

LA CARRIERA DEGLI INSEGNANTI IN EUROPA: ACCESSO, PROGRESSIONE, SOSTEGNO

di Simona Baggiani

La figura dell'insegnante sta diventando sempre più importante nel momento in cui l'Europa affronta le sue sfide educative, sociali ed economiche. Le crescenti aspettative in termini di risultati degli studenti e le maggiori pressioni dovute a una popolazione studentesca sempre più diversificata, insieme alla rapida innovazione tecnologica, stanno al contempo avendo un profondo impatto sulla professione docente.

Il nuovo rapporto di Eurydice, [Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support](#) contribuisce all'insieme delle evidenze, che possono guidare la decisione politica nell'offrire un effettivo sostegno per gli insegnanti, accrescere la loro professionalità e migliorare il loro status.

Il rapporto illustra le principali sfide a livello nazionale nella domanda e offerta di docenti e i modi con cui i sistemi educativi le affrontano attraverso politiche di pianificazione preventiva. Esamina quali sono i requisiti per diventare insegnante, le condizioni di reclutamento e di lavoro, nonché lo sviluppo e il supporto professionale. Esplora le opportunità di sviluppo di carriera degli insegnanti, sia in termini di progressione gerarchica e diversificazione dei compiti, nonché la definizione e l'uso dei quadri di riferimento delle competenze degli insegnanti. Il rapporto analizza, infine, anche i ruoli e il funzionamento della valutazione dei docenti.

I livelli di istruzione interessati dall'indagine sono il primario e il secondario di tipo generale. I paesi inclusi nel rapporto sono tutti gli Stati membri dell'Unione europea, insieme ad Albania, Bosnia-Erzegovina, ex Repubblica jugoslava di Macedonia, Svizzera, Islanda, Liechtenstein, Montenegro, Norvegia, Serbia e Turchia.

Qui di seguito alcuni dei principali risultati emersi dal rapporto.

Le principali sfide nella domanda e offerta di insegnanti

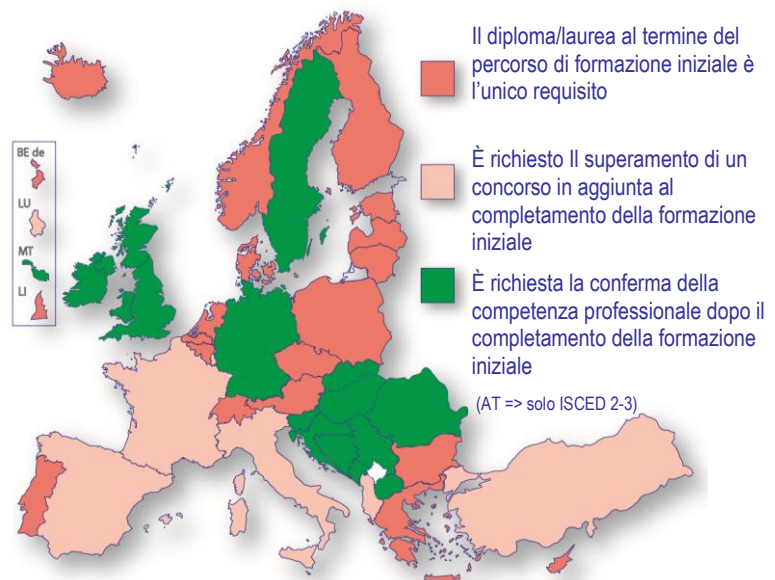
Spesso i sistemi educativi tendono ad affrontare sfide simili in termini di domanda e offerta di docenti. La maggioranza dei paesi infatti lamenta la carenza e l'invecchiamento della popolazione docente come i problemi più frequenti che si trovano a dover affrontare. Altre problematiche riportate sono l'eccesso di offerta, la carenza di studenti iscritti nei percorsi di formazione iniziale per insegnanti e la tendenza ad abbandonare la professione. Mentre alcune derivano da una distribuzione sbilanciata di insegnanti tra materie e/o aree geografiche, la maggior parte sono legate al problema più generale dell'attrattività della professione.

Una specifica pianificazione preventiva per la professione docente è senza dubbio un modo per far fronte a queste problematiche ed è la soluzione che adotta la maggioranza dei paesi. Tuttavia, molti paesi prevedono una pianificazione preventiva solo su base annua, mentre altri hanno dei piani più a lungo termine, che possono risultare più adeguati per affrontare problemi strutturali. Inoltre, nonostante che la carenza di insegnanti sia tra i problemi principali evidenziati, l'uso di incentivi per attrarre gli studenti alla professione docente o all'insegnamento di specifiche materie sono ancora rari.

Come si diventa insegnanti

Il principale percorso per divenire insegnante inizia comunemente con il completamento della

formazione iniziale. In quasi la metà dei sistemi educativi, gli insegnanti sono pienamente qualificati al termine della formazione iniziale. Nei rimanenti 23 sistemi, sono richiesti step aggiuntivi. In sei paesi, agli insegnanti viene richiesto di superare un concorso e in 17 sistemi i laureati della formazione iniziale devono dimostrare la loro capacità di insegnare tramite un processo di accreditamento, certificazione, registrazione o esame nazionale.



Requisiti ufficiali per diventare un insegnante pienamente qualificato. Istruzione primaria e secondaria di tipo generale (ISCED 1-3), 2016/17

Un terzo dei sistemi educativi offre percorsi alternativi per abilitarsi come insegnanti. Questi sono normalmente organizzati o come programmi professionali brevi oppure come programmi basati sul lavoro.

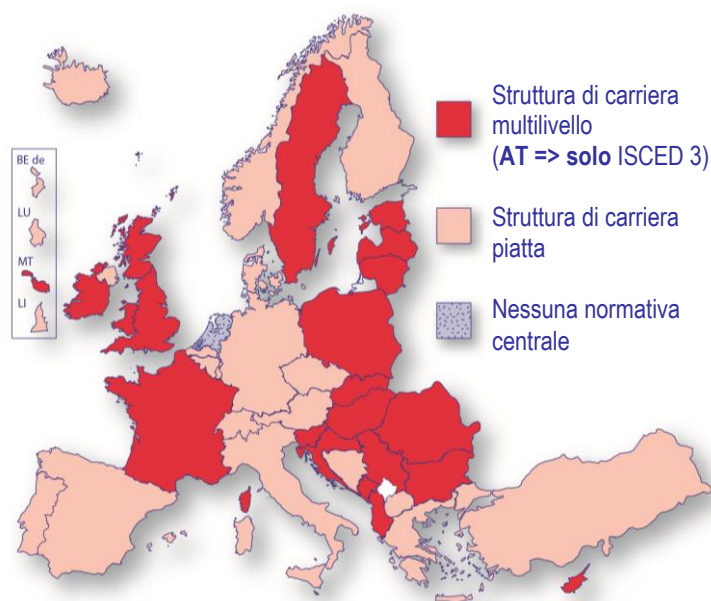
Quasi i tre quarti dei sistemi educativi prevedono un sistema di reclutamento aperto, decentralizzando così questo processo e riconoscendo alle scuole e alle autorità locali l'autonomia di nominare i propri insegnanti.

Nei rimanenti paesi, le autorità educative svolgono un ruolo nel processo di reclutamento. Possono assegnare gli insegnanti a una scuola in base ai risultati di un concorso nazionale, e/o possono formare una graduatoria di insegnanti sulla base di criteri definiti.

Prospettive di sviluppo di carriera

Esistono due tipologie di strutture di carriera nell'insegnamento: piatta (livello singolo) e gerarchica (multilivello). La metà dei sistemi educativi organizza gerarchicamente le strutture di carriera in livelli formali ascendenti, attribuendo di solito una maggiore complessità di compiti e responsabilità. Nella maggior parte dei sistemi di istruzione con una struttura di carriera a più livelli o multilivello, il management della scuola è coinvolto nel processo decisionale sulle promozioni, sebbene in certi sistemi educativi queste decisioni sono del tutto centralizzate e vengono pertanto prese dall'autorità educativa del livello superiore. Gli insegnanti generalmente ricevono un aumento di stipendio dal momento che si spostano a un livello superiore nella struttura della carriera.

In tutti i paesi, tranne la Turchia, gli insegnanti hanno l'opportunità di diversificare i loro compiti ed essere incaricati di ulteriori responsabilità in aggiunta alle loro attività di insegnamento. Questa diversificazione delle responsabilità può includere, ad esempio, l'assunzione di ruoli di mentoring, pedagogico, metodologico o manageriale. Nei sistemi educativi con una struttura di carriera a più livelli, alcune delle responsabilità aggiuntive sono legate a specifici livelli di carriera.



Tipologie di struttura della carriera degli insegnanti pienamente qualificati come stabilita dall'autorità educativa centrale/di livello superiore. Istruzione primaria e secondaria di tipo generale (ISCED 1-3), 2016/17

Quadro di riferimento delle competenze per gli insegnanti

Trentadue sistemi educativi hanno sviluppato un quadro delle competenze per gli insegnanti a vari livelli. Mentre sette paesi definiscono solo le aree di competenza, altri forniscono dettagli sulle competenze, conoscenze e attitudini correlate. Solo quattro sistemi educativi hanno definito le competenze degli insegnanti nelle diverse fasi della loro carriera (Comunità fiamminga del Belgio, Estonia, Lettonia e Scozia).

Anche l'uso che viene fatto di tale quadro varia da paese a paese. Per molti paesi è principalmente uno strumento per definire quali competenze dovrebbero avere i futuri docenti al termine della formazione iniziale, mentre per altri è usato in diverse fasi della carriera docente. Tredici sistemi educativi con quadri di competenze per gli insegnanti li utilizzano sia per la formazione iniziale che per lo sviluppo professionale continuo, facendo emergere pertanto una tendenza a farne uso durante la carriera dei docenti.

Sviluppo professionale continuo e misure di sostegno

Lo sviluppo professionale continuo è fortemente incoraggiato in tutti i paesi europei. Nella stragrande maggioranza dei sistemi educativi, la formazione continua è considerata un dovere professionale e, spesso, gli insegnanti hanno l'obbligo di frequentare un minimo di ore all'anno di attività formative. I paesi hanno sviluppato numerosi incentivi e misure di sostegno per incoraggiare la partecipazione, come corsi gratuiti, la possibilità di prendere parte alle attività di formazione durante l'orario di lavoro, aumenti di stipendio e promozioni.

Le scuole sono normalmente coinvolte a vari livelli nella definizione dei bisogni e delle priorità della formazione continua, il che può aiutare i soggetti erogatori della formazione a rispondere più adeguatamente alle specifiche esigenze formative degli insegnanti.

Ulteriori misure di sostegno per lo sviluppo e il miglioramento delle pratiche professionali sono disponibili per gli insegnanti nella maggior parte dei paesi europei. Tale sostegno può essere offerto nelle scuole da professionisti specializzati, insegnanti qualificati o capi di istituto. È anche diffuso in tutta Europa un sostegno specifico per far fronte ad altre situazioni problematiche della professione docente come, ad esempio, problemi personali, conflitti interpersonali o l'insegnamento ad alunni con difficoltà di apprendimento.

Valutazione degli insegnanti

La maggior parte dei paesi hanno una normativa sulla valutazione degli insegnanti. Tuttavia, molti paesi non prevedono un monitoraggio su come funziona il sistema.

La valutazione degli insegnanti in servizio è una pratica comune in Europa e di solito si applica a tutti gli insegnanti, sebbene non sia sempre un esercizio regolare.

Mentre la valutazione viene utilizzata per una serie di motivi, come fornire feedback agli insegnanti o decidere su un'eventuale promozione e progressione salariale, non viene utilizzata sistematicamente per esaminare i bisogni di sviluppo professionale.

I dirigenti scolastici sono spesso coinvolti nella valutazione degli insegnanti, ma solo un terzo dei sistemi educativi prevede una formazione obbligatoria specifica. In 11 sistemi di istruzione la formazione è facoltativa e in un'altra metà dei sistemi non ci sono programmi di formazione per i dirigenti scolastici sulla valutazione.

Programmi di formazione sulla valutazione per dirigenti scolastici nell'istruzione primaria e secondaria di tipo generale (ISCED 1-3) in base alla normativa centrale/di livello superiore, 2016/17

