

8 dicembre 2018

L'INSEGNAMENTO: UNA PROFESSIONE DA SVILUPPARE E SOSTENERE

Forse è questo insegnare: fare in modo che a ogni lezione scocchi l'ora del risveglio.
(Daniel Pennac)

di Simona Baggiani

Uno sguardo all'Europa in confronto alla realtà italiana

Fin dall'adozione, nel 2009, del quadro strategico per la cooperazione europea nell'istruzione e formazione (il cosiddetto ET 2020), la Commissione europea sottolineava con forza la necessità di assicurare un **insegnamento di qualità** attraverso i principali attori chiave dei sistemi educativi: gli insegnanti. Alcuni anni dopo, nel 2013, le Conclusioni del Consiglio, **Investire nell'Istruzione e nella formazione** – Una risposta a «Ripensare l'istruzione», ponevano ulteriormente l'enfasi sul ruolo dell'insegnante e sulla necessità di rivedere e rafforzare il profilo professionale delle professioni dell'insegnamento.

Per venire a tempi più recenti, la Comunicazione della Commissione europea sullo **sviluppo scolastico e l'eccellenza nell'insegnamento** (2017) enfatizza ancora la necessità di rendere più “attraente” la carriera degli insegnanti e di cambiare il paradigma della professione da statico a dinamico. Attualmente, l'insegnamento comprende lo sviluppo permanente della carriera, l'adattarsi a nuove sfide, la collaborazione con i colleghi, l'utilizzo di nuove tecnologie e l'essere innovativi. Per fare ciò è necessario riconoscere che l'ambiente di insegnamento e apprendimento cambia costantemente e gli insegnanti hanno bisogno delle riforme politiche e del sostegno necessari per essere in grado di rispondere efficacemente alle nuove richieste.

In questo preciso contesto si colloca il rapporto di Eurydice, *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support*, la cui traduzione italiana è accolta nel nuovo numero della collana “I Quaderni di Eurydice Italia”: *La Carriera degli insegnanti in Europa: accesso, progressione e sostegno*.

Il quaderno prende in esame, in particolare, le principali sfide dei paesi europei 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 sostegno professionale. Esplora le opportunità di sviluppo di carriera degli insegnanti, sia in termini di progressione gerarchica che di diversificazione dei

compiti, e l'esistenza e l'uso di quadri di riferimento delle competenze degli insegnanti. Il rapporto analizza, infine, anche l'ambito della valutazione dei docenti.

Qui di seguito si riportano i **principali risultati emersi dall'analisi comparativa**, cercando di evidenziare le peculiarità del sistema educativo italiano nel contesto europeo.

Pianificazione preventiva e principali sfide legate all'offerta e alla domanda di insegnanti

Le maggiori sfide che i sistemi educativi europei devono affrontare riguardo all'offerta e alla domanda di docenti sono legate a una distribuzione sbilanciata – che causa più spesso carenza, ma talvolta anche eccesso –, al generale invecchiamento della popolazione docente e alla difficoltà di trattenere gli studenti nella formazione iniziale, prima, e gli insegnanti in servizio, poi.

In tale contesto, i sistemi educativi europei presentano situazioni eterogenee che vanno da paesi come la Svezia che denuncia una situazione di particolare carenza di docenti e di più generale difficoltà ad attrarre giovani verso la carriera dell'insegnamento, a paesi come la Finlandia che, invece, afferma esplicitamente di non avere problemi relativi all'offerta e alla domanda di insegnanti.

L'**Italia**, a differenza della Svezia, denuncia prevalentemente una situazione di eccesso di offerta e di carenza solo rispetto ad alcune materie (in particolare quelle scientifiche) e ad alcune aree geografiche. Tuttavia, il principale problema del nostro paese per quanto riguarda l'offerta e la domanda è legato all'**invecchiamento degli insegnanti**. Anche se in Europa il problema è abbastanza generalizzato, nel nostro paese è particolarmente accentuato. Gli ultimi dati Eurostat mostrano che il 36% degli insegnanti delle scuole primarie e secondarie europee ha più di 50 anni, percentuale che in Italia si alza al 57%. Gli insegnanti dell'UE di oltre 60 anni si attestano al 9% mentre in Italia si osserva ancora una volta la percentuale più alta, ossia il 18%.

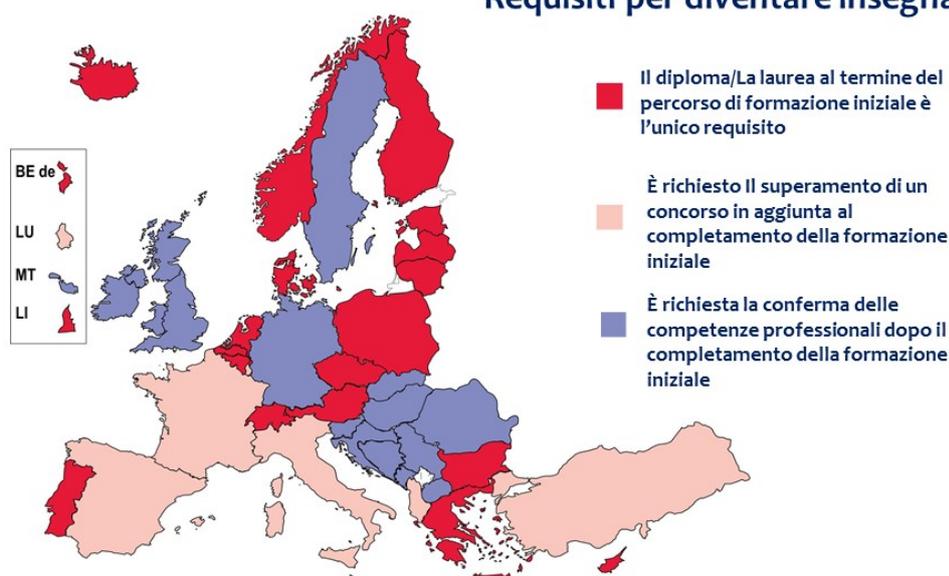
L'offerta e la domanda di insegnanti potrebbero essere gestite più efficacemente se venisse condotta una pianificazione preventiva in un arco temporale appropriato. Dal momento che la formazione iniziale degli insegnanti può richiedere diversi anni, le carenze strutturali non possono essere risolte facilmente nel breve periodo. Analogamente, in caso di eccesso di offerta, anche l'adeguamento del sistema della formazione iniziale degli insegnanti per evitare la formazione di più docenti del necessario deve essere pianificato con attenzione. Alcune delle sfide affrontate nel

rendere più interessante la professione docente e stabilire sistemi efficaci per la formazione iniziale degli insegnanti e il loro reclutamento possono inoltre richiedere riforme che necessitano di tempo per essere attuate. Tuttavia, molti paesi effettuano ancora soltanto una pianificazione preventiva annuale, rischiando così di non essere in grado di anticipare le tendenze a lungo termine e di pianificare di conseguenza il futuro. Solo pochi paesi, nella fattispecie Belgio (Comunità fiamminga), Danimarca, Germania, Paesi Bassi, Finlandia, Svizzera e Norvegia, effettuano una pianificazione preventiva a lungo termine. In Norvegia, l'arco temporale è particolarmente lungo: nell'ultima pianificazione pubblicata, le previsioni arrivavano addirittura fino al 2040.

Come si diventa insegnanti

In quasi la metà dei sistemi d'istruzione europei, la qualifica della formazione iniziale costituisce l'unica condizione per diventare un docente di ruolo. In tali sistemi, la laurea ha anche valore abilitante, ossia, gli istituti di formazione iniziale rilasciano ai loro laureati un pieno titolo per insegnare. In altri 23 sistemi d'istruzione, i laureati della formazione iniziale degli insegnanti devono invece soddisfare ulteriori requisiti per poter insegnare, come superare un concorso o confermare le loro competenze professionali.

Requisiti per diventare insegnanti

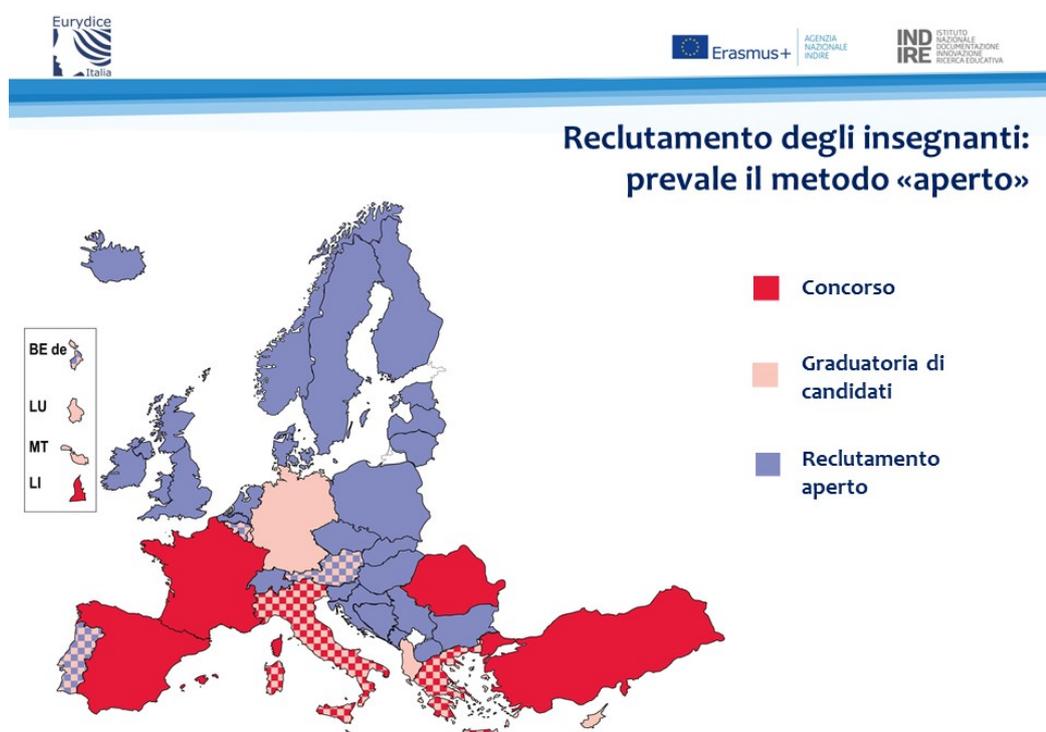


In sei paesi (Spagna, Francia, **Italia**, Lussemburgo, Albania e Turchia), i futuri insegnanti, per ottenere il pieno titolo di docente, devono superare un concorso che può prevedere prove scritte, colloqui, la valutazione di un portfolio, l'osservazione

della pratica didattica o qualsiasi combinazione di questi metodi. Il concorso si concentra di solito sulla valutazione della conoscenza delle materie e sulle competenze professionali e può prevedere varie fasi.

Reclutamento degli insegnanti

Per quanto riguarda l'assunzione degli insegnanti, la stragrande maggioranza dei paesi europei utilizza un sistema di reclutamento aperto. Una minoranza di paesi, principalmente nell'Europa meridionale, organizza concorsi (compresa l'Italia, dove, tuttavia, esistono anche delle graduatorie, stabilite a livello provinciale e dove, come abbiamo già visto, superare un concorso costituisce anche un prerequisito obbligatorio per essere pienamente abilitato).



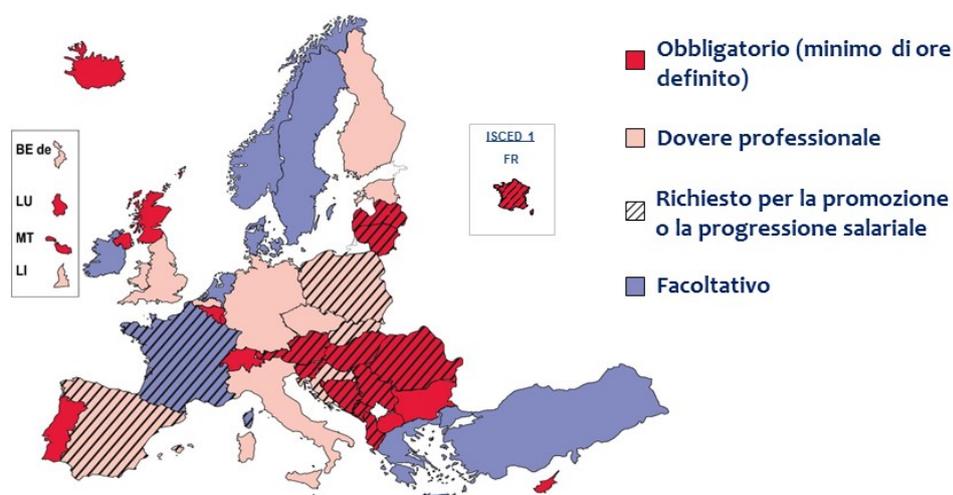
Il metodo del reclutamento aperto implica il decentramento della responsabilità di pubblicizzare i posti vacanti, la richiesta dell'invio di candidature e la selezione dei candidati migliori. Il processo è solitamente gestito dalle scuole, talvolta in collaborazione con l'autorità locale. Pertanto implica l'assenza di un sistema di livello superiore che assegni gli insegnanti alle scuole: le cattedre vacanti sono assegnate ai candidati che presentano domanda di lavoro ai singoli istituti scolastici.

Sviluppo professionale continuo e di carriera

Come mostra chiaramente la figura qui di seguito, lo sviluppo professionale continuo in Europa può essere considerato obbligatorio (ossia tutti gli insegnanti

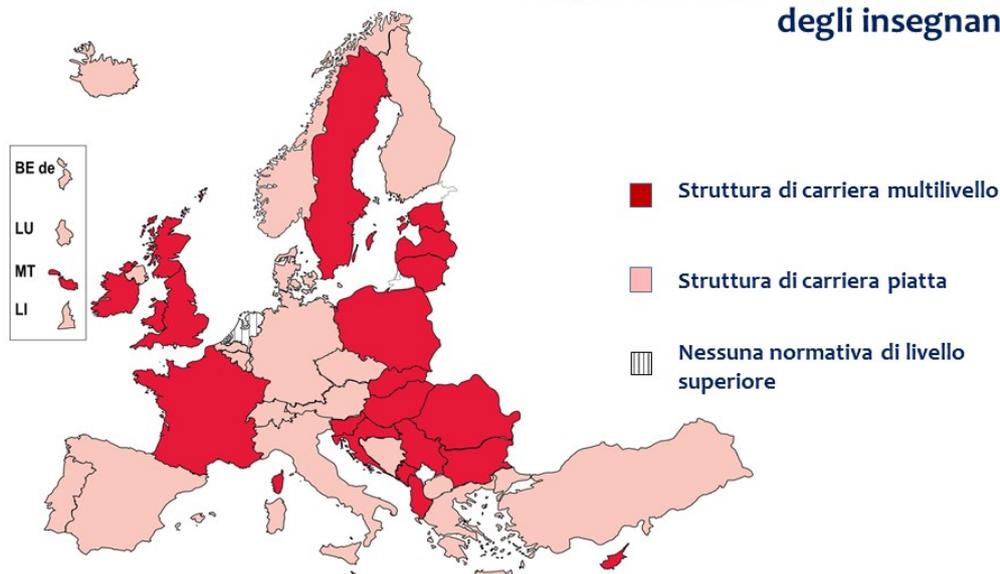
sono tenuti a dedicarsi ad attività di formazione per un numero minimo di ore); può rappresentare uno dei doveri dei docenti stabilito dalla normativa o dai contratti di lavoro (senza che sia definito un minimo di ore a livello centrale), come è il caso dell'**Italia**; oppure può essere facoltativo.

Sviluppo professionale continuo degli insegnanti



La previsione di incentivi a livello nazionale è un aspetto importante, se non addirittura fondamentale, per la promozione della partecipazione degli insegnanti alle attività di sviluppo professionale. Tra i paesi europei, le prospettive di carriera e la progressione salariale costituiscono gli incentivi più comuni per incoraggiare gli insegnanti a partecipare allo sviluppo professionale continuo; insieme alla possibilità di assumere responsabilità diverse da quelle dell'insegnamento.

Prospettive di sviluppo di carriera degli insegnanti



Valutazione

La valutazione degli insegnanti in servizio è ampiamente diffusa in Europa. La finalità più comune per cui viene effettuata una valutazione è fornire un feedback ai docenti sulle loro performance.

Come si può notare dalla figura qui sotto, nonostante la valutazione degli insegnanti abbia generalmente nei sistemi europei più di una finalità, in **Italia** questo processo, introdotto con la legge 107/2015 (la cosiddetta “Buona scuola”), ha, nelle intenzioni del legislatore, il solo scopo di identificare i docenti che hanno diritto a ricevere un bonus per la valorizzazione del merito.

