

"Un buon insegnante può fare la differenza nel futuro di un bambino" ha dichiarato Androulla Vassiliou, Commissario europeo responsabile per l'istruzione, la cultura, il multilinguismo e la gioventù. "Per questo motivo tutti gli stati membri devono impegnarsi nella formazione e nel sostegno ai docenti in modo che garantiscano un insegnamento innovativo e di qualità ai propri studenti preparandoli adeguatamente all'ingresso nella vita moderna".

Su questa figura chiave, insieme a quella del capo di istituto, verte l'ultimo rapporto della rete Eurydice, *Key Data on Teachers and School Leaders in Europe*.

Il rapporto presenta lo stato dell'arte della **professione docente in 32 paesi** (stati membri dell'UE, Croazia, Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Turchia) e offre una panoramica sullo sviluppo professionale e sulle condizioni di servizio degli insegnanti e dei capi di istituto in Europa, illustrandone contemporaneamente i reali elementi di forza e di debolezza.

Può dunque essere un utile strumento per promuovere e migliorare la qualità dell'insegnamento, divenuto uno degli obiettivi chiave del quadro strategico della Commissione europea per la cooperazione nel settore dell'istruzione e della formazione ("ET 2020").

Più precisamente, il rapporto offre **informazioni sugli insegnanti del livello pre-primario, primario e secondario inferiore e superiore**. Prende in esame i diversi stadi della carriera di un insegnante a partire dalla formazione iniziale, l'accesso alla professione e lo sviluppo professionale fino alla pensione. La leadership scolastica è trattata in termini di condizioni di accesso alla posizione di capo di istituto, di forme di leadership distribuita e di principali compiti richiesti al ruolo di dirigente. Il rapporto descrive anche caratteristiche e condizioni di insegnanti e capi di istituto, incluso età, genere, ore di servizio e stipendi, fornendo anche informazioni sulle loro condizioni quotidiane di lavoro, come, per esempio, la proporzione studenti/insegnanti.

Nel volume sono presentati contestualmente dati statistici e informazioni qualitative, organizzati attraverso 62 indicatori, derivati dai dati forniti dalla rete Eurydice, dai dati Eurostat e dai risultati delle indagini internazionali TALIS 2008, PISA 2009 e TIMSS 2011.

1. La formazione iniziale dei docenti richiede generalmente un diploma bachelor di 4 anni

In Europa, gli studenti che aspirano a diventare insegnanti devono studiare in genere tra i quattro e i cinque anni.

La qualifica prevalente per insegnare al livello primario e secondario inferiore è il diploma di istruzione superiore di primo livello (bachelor).

Questo vale anche per coloro che vogliono insegnare a livello pre-primario, fatta eccezione per gli studenti della Repubblica ceca, Germania, Malta, Austria e Slovacchia, paesi in cui è sufficiente possedere una qualifica di livello secondario superiore o post-secondario.

Nella maggioranza dei paesi solo gli studenti che vogliono insegnare a livello secondario superiore devono studiare fino al diploma di istruzione superiore di secondo livello (master). Percorsi alternativi per diventare un insegnante qualificato, come programmi brevi di riqualificazione professionale, non sono così diffusi nei paesi europei.

Figura 1: Percorsi alternativi per insegnare (278.39 KB)

2. Pochi paesi hanno requisiti specifici per l'ammissione alla formazione iniziale dei docenti

In Europa, per l'ammissione ai percorsi di formazione iniziale dei docenti vengono seguiti i criteri generali di accesso all'istruzione superiore o terziaria senza prevedere criteri di selezione o esami di ammissione specifici per la formazione degli insegnanti. Solo un terzo dei paesi europei prevede metodi specifici di selezione, come test attitudinali o colloqui sulla motivazione dei candidati a diventare insegnante.

In molti paesi i requisiti di ammissione sono normati a livello di autorità educativa. In altri paesi, gli istituti di formazione degli insegnanti sono liberi di introdurre criteri di ammissione supplementari oltre a quelli già stabiliti a livello centrale. Solo in Danimarca, Portogallo, Romania, Slovacchia e Finlandia la selezione viene decisa esclusivamente a livello di istituto. In Finlandia, per esempio, l'esame di ammissione per gli insegnanti di classe generalisti include una prova scritta e un test attitudinale. Negli ultimi anni, la cooperazione tra i diversi istituti universitari sui requisiti di ammissione degli studenti è stata intensificata in modo da garantire che tali requisiti fossero più omogenei e coerenti.

Figura 2: Metodi/criteri di selezione per l'accesso alla formazione iniziale dei docenti (76.13 KB)

3. Le qualifiche dei formatori degli insegnanti non differiscono da quelle dell'altro personale accademico

Mentre i formatori degli insegnanti in Europa hanno un'ampia varietà di profili, i requisiti per diventare un formatore di insegnanti non sono generalmente diversi da quelli previsti per l'altro personale docente dell'istruzione superiore. Solo nella metà dei paesi europei, i formatori degli insegnanti devono avere essi stessi una qualifica per l'insegnamento. Questa condizione dipende, tuttavia, in certi casi dal livello di istruzione per cui i formatori preparano i propri studenti.

Figura 3: Requisiti per la qualifica di formatore di insegnanti (43.78 KB)

4. La metà dei paesi europei non ha ancora programmi di inserimento e formazione in ingresso per i docenti neo-assunti

I nuovi insegnanti devono far fronte a diverse sfide nei primi anni della loro carriera e pertanto necessitano spesso di un sostegno iniziale. Programmi strutturati di formazione e inserimento alla professione docente, pensati per offrire una formazione supplementare e un sostegno e una consulenza personalizzati per i nuovi insegnanti, sono attualmente obbligatori in 17 paesi o regioni (Germania, Estonia, Irlanda, Francia, Italia, Cipro, Lussemburgo, Malta, Austria, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia, Svezia, Regno Unito, Croazia e Turchia). Sebbene questi programmi siano organizzati diversamente, alcuni più focalizzati sul sostegno individuale e altri più sulla formazione, hanno tutti l'obiettivo di aiutare i nuovi insegnanti ad adattarsi alla professione e ridurre così il rischio che la abbandonino precocemente.

Figura 4: Programmi nazionali di inserimento e formazione in ingresso per docenti neo-assunti (122.32 KB)

5. Gli insegnanti sono impiegati per lo più su base contrattuale invece di essere dipendenti pubblici di carriera

Molti insegnanti in Europa sono attualmente impiegati su base contrattuale. Nonostante molti paesi prevedano per i propri insegnanti uno status di dipendente pubblico, pochi offrono loro lo status di dipendente pubblico di carriera con incarico a vita come unica opzione di impiego. Tale opzione esiste come unica forma di assunzione solo in Spagna, Grecia, Francia, Cipro, Malta e Germania. Nonostante alla quasi totalità degli insegnanti dei paesi europei venga fatto un contratto a tempo indeterminato dopo un certo numero di anni, in alcuni paesi, i contratti di assunzione restano a tempo determinato. In alcuni casi, persino insegnanti con molta esperienza lavorano con un contratto a tempo determinato.

Inoltre, gli insegnanti vengono sempre più assunti attraverso modalità di reclutamento aperto direttamente dai loro datori di lavoro, ossia dalle scuole o dalle autorità educative locali. Pochi paesi fanno ricorso ai concorsi come loro unico metodo di reclutamento.

Figura 5: Tipi di status professionale degli insegnanti (108.64 KB)

6. Più alto è il livello educativo, meno donne ci sono ad insegnare

In Europa, gli insegnanti rappresentano approssimativamente il 2,1% della popolazione attiva, che ammonta nel complesso a circa 5 milioni di insegnanti. Nell'ambito di questa professione, gli squilibri legati al genere sono abbastanza impressionanti, con una quota significativamente più alta di donne ai livelli più bassi di istruzione. Infatti, in tutti i paesi europei, gli insegnanti del livello primario sono in predominanza donne. Le percentuali variano dal 52% di insegnanti donne in Turchia, al 68% in Danimarca fino al 95% nella Repubblica ceca, in Italia, Lituania, Ungheria e Slovenia.

A livello secondario superiore, tuttavia, la rappresentanza femminile diminuisce rapidamente. Specialmente nella Repubblica ceca, in Germania, Austria, Finlandia, Svezia e Norvegia, il numero di donne insegnanti in questo livello diminuisce fortemente. La differenza più significativa si evidenzia a Malta dove la rappresentanza femminile scende dall'85,2% nell'istruzione primaria al 43% nel livello secondario superiore. Analogamente, le posizioni di gestione e leadership scolastica a livello secondario sono principalmente occupate dagli uomini.

7. L'orario di servizio stabilito per contratto è simile a quello di altri professionisti

Gli insegnanti in Europa sono tenuti per contratto a un orario medio di servizio di almeno 35-40 ore settimanali. Le ore minime di insegnamento, tuttavia, variano considerevolmente da paese a paese, passando dalle 12 ore a settimana per il livello primario in Bulgaria e in Croazia fino alle 36 ore in Islanda per il livello pre-primario. Mentre la maggior parte dei paesi e dei sistemi ha fissato un orario di servizio complessivo o ha stabilito ore durante le quali gli insegnanti devono essere presenti a scuola, molti pochi hanno definito l'orario di servizio stabilendo solo il numero di ore di insegnamento (Comunità francese e tedesca del Belgio e Liechtenstein). L'orario complessivo di servizio per gli insegnanti include il numero minimo stabilito di ore passate in classe, il tempo speso a scuola per riunioni, ecc., e il numero di ore di lavoro che occorre loro per la preparazione delle lezioni e per la valutazione dei compiti.

8. Le scuole sono spesso obbligate ad offrire al proprio personale docente piani di sviluppo professionale

La maggioranza dei paesi considera lo sviluppo professionale continuo un dovere professionale per gli insegnanti. Inoltre, in alcuni paesi, la partecipazione allo sviluppo professionale continuo è una componente necessaria perché gli insegnanti possano ottenere una promozione in termini di avanzamento di carriera e di aumento stipendiale.

Questo è il caso della Bulgaria, Spagna, Lituania, Portogallo, Romania, Slovenia e Slovacchia. In molti paesi europei, le scuole sono obbligate ad avere dei piani per lo sviluppo professionale continuo per tutto il personale scolastico. Tuttavia, meno di un terzo dei paesi obbliga i singoli insegnanti ad avere un piano personale.

Figura 6: Status dello sviluppo professionale continuo degli insegnanti (117.00 KB)

9. Gli stipendi di base minimi lordi degli insegnanti sono spesso inferiori al PIL pro capite del proprio paese

Nella maggioranza dei paesi, gli stipendi di base minimi lordi degli insegnanti sono più bassi del PIL pro capite del rispettivo paese. A livello di istruzione secondaria superiore, gli stipendi minimi regolamentati degli insegnanti sono ancora più bassi, ma rappresentano quasi il 90% del PIL pro capite. Come tendenza generale, i paesi che hanno stipendi minimi relativamente bassi a livello primario hanno anche le più basse retribuzioni a livello di istruzione secondaria superiore.

Le indennità che vanno ad aggiungersi allo stipendio di base possono aumentare considerevolmente lo stipendio di base di un insegnante. Le indennità più comuni nei paesi europei vengono attribuite per responsabilità aggiuntive come la partecipazione alla gestione scolastica o per ore di lavoro straordinario. Solo la metà dei paesi presi in esame assegna indennità agli insegnanti sulla base di un rendimento positivo nell'insegnamento o sulla base dei risultati degli studenti. In Europa, lo stipendio lordo massimo per gli insegnanti con più anzianità è generalmente il doppio rispetto allo stipendio minimo dei nuovi insegnanti. Tuttavia, in certi paesi, agli insegnanti possono occorrere fino a 30 anni per arrivare a percepire lo stipendio massimo.

10. Per diventare un capo di istituto in molti paesi è necessaria una formazione specifica supplementare

La condizione di base per un insegnante di avanzare alla posizione di capo di istituto è generalmente un'esperienza di insegnamento di 5 anni. La maggioranza dei paesi, tuttavia, prevede anche ulteriori requisiti; per esempio, i futuri capi di istituto devono avere o un'esperienza amministrativa o aver ricevuto una specifica formazione per dirigenti. Programmi di formazione specifica per capi di istituto esistono quasi ovunque, anche in quei paesi dove questa formazione non è un prerequisito per l'assunzione. Oltre a ciò, i capi di istituto hanno spesso il dovere professionale di partecipare, nel corso della loro carriera, alle attività di sviluppo professionale continuo.

Figura 7: Esperienza professionale e formazione per dirigenti ufficialmente richiesta per diventare un capo di istituto (145.97 KB)

11. La leadership scolastica è spesso condivisa tra équipe con funzioni di leadership riconosciute formalmente

Nella maggior parte dei paesi, la leadership scolastica è condivisa tra équipe con funzioni di leadership riconosciute formalmente. Nella maggioranza dei casi, ciò significa che uno o più vice capi di istituto e talvolta un assistente amministrativo o un contabile sono affiancati al capo di istituto. La nomina di un vice capo di istituto dipende generalmente dalla dimensione della scuola e dalla complessità della sua organizzazione. Approcci innovativi alla leadership scolastica, come la distribuzione dei compiti di leadership tra insegnanti o attraverso la creazione di gruppi ad hoc non riconosciuti formalmente, sono piuttosto rari.

Figura 8: Forme di leadership distribuita promosse dall'autorità educativa superiore (159.05 KB)

NB:

La leadership scolastica distribuita si riferisce a un approccio di équipe alla leadership, in cui le funzioni di leadership non risiedono esclusivamente in una persona, ma possono essere distribuite tra diversi soggetti nella e fuori della scuola. La leadership scolastica può riguardare persone che occupano ruoli e funzioni varie come capi di istituto, vice e assistenti dei capi di istituto, équipe con funzioni di leadership, organi di governo della scuola e personale scolastico coinvolto in compiti di leadership.