisce un po' a modo suo e pure ogni istituto.

I benefici ci sono anche per i supplenti. La persona assunta come docente alloglotti ci racconta

> *"…a ottobre mi ha chiamata il Direttore e mi ha proposto se volevo fare la docente per alloglotti […] son fissa tutto l'anno, però comunque m'ha detto che tutte le supplenze interne dei docenti che si ammalano, che non ci sono per breve tempo le prendevo tutte io. […] son contentissima proprio perché hai qualcosa di fisso, […] vado lì, ho le mie supplenze lì, conosco tutti, […], tutte le classi, tutti i bambini, tutti i docenti, è già quasi come avere un posto fisso"* (A5_neo.supp_2anni_SE_11.09)

Qui riemerge la necessità dell'avere una certezza, dei punti di riferimento stabili. Leggendo si nota come la parola "fisso" venga usata spesso: "sono fissa", ho qualcosa di fisso", "posto fisso" questo aspetto è molto importante per dare sicurezza lavorativa e sicurezza finanziaria. Lo stress si riduce notevolmente perché si sa che si lavorerà e dove, si conosce il luogo e soprattutto si conoscono le persone e i bambini con cui si avrà a che fare. Diventa tutto più prevedibile.

Viste le informazioni trovate riguardo a docenti particolari ho chiesto a tutti gli ispettorati dove ci fossero docenti d'appoggio, quanti di essi fossero neodiplomati e quanti venissero impiegati anche come supplenti. Il risultato è che su 22 docenti d'appoggio sparsi per il cantone, 3 sono neodiplomati (voleè 2009 e 2010). Per questo ruolo apparentemente si predilige quindi l'esperienza.

Per ciò che riguarda le supplenze, la maggioranza sono anche chiamati per assenze brevi nel loro istituto ma solo se il loro orario lo permette. Viene comunque data la precedenza alla supplenza nella classe dove effettivamente il docente d'appoggio opera e poi eventualmente anche nelle altre. Anche in questi casi poi ogni istituto si organizza un po' come meglio preferisce.

4.1.3.1 L'operatore d'istituto

Passiamo ora al ruolo di cui mi sono occupata maggiormente e, di conseguenza, sul quale ho più dati, provenienti sia dall'operatore stesso sia dal direttore che l'ha concepito: "l'operatore d'istituto". Essendo un ruolo sconosciuto a molti mi sembra oppurtuna una sua breve definizione.

Questo ruolo nasce in un istituto del quarto circondario grazie a un direttore che, per far fronte alla necessità di supplenti, ha chiesto alla delegazione scolastica del comune di creare questa figura.

L'operatore d'istituto è quindi un impiegato comunale, non cantonale, dipendente dalla delegazione scolastica e stipendiato al 50% da settembre ad agosto. Avrà diritto a 4 settimane l'anno di vacanza per cui inizialmente le supplenze in SE che svolgerà al di fuori del suo orario fisso andranno a compensare le differenze con le vacanze scolastiche. Tutte quelle che verranno fatte in più verranno pagate. La persona assunta si occuperà principalmente delle supplenze poi della biblioteca, dell'economato, avrà la possibilità di sviluppare dei percorsi propri riguardanti la lettura e i libri con le classi SE dell'istituto e sarà una risorsa a disposizione dei titolari in caso di bisogno per svolgere alcune attività, per le gite o la scuola montana. Per riassumere e per definirlo come il direttore e l'operatore stesso, *"è un po' un jolly"*. Altra premessa necessaria è che per questo ruolo è prevista l'assunzione di un neodiplomato che potrà ricoprirlo per un massimo di due anni ma che, visto il bagaglio di esperienze e il coinvolgimento nella vita d'istituto, solitamente l'anno dopo l'assunzione trova facilmente un posto da docente fisso in quanto ai colloqui può presentare risposte e idee più precise. Oltre che a un ruolo formativo questo lavoro è anche un ottimo trampolino di lancio.

Anche in questo caso questa figura è nata principalmente per evitare di dover effettuare una decina di chiamate prima di trovare qualcuno disposto a supplire il titolare assente e quindi di non perdere unità didattiche. Inoltre permette di evitare diversi svantaggi legati a un supplente proveniente dall'esterno; l'operatore d'istituto dal 31 agosto è presente nell'istituto, conosce bene programmi, regole, colleghi e bambini con i quali è in contatto, sia con le supplenze, sia con la gestione della biblioteca. Questa presenza nell'istituto promuove un costante scambio tra titolare e operatore il quale sarà in grado di chiedere delle informazioni agli stessi, delucidazioni su attività viste in classe e nel contempo di dare un riscontro al docente sul lavoro svolto quando egli ritorna dall'assenza. Tutti vantaggi che un supplente esterno non ha: *"è un'entità che entra nelle scuole fa quel giorno o due o tre che fa di supplenza e poi sparisce"* (L3_dir1).

Il rapporto con colleghi e allievi è buono, l'operatore viene considerato un docente a tutti gli effetti ed è visto positivamente dai colleghi perché dà loro diversi vantaggi quali i riscontri, già citati in precedenza, può essere impiegato come docente d'appoggio, come accompagnatore o aiuto per svolgere attività più articolate. Anche l'operatore intervistato sottolinea questo lato dicendo *"mi trattano comunque come se avessi una classe"* (L1-opist10.11) e anche *"se io vedo qualcosa in classe che magari mi interessa ho più tempo di chiedere alla docente, di farmi spiegare cosa sta facendo"* (L1-opist10.11) in questo modo arricchisce il suo bagaglio di attività.

Come con i colleghi anche il rapporto con gli allievi ne risente positivamente. La figura che arriva in classe è una figura conosciuta e come dice l'operatore *"mi vedono più come una maestra"* (L1-

opist10.11). Funziona anche al contrario infatti ci dice *“li conosco per nome, so che abitudine hanno in classe perché magari parlo con la docente o comunque li vedo spesso”* (L1-opist10.11). Questi vantaggi permettono di garantire una continuità educativa che altrimenti con un supplente esterno verrebbe in parte spezzata, a scapito della formazione degli allievi.

Oltre ai già citati vantaggi formativi riguardanti gli aspetti più pratici della vita in un istituto che durante la formazione al DFA vengono un po’ a mancare, quali conoscere il funzionamento di un istituto, partecipare a riunioni e collegi, gestire l’economato e una biblioteca, l’operatore ci fa notare anche i vantaggi finanziari *“sono assunta al 50% e ogni mese il mio stipendio ce l’ho […] è più una sicurezza”* (L1-opist10.11), i vantaggi di tempo *“ho più tempo di strutturare un po’ meglio le cose e far fare anche qualcosa di mio”* (L1-opist10.11). Ovviamente alcuni svantaggi tipici delle supplenze restano ma sono affievoliti, nell’intervista troviamo affermazioni del tipo

> *“Ho sempre il dubbio la mattina “ho supplenza o no” però sono sempre lì quindi sono magari un po’ più tranquilla”* (L1-opist10.11), *“[…] meglio che viaggiare sballottata per tutto il Ticino per un anno”* (L1-opist10.11)

e

> *“[…] il mio ruolo non è sempre comodo perché non so sempre prima se ho una supplenza oppure no e quindi per quello che è la mia vita privata non è il massimo”* (L1-opist10.11)

Anche il direttore riconosce questo dicendo

> *“[…] l’handicap di questo ruolo è che essendo a disposizione principalmente per le supplenze non puoi stilarti un tuo programma”* (L3_dir1)

Nonostante questi limiti però è subito chiaro come questo ruolo riesca a sopperire e a migliorare gran parte degli svantaggi della vita di un supplente tipico In riferimento alla teoria scritta da Saucier e Chicoine (2007) l’operatore d’istituto lavora in un contesto più stabile e noto, si conoscono gli allievi e il modo di lavorare dei colleghi. Grazie al continuo contatto con i titolari ci saranno valorizzazione e consigli che porteranno a delle regolazioni nel proprio modo di operare e quindi a un’evoluzione dell’identità professionale più semplice e con meno ostacoli. Di nuovo ritorno sulla formazione perché questo ruolo è una ghiotta opportunità per i neodiplomati, si entra nel mondo del lavoro ma allo stesso tempo si resta in formazione, uno stato che rafforza l’io docente preparandolo adeguatamente per un futuro ruolo da titolare.

5. Conclusioni e possibili sviluppi

Durante la ricerca si è parlato di vari aspetti legati al supplente, il primo riguarda l'amministrazione.

In questo ambito sappiamo: che, dopo una lunga ricerca, i supplenti vengono contattati da ispettorati e direttori, lavorano, sono stipendiati, ma nel caso in cui non trovano lavoro c'è l'AD con le indennità giornaliere, la quale ha le stesse regole per tutti i lavoratori. Si sa però anche che per un supplente è quasi impossibile trovare un posto fisso ad anno scolastico già iniziato, quindi se durante la ricerca d'impiego prevista dall'AD troverà un altro lavoro fisso sarà obbligato ad accettarlo rinunciando così alla possibilità di fare supplenze. Non c'è un'amministrazione unica di questa risorsa, bensì tante[5] che si occupano ognuna di uno dei vari aspetti legati a questo ruolo: quello finanziario, quello lavorativo, quello valutativo e quello organizzativo pensando all'Ufficio Scuole Comunali che si occupa di raggruppare tutti i supplenti annunciati e la loro disponibilita in una lista.

Va poi ricordato che ogni ispettorato, istituto e direttore, gestisce questa risorsa come meglio crede, ovviamente rispettando il regolamento, cercando di fare il bene dell'istituto, dei docenti titolari e degli allievi.

Viene inoltre ricordata l'instabilità tipica del lavoro del supplente[6]. Infatti si viene a contatto con più istituti di conseguenza più classi, più titolari, più direttori,… , nella maggioranza dei casi senza preavviso. Egli dovrà quindi adattarsi velocemente e improvvisare sperando di avere, nel suo classatore o nella sua valigia delle attività adatte a far passare la giornata e insegnare qualcosa ai bambini. Dovrà inoltre prestare attenzione a ciò che vuole il titolare, a fare buona impressione sul direttore (se presente), sui colleghi e sugli allievi. Tutto questo sapendo che il giorno dopo, o due o tre, dovrà ricominciare tutto dall'inizio. L'instabilità tipica di questo ruolo nei nuovi arrivati spesso genera anche incertezza e scarsa fiducia in se stessi che si ripercuote sul lavoro.

Allora perché, pensando a quanto detto sopra, non cercare un modo per aiutare neosupplenti, direttori e ispettori?

Abbiamo visto che a livello cantonale, oltre al regolamento, esiste poco; addirittura la lista dei supplenti viene fatta e distribuita ancora in forma cartacea invece di sfruttare tutte le tecnologie a

[5] Vedi grafico 1 allegato

[6] Vedi grafico 2 allegato

disposizione, le quali, secondo diverse fonti, faciliterebbero non poco la ricerca di questa risorsa in caso di bisogno. Si potrebbe pensare infatti a un portale informatico al quale possono accedere direttori e ispettori per ricercare i supplenti che, a loro volta, potranno modificare, tramite l'esclusivo acceso al loro profilo, la loro disponibilità. Con un sistema simile direttori e ispettori vedrebbero a colpo d'occhio chi è già impegnato in una supplenza o chi per un motivo imprevisto, come a esempio una malattia, non è disponibile in quel momento. Inoltre potranno, una volta rintracciato un supplente, comunicare agli altri che quel particolare supplente è ora impegnato. Per dare un'immagine si potrebbe pensare a dei banali semafori di fianco a ogni nome: verde se disponibile e rosso se impegnato. Pensando alla segretaria Ufficio Scuole Cantonali, che si occupa attualmente di questa lista, sarebbe facilitata in caso dovesse togliere un nome dalla lista causa assunzione per una supplenza lunga tramutata in incarico. La lista non verrà più aggiornata solo semestralmente ma si aggiornerà in tempo reale. Recentemente ho scoperto che in Vallese l'iscrizione alle supplenze avviene su una piattaforma informatica, putroppo non ho accesso al sito per visualizzarne il funzionamento. Sarà mia premura cercare di ottenere informazioni in merito.

Esistono poi istituti che, di loro iniziativa, e principalmente per risolvere il problema legato alla reperibilità dei supplenti, hanno concepito delle figure, o sfruttano quelle già esistenti come i docenti d'appoggio, assunte a tempo parziale e presenti nella sede con un ruolo, magari, marginale, ma con lo scopo principale di svolgere le supplenze dell'ultimo minuto. Tra tutti credo che quello più interessante, sia per un neodiplomato sia per un direttore di istituto, è quello dell'operatore di istituto[7], attualmente presente in un solo Comune Ticinese. Si tratta infatti da un lato di un ruolo altamente formativo e dall'altro una risorsa ricchissima per un istituto. Si potrebbe perciò pensare di proporre una figura simile a livello cantonale oppure di introdurlo a livello della formazione come possibile quarto anno di pratica, questa volta remunerata finanziariamente. Possibilità già ventilata dal direttore di quell'istituto, che aveva effettivamente proposto questo spazio come un possibile quarto anno di formazione alla vecchia ASP.

Per avere un'idea più precisa riguardo a questi ruoli atipici si potrebbe ricercare in tutto il cantone queste figure, mettendo in evidenzia i punti in comune e migliorando gli eventuali difetti così da creare un'ipotetico ruolo "jolly" nelle scuole ticinesi a disposizione dei neodiplomati.

Pensando poi alla teoria, in particolare a quanto fatto in Quebec e ai bisogni dei supplenti, per aiutarli nel loro lavoro, si potrebbe pesare, a livello della formazione, a delle lezioni, magari tenute

[7] Vedi grafico 3 allegato

da supplenti con una certa esperienza nel campo, dove vengono date idee per la gestione e la preparazione di attività fini a se stesse. Magari anche lezioni dove si rispolverano le vecchie ronde e i semplicissimi lavoretti con materiali di recupero che nelle supplenze sono sempre utili e soprattutto richiedono poco tempo. Pensando a ciò, come possibile sviluppo potrebbe essere interessante indagare in particolare sulle attività e sui trucchetti usati in maggioranza dai supplenti con lo scopo poi di creare un archivio, elettronico e in continua, evoluzione al quale i supplenti, ma anche i titolari e gli studenti del DFA, possono accedere per cercare idee, attività da utilizzare con i bambini. In esso potrebbero anche venire raccolte attività svolte dagli allievi del DFA durante le pratiche e che potrebbero essere riproposte durante una supplenza. Un simlie archivio permetterebbe ai supplenti del cantone di entrare in contanto tra di loro e rendere così questo lavoro meno solitario. Penso che i neosupplenti soprattutto si sentirebbero meno abbandonati a loro stessi.

Bibliografia

Akkari, A & Tardif, M. (2006). Enjeux pédagogiques. L’insertion professionnelle dans l’enseignement : quelques repères sur une réalité complexe, N°1, novembre 2006, pp. 14-18, Porrentruy, Haute Ecole Bejune.

Boutin G. (1999). Le dévloppement de l’identité professionnelle du nouvel enseignant et l’entrée dans le métier. In J-C. Hétu, M. Lavoie et S. Baillauquès (Eds) (1999). *Jeunes enseignants et insertion professionnelle , un processus de socialisation? De professionnalisation? De transformation?*. Bruxelles : De Boeck.

Coggi, C. e Ricchiardi, P. (2005). *Progettare la ricerca empirica in educazione.* Roma : Carocci editore

Désilets, M.C. (2009). *Guide pour une suppléance efficace.*CNIPE
Disponibile in :
http://www.insertion.qc.ca/cnipe_1/spip.php?article254

Donati, M. e Vanini K. (2006). *ASPTRANSIT. Primo rapporto dello studio longitudinale sui percorsi formativi e professionali dei neodocenti della formazione di base nel 2005.*

Donati, M. e Vanini K. (2009). *ASPTRANSIT 2. Secondo rapporto dello studio longitudinale sui percorsi formativi e professionali dei neolaureati della formazione di base (volées 2005 e 2006).* ASP: Rapporto N. 2.

Gagnon, M.L., & Dumoulin, M.J.. (2011). *La suppléance : un métier qui s’apprend. Réflexions sur l’expérience de la suppléance.* CNIPE.
Disponibile in:
http://www.insertion.qc.ca/cnipe_1/spip.php?article274

Lanéelle, X. (2006). *Titulaires de zone de remplacement. Stratégies, contraintes et ressources*. IUFM des Pays de la Loire

Saucier, M., & Chicoine, B. (2007). *Guide du parfait petit suppléant*. UQAM, Faculté des Sciences de l’Éducation, Département d’éducation et de pédagogie, Projet de fin d’études

SEPF. Guide du personnel suppléant. Colombie-Britannique : SEPF.
Disponibile in :
http://www.csf.bc.ca/doc_pdf/ressources_humaines/guide_personnel_suppleant.pdf

Uwamariya, A et Mukamurera, J. (2005). Revue des sciences de l'éducation. *Le concept de "développement professionnel" en enseignement : approches théoriques*, vol. 31, n° 1, 2005, pp. 133-155
Disponibile in :
http://www.erudit.org/revue/rse/2005/v31/n1/012361ar.pdf

Sitografia

Dumoulin, M.J. (2009) *La suppléance : une réalité oubliée de l'insertion ?* conferenza disponibile in: http://www2.cslaval.qc.ca/star/La-suppleance-une-realite-oubliee

Repubblica e Cantone Ticino: Cerca in Repubblica e Cantone Ticino: s.v. Regolamento sulle supplenze http://www3.ti.ch/CAN/sw/temi/rl/variazioni/pdf_rl/5.1.4.2.pdf (consultato il 16 marzo 2010)

Metodologia e tecnica della ricerca sociale. L'aproccio qualitativo. L'intervista qualitativa: s.v.Altri tipi di intervista http://www.federica.unina.it/sociologia/metodologia-e-tecnica-della-ricerca-sociale/lapproccio-qualitativo-lintervista-qualitativa/ (22 aprile)

http://pernoux.pagesperso-orange.fr/suppleance.htm

http://petiteprof.canalblog.com/archives/suppleance/index.html

Allegati

5.1.4.2

Regolamento sulle supplenze dei docenti

(del 13 febbraio 1996)

IL CONSIGLIO DI STATO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

visto l’art. 82 della Legge sull’ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti, del 15 marzo 1995;

decreta:

Campo d’applicazione

Art. 1 [1]Il presente regolamento si applica alle supplenze dei docenti nelle scuole cantonali e comunali di ogni ordine e grado.

[2]Le denominazioni utilizzate si intendono al maschile e al femminile.

Supplenza interna

Art. 2 [1]Nelle scuole cantonali, per le assenze fino a tre giorni si provvede con supplenze non retribuite ad opera di altri docenti della sede.

[2]Eccezioni sono autorizzate dalla rispettiva direzione di divisione.

Criteri di scelta

Art. 3 [1]Il supplente esterno è scelto tra gli abilitati all’insegnamento nei corrispondenti ordini di scuola e materie, subordinatamente a chi ha conseguito o è prossimo a conseguire titoli di studio o altre abilitazioni che ne fanno presumere l’idoneità.

[2]A pari indizi di idoneità, è data priorità a cittadini domiciliati nel Cantone, e fra questi a chi è in condizione economica più sfavorita.[1)]

[3]La qualità delle prestazioni precedentemente fornite giustifica deroghe ai criteri di priorità definiti nei capoversi precedenti.

[4]Ai supplenti è richiesta la conoscenza della lingua italiana e di altre due lingue nazionali.[2)]

Competenza

Art. 4 [1]L’assunzione del supplente compete al direttore dell’Istituto scolastico, riservate le competenze definite dalle norme per le scuole comunali.

[2]Gli uffici d’insegnamento e formazione possono diramare elenchi di supplenti ai quali fare capo; il direttore d’Istituto può discostarsi da tali elenchi per motivi fondati e conformi all’art. 3.

Retribuzione

Art. 5 [1]I supplenti sono retribuiti per le ore di lezione effettivamente impartite, sulla base del seguente compenso settimanale corrispondente all’orario completo del docente supplito:

Pubblicato nel BU **1996**, 59.
[1)] Cpv. modificato dal R 30.3.2004; in vigore dal 1.7.2004 - BU **2004**, 162.
[2)] Cpv. introdotto dal R 30.3.2004; in vigore dal 1.7.2004 - BU **2004**, 162.

– fr. 1180.– nelle scuole dell'infanzia senza refezione;
– fr. 1180.– nelle scuole dell'infanzia con refezione; a questo importo si aggiungono, per ogni momento di refezione, 25 fr. e il pranzo gratuito;
– fr. 1360.– nelle scuole elementari, medie e speciali;
– fr. 1470.– nelle scuole postobbligatorie. [1)]

[2]La retribuzione come sopra comprende le indennità per vacanze; non è riconosciuta indennità per ore di lezione non effettivamente impartite a motivo di calendario scolastico, di impedimento del supplente o di altro motivo.

Diritto suppletorio e incarico

Art. 6[2)] [1]Per quanto non previsto dal presente regolamento, si applicano le norme del Codice delle obbligazioni.

[2]Le supplenze continuate dello stesso docente, di durata prevedibile e di almeno 24 settimane, sono trasformate dall'autorità di nomina in rapporto d'incarico, senza pubblicazione del pubblico concorso.

[3]Rimane riservata l'applicazione, per le scuole comunali, dei disposti dell'art. 11 cpv.2 della Legge sulla scuola dell'infanzia e sulla scuola elementare.

Norme finali

Art. 7 [1]Questo regolamento abroga il Regolamento sulle supplenze nelle scuole di ogni ordine e grado, del 3 febbraio 1981 e modifiche successive.

[2]Questo regolamento è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi del Cantone Ticino ed entra in vigore dal 1° agosto 1996.

[1)] Cpv. modificato dal R 26.8.2009; in vigore dal 1.9.2009 - BU **2009**, 371; precedente modifica: BU **2005**, 273.
[2)] Art. modificato dal R 29.1.2008; in vigore dal 1.9.2008 - BU **2008**, 98.

ANNUNCIO PER SUPPLENZE

Scuola dell'infanzia (SI) e elementare (SE)

anno scolastico ……..

1. GENERALITÀ

Cognome e nome ..... Tel. .....

Domicilio .....
cap *località* *via e numero*

Stato civile coniugata/o ❒ nubile/celibe ❒ separata/o ❒ divorziata/o ❒ vedova/o ❒

Professione del coniuge ..... Datore di lavoro .....

Nazionalità ..... Anno di nascita …….. N° AVS .....

Se straniera/o domiciliata/o ❒ dimorante ❒ tipo di permesso ……. residente all’estero ❒

È annunciata/o alla Cassa cantonale di disoccupazione? sì ❒ no ❒

Dispone di un mezzo di trasporto? sì ❒ no ❒

2. CURRICOLO PROFESSIONALE

Anno di conseguimento della patente o del titolo abilitante .....

Istituto di formazione ..... Località .....

Titolo conseguito .....

Pratica d’insegnamento: come incaricato/nominato ❒ SI ❒ SE (*cerchiare classi:* I II III IV V)
come supplente ❒ SI ❒ SE (*cerchiare classi:* I II III IV V)

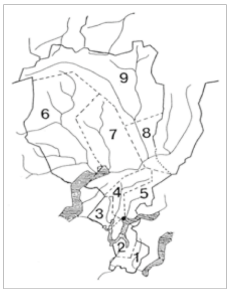
3. CONOSCENZA DELL'ITALIANO E DELLE ALTRE LINGUE NAZIONALI

	italiano	francese	tedesco	romancio	altro
Lingua materna	❒	❒	❒	❒	❒
Formazione scolastica – numero anni	□□	□□	□□	□□	
Certificata da corsi (allegare documentazione)	❒	❒	❒	❒	

4. TIPO DI SUPPLENZA

Mi annuncio ❒ quale docente titolare SI
❒ quale docente titolare SE
❒ quale docente di sostegno pedagogico
❒ quale docente speciale di .....

❒ per supplenze lunghe ❒ per supplenze brevi



5. REGIONI / PERIODI DI SUPPLENZA

Mi annuncio per supplenze nei seguenti circondari e per i seguenti mesi (cerchiare)

circondari	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
mesi	*tutti*	*sett.*	*ott.*	*nov.*	*dic.*	*gen.*	*feb.*	*mar.*	*apr.*	*magg.*	*giu.*

Data ..... Firma .....

Da inviare all’**Ufficio delle scuole comunali, Stabile Patria, Viale Portone 12, 6501 Bellinzona**

Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport - Ufficio delle scuole comunali

Rapporto di supplenza

Per ogni supplenza dev'essere compilato un rapporto.
*Il rapporto, con il visto del Municipio/Delegazione scolastica consortile o della Direzione, dev'essere inviato all'**ispettorato** da parte del docente supplente **l'ultimo giorno di supplenza** (o l'ultimo giorno di ogni mese in caso di supplenza prolungata).*

1. Supplente

Cognome ..... Nome .....

Paternità ..... Data di nascita .....

Patente SI o SE, anno ..... Anni di servizio .....

Stato civile ..... Cittadinanza/Attinenza .....

No. AVS ..... Telefono .....

Indirizzo .....
CAP Località Via

2. Docente titolare assente

Cognome e nome .....

Sede .....

3. Periodo di supplenza

Mese:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Totale
mattino																																
refezione																																
pomeriggio																																

*Indicare con crocette (o con il numero di UD) soltanto le mezze giornate di supplenza e i momenti di refezione **effettivi**, tralasciando i periodi di vacanza e i giorni festivi.*

4. Versamento compenso di supplenza

☐ sul c.ch. postale n° .....

☐ sul conto bancario (IBAN) n° .....

presso la Banca .....

Luogo e data: ..... Firma: .....

Visto: Municipio / Delegazione scolastica consortile

Direzione

Grafico 1

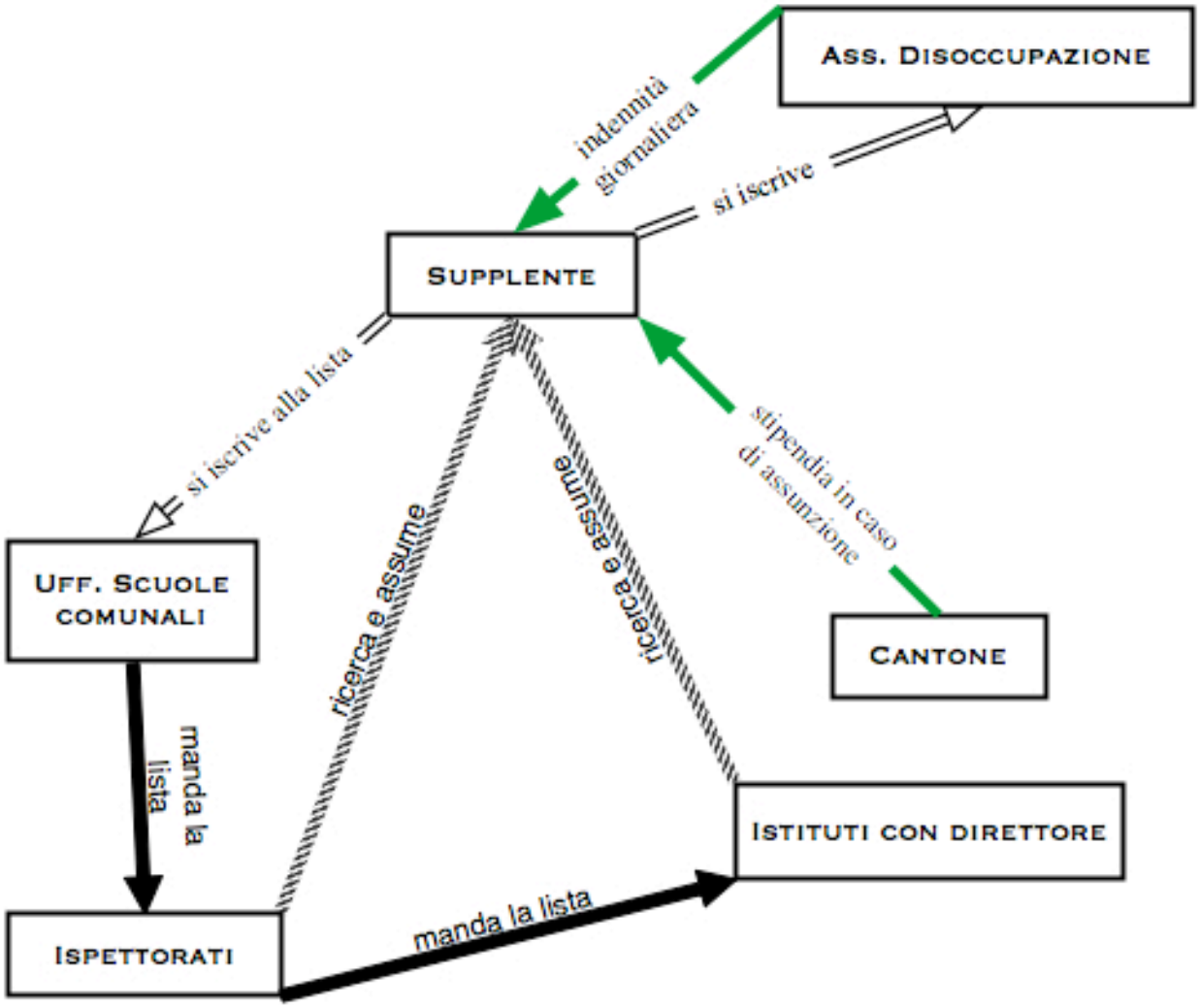

ASS. DISOCCUPAZIONE
indennità giornaliera
si iscrive
SUPPLENTE
si iscrive alla lista
stipendia in caso di assunzione
UFF. SCUOLE COMUNALI
CANTONE
manda la lista
ricerca e assume
ricerca e assume
ISTITUTI CON DIRETTORE
ISPETTORATI
manda la lista

Grafico 2

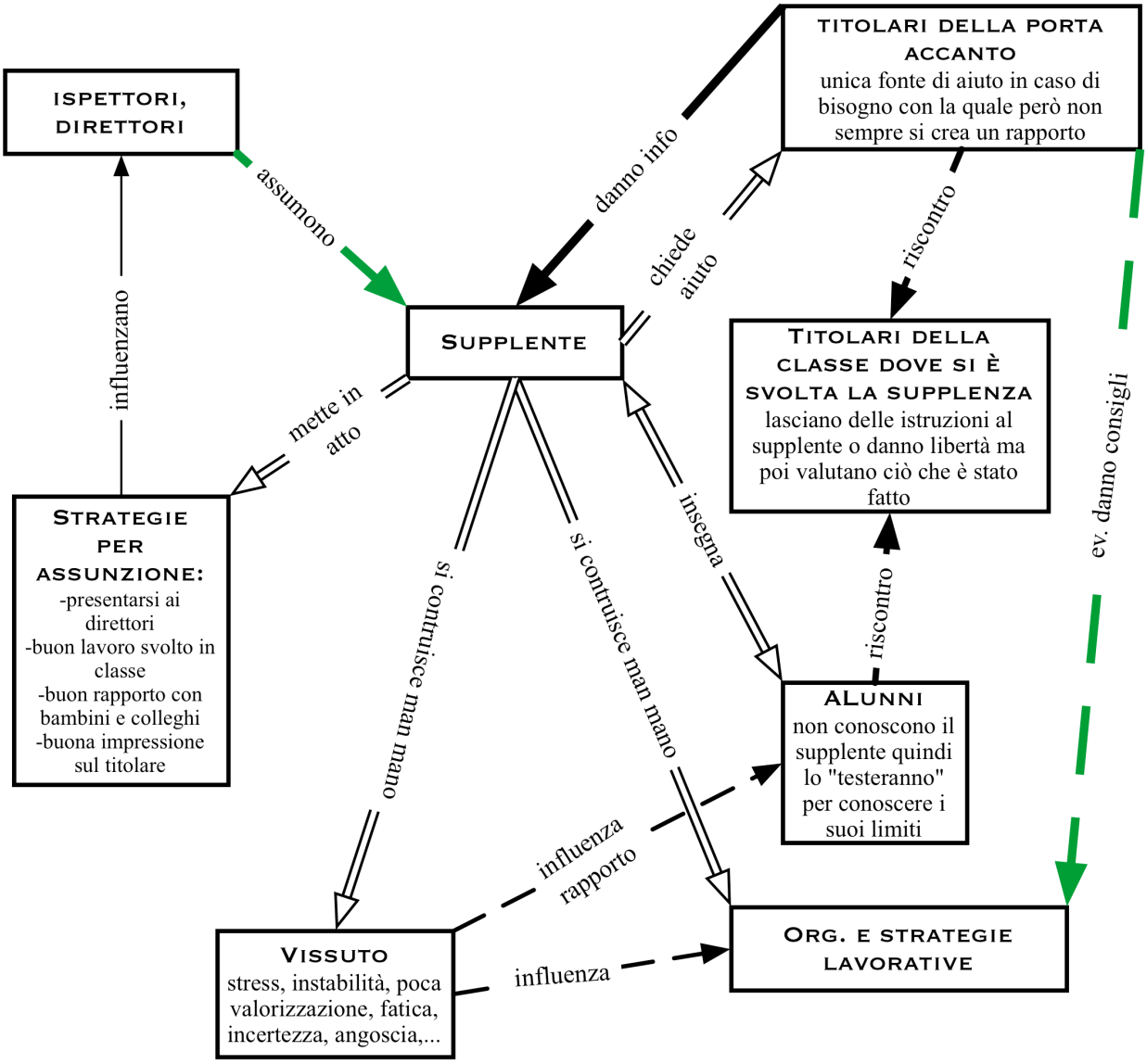
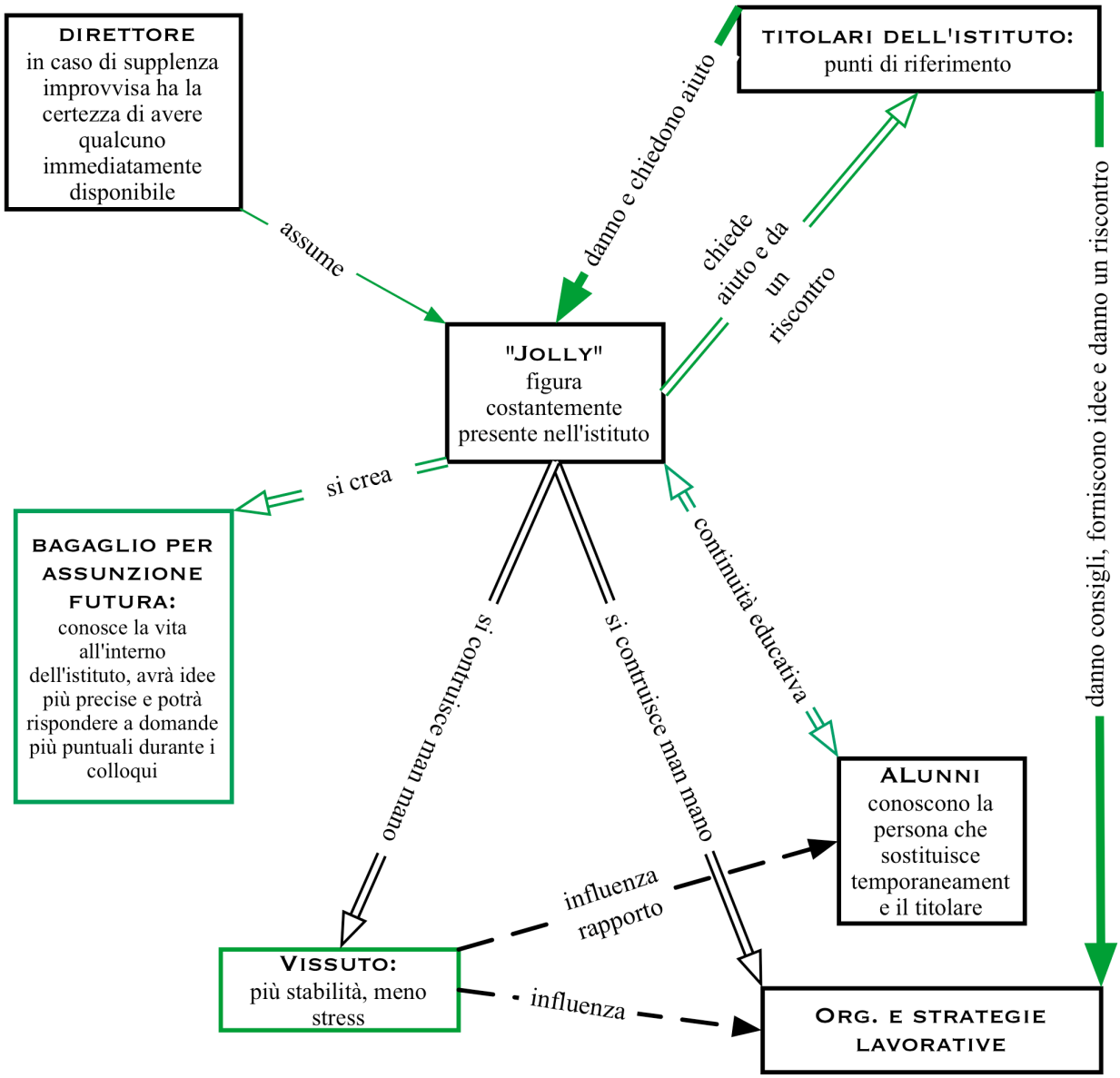

ISPETTORI, DIRETTORI
assumono
influenzano
TITOLARI DELLA PORTA ACCANTO
unica fonte di aiuto in caso di bisogno con la quale però non sempre si crea un rapporto
danno info
chiede aiuto
riscontro
SUPPLENTE
mette in atto
TITOLARI DELLA CLASSE DOVE SI È SVOLTA LA SUPPLENZA
lasciano delle istruzioni al supplente o danno libertà ma poi valutano ciò che è stato fatto
ev. danno consigli
STRATEGIE PER ASSUNZIONE:
-presentarsi ai direttori
-buon lavoro svolto in classe
-buon rapporto con bambini e colleghi
-buona impressione sul titolare
si contruisce man mano
si contruisce man mano
insegna
riscontro
ALUNNI
non conoscono il supplente quindi lo "testeranno" per conoscere i suoi limiti
influenza rapporto
influenza
VISSUTO
stress, instabilità, poca valorizzazione, fatica, incertezza, angoscia,...
ORG. E STRATEGIE LAVORATIVE

Grafico 3


DIRETTORE
in caso di supplenza improvvisa ha la certezza di avere qualcuno immediatamente disponibile
assume
TITOLARI DELL'ISTITUTO:
punti di riferimento
danno e chiedono aiuto
chiede aiuto e da un riscontro
danno consigli, forniscono idee e danno un riscontro
"JOLLY"
figura costantemente presente nell'istituto
si crea
BAGAGLIO PER ASSUNZIONE FUTURA:
conosce la vita all'interno dell'istituto, avrà idee più precise e potrà rispondere a domande più puntuali durante i colloqui
si costruisce man mano
si costruisce man mano
continuità educativa
ALUNNI
conoscono la persona che sostituisce temporaneamente il titolare
influenza
rapporto
VISSUTO:
più stabilità, meno stress
influenza
ORG. E STRATEGIE LAVORATIVE

TRACCIA INTERVISTE

Tematiche-concetti	Domande	Parole chiave
Breve presentazione del lavoro e motivazione della scelta del soggetto	"Faccio parte dell'equipe di ricerca "Oggi studenti domani docenti" e lavoro con il prof. Mario Donati. Il mio tema di ricerca riguarda la figura **professionale del supplente**, come egli è visto e considerato all'interno dell'universo scolastico. La mia ricerca vuole quindi evidenziarne alcune dimensioni di **precarietà** nel contesto ticinese: il **riconoscimento** finanziario, l'**organizzazione** e la **gestione** (ispettore, direttore istituto, docenti), mettendo in luce anche il **punto di vista del supplente** stesso, per poi fare possibilmente emergere alcune proposte per rivalutare questa figura e attribuirgli un ruolo di maggior rilievo e uno statuto più solido. **"** Anonimato, durata intervista 40 min circa, autorizzazione alla registrazione. "Può esprimersi liberamente durante l'intervista, non ha lo scopo di giudicare. La ringrazio per la sua disponibilità."	Figura professionale del supplente Precarietà, riconoscimento, organizzazione, gestione Punto di vista del supplente
	SUPPLENTI Mi rivolgo a te perché hai appena terminato gli studi e sei appena entrato nella professione con un ruolo non molto stabile.	

1. Ruolo del supplente
 	
2. Vissuto emotivo del supplente
	Siccome il mio progetto vuole analizzare la possibilità di creare in futuro un sostegno per i giovani docenti che entrano dalla professione da questa porta mi servono pareri di supplenti con poca esperienza.
	
	DOMANDE:
	• Quando ha ottenuto il diploma pensava già di iscriversi alle supplenze o è si è iscritta perché non ha trovato un posto fisso?
	
	• Secondo lei come viene visto dagli altri il suo ruolo **(colleghi, direttore, ispettore, società)**? Più positivamente o più negativamente? Perché?
	
	• I **bambini** come vivono, dal suo punto di vista, l’arrivo di un supplente?
	
	• Lei come vedeva e come vede ora il suo ruolo? Cosa pensava prima di iniziare a lavorare dei supplenti e cosa pensa ora?
	
	• Come vive il suo stato lavorativo? Come si vede, e si sente, nel ruolo che ricopre?
	
	• Che **emozioni** prova durante determinate situazioni?
	  • Durante l’attesa della chiamata,
	  • Appena prima dell’entrata in	

	classe/sezione, • Durante il lavoro in classe/sezione, • …	
3. Situazione finanziaria	• Le emozioni provate cambiano a dipendenza della durata di una supplenta? • Se la supplenza è solo di un giorno che emozioni prova? • Se più lunga?	
	• A livello economico com'è la vita del supplente? (forse è una domanda un po' troppo delicata)	
4. Situazione lavorativa	• Fa altri lavori nel tempo in cui non è impegnata come supplente o è iscritta alla **disoccupazione**?	
	• In che modo si **organizza**, sul piano lavorativo, per una supplenza? • Ha una raccolta di attività da proporre? • Organizza il lavoro una volta arrivato in sezione/classe? • Ha dei/delle colleghi/e con cui si trova per discutere le attività da proporre?	
	• Il suo modo di organizzarsi cambia a dipendenza della durata? Se si come?	

	• Pensa che potrebbe essere utile al suo lavoro far parte di un “gruppo” di supplenti con i quali scambiare materiali, idee, e ai quali chiedere un aiuto in caso di difficoltà? Avere un archivio di attività da svolgere in caso di supplenze improvvise e corte e dei colleghi nella sua stessa situazione con i quali preparate attività più strutturate nel caso di supplenze più lunghe? • Potrebbe essere utile un **corso** di una giornata o più, durante la formazione di base, che prepari gli allievi a questo modo di lavorare?	

Questa pubblicazione, Il "Supersupplente": strategie presenti in Ticino per valorizzare la figura del supplente e semplificarne il reperimento, scritta da Lara Pestelacci, è rilasciata sotto Creative Commons Attribuzione – Non commerciale 3.0 Unported License.