

Che cos'è Eurydice?

Compito della rete Eurydice è comprendere e spiegare l'organizzazione e il funzionamento dei vari sistemi educativi europei. La rete fornisce descrizioni dei sistemi educativi nazionali, studi comparativi dedicati ad argomenti specifici, indicatori e dati statistici. Con la sua attività, Eurydice intende promuovere la comprensione, la cooperazione, la fiducia reciproca e la mobilità a livello europeo e internazionale. La rete è composta da unità nazionali situate nei vari paesi europei ed è coordinata dall'Agenzia esecutiva per l'istruzione, gli audiovisivi e la cultura. Tutte le pubblicazioni sono disponibili gratuitamente sul sito web o, su richiesta, in versione cartacea. Per ulteriori informazioni su Eurydice, si veda <http://ec.europa.eu/eurydice>

Lo studio completo

Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support è disponibile in inglese sul sito di Eurydice

<http://ec.europa.eu/eurydice>

Copie cartacee del rapporto

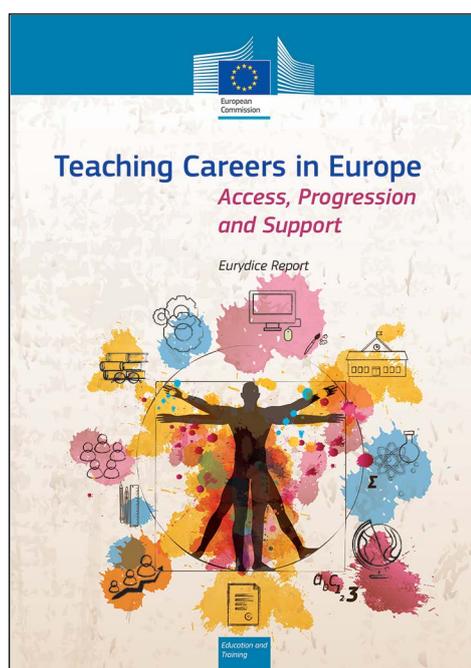
sono disponibili facendone richiesta a:
eacea-eurydice@ec.europa.eu

Contatti

Wim Vansteenkiste,
Communication and
Publications:
+32 2 299 50 58

Eurydice in breve

La carriera degli insegnanti in Europa: accesso, progressione e sostegno



Il ruolo 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 rapporto Eurydice *La carriera degli insegnanti in Europa: accesso, progressione e sostegno* 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 insegnanti e come i sistemi educativi vi fanno fronte 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 inoltre le opportunità di sviluppo di carriera degli insegnanti, sia in termini di progressione gerarchica che di diversificazione dei compiti, nonché la definizione e l'uso di quadri di riferimento delle competenze degli insegnanti. Il rapporto analizza, infine, anche i ruoli e il funzionamento della valutazione dei docenti.

Il rapporto copre i livelli di istruzione primaria e secondaria di tipo generale. I paesi interessati sono tutti gli Stati membri dell'Unione europea, così come Albania, Bosnia-Erzegovina, ex Repubblica jugoslava di Macedonia, Svizzera, Islanda, Liechtenstein, Montenegro, Norvegia, Serbia e Turchia.

Questo "Eurydice in breve" offre una panoramica di alcuni dei risultati più significativi emersi dal rapporto.

Le principali sfide nella domanda e offerta di insegnanti

26

Carenza in alcune materie

21

Carenza in alcune aree geografiche

16

Invecchiamento della popolazione docente

14

Eccesso di offerta

11

Carenza di studenti iscritti nei percorsi di formazione iniziale per insegnanti

8

Elevati tassi di abbandono della professione docente

4

Elevati tassi di abbandono dei percorsi di formazione iniziale per insegnanti

Principali sfide nella domanda e offerta di insegnanti riportate dai sistemi educativi. Istruzione primaria e/o secondaria generale (ISCED 1-3), 2016/17

principali evidenziati, l'uso di incentivi per attrarre gli studenti alla professione docente o all'insegnamento di specifiche materie è ancora piuttosto raro.

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 sfide 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 far fronte a problemi strutturali. Inoltre, nonostante la carenza di insegnanti sia tra i problemi

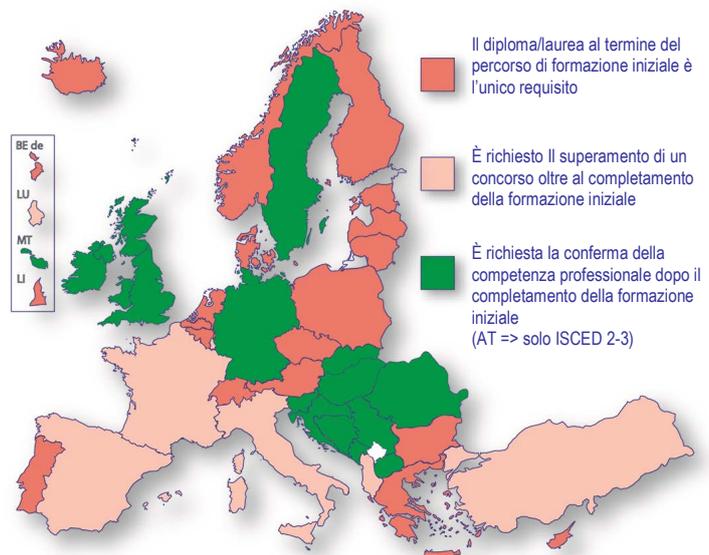
Come si diventa insegnante

Il principale percorso per divenire insegnante inizia comunemente con il completamento della formazione iniziale. In quasi la metà dei sistemi educativi, gli insegnanti sono docenti a pieno titolo 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 un esame nazionale.

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.

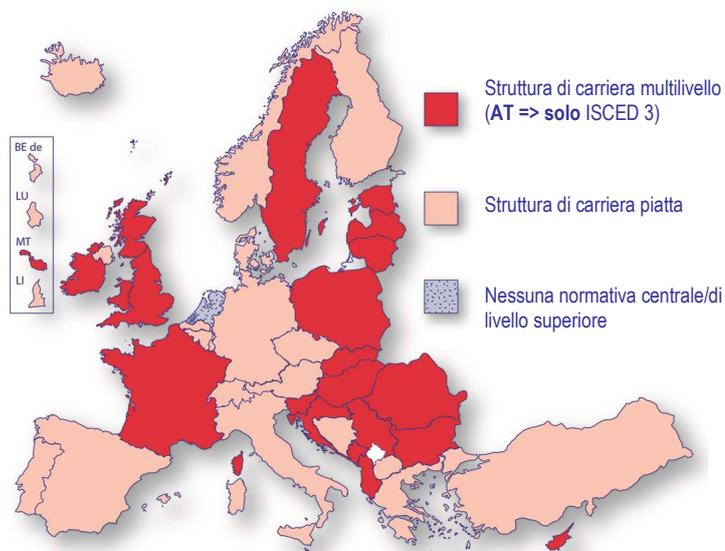
Nei rimanenti paesi, le autorità educative svolgono un ruolo nel processo di reclutamento. Possono assegnare gli insegnanti a una scuola in base ai risultati di un concorso nazionale e/o possono stilare una graduatoria di insegnanti sulla base di criteri definiti.



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

Prospettive di sviluppo di carriera

Esistono due tipologie di strutture di carriera nella professione docente: 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 personale direttivo della scuola è coinvolto nel processo decisionale sulle promozioni, sebbene in certi sistemi educativi queste decisioni sono completamente centralizzate e vengono pertanto prese dall'autorità educativa del livello superiore. Gli insegnanti generalmente ricevono un aumento di stipendio in quanto si spostano a un livello superiore nella struttura di carriera, tranne in Estonia e in Serbia.



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

In tutti i paesi, tranne in 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 comprendere, ad esempio, l'assunzione di ruoli di mentoring, pedagogico, metodologico o manageriale. Nei sistemi educativi con una struttura di carriera multilivello, alcune delle responsabilità aggiuntive sono legate a specifici livelli di carriera.

Quadro di riferimento delle competenze degli insegnanti

Trentadue sistemi educativi hanno sviluppato un quadro delle competenze degli insegnanti a vari livelli. Mentre sette paesi definiscono solo le aree delle competenze, altri forniscono dettagli sulle abilità, 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 Regno Unito - Scozia).



Utilizzi diversi dei quadri di riferimento delle competenze degli insegnanti come prescritto dalle autorità centrali/di livello superiore. Istruzione primaria e secondaria di tipo generale (ISCED 1-3), 2016/17

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 degli 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 partecipare a 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 dello sviluppo professionale continuo, il che può aiutare i soggetti erogatori della formazione a rispondere più adeguatamente alle specifiche esigenze formative degli insegnanti.

Nella maggior parte dei paesi europei sono disponibili per gli insegnanti ulteriori misure di sostegno per lo sviluppo e il miglioramento delle pratiche professionali. Tale sostegno può essere offerto nelle scuole da professionisti specializzati, insegnanti qualificati o capi di istituto. In Europa è diffuso anche 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 generali di apprendimento.



24

Legato alla promozione o alla progressione salariale



22

Partecipazione obbligatoria



37

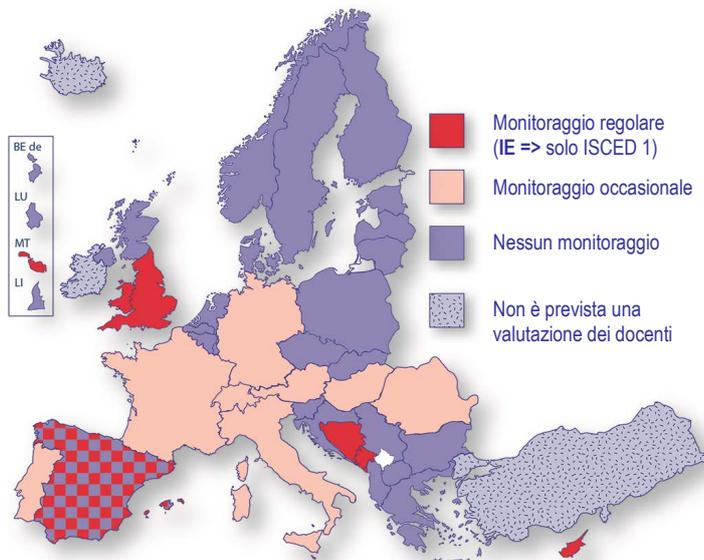
Scuole coinvolte nella definizione di bisogni e priorità



36

Durante le ore di lavoro

Misure e incentivi per incoraggiare i docenti a partecipare ad attività di sviluppo professionale continuo e numero di sistemi educativi che offrono tali misure. Istruzione primaria e secondaria di tipo generale (ISCED 1-3), 2016/17



Monitoraggio del sistema di valutazione degli insegnanti nell'istruzione primaria e secondaria di tipo generale (ISCED 1-3) da parte delle autorità educative centrali/di livello superiore, 2016/17

utilizzata sistematicamente per riconsiderare 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 per svolgere questo compito. 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.

Valutazione degli insegnanti

La maggior parte dei paesi ha una normativa sulla valutazione degli insegnanti. Tuttavia, molti paesi non prevedono un monitoraggio sul funzionamento del sistema di valutazione.

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 svolta con regolarità. La sua frequenza non è normata in otto paesi, è una decisione presa a livello locale o scolastico in altri sei e la pratica varia molto nei rimanenti paesi.

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

Lo studio completo *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support*

è disponibile in inglese sul sito di Eurydice: <http://ec.europa.eu/eurydice>