

# Carriera e sviluppo professionale dei docenti in Europa

Nel settembre 2020 la Commissione europea ha inviato una Comunicazione al parlamento europeo in cui si indicano gli obiettivi che l'educazione dovrà raggiungere entro il 2025 (**On achieving the European Education Area by 2025**). L'area dei docenti e formatori, anche alla luce dei problemi evidenziatisi durante la pandemia, appare cruciale nella prospettiva di un complessivo sviluppo sostenibile che richiede nuovi impegni, sostegno e collaborazione tra i vari paesi. Il problema non sta solo nelle difficoltà che i sistemi educativi hanno incontrato a causa della pandemia, ma nelle evidenze di una crisi professionale che si profila in tutti i paesi europei anche nel reclutamento del personale scolastico. Viene descritta una situazione di crisi di vocazioni e quindi di rischio di forte riduzione di motivazioni e competenze. Il rapporto **Eurydice, [Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being](#)**, basato sulla indagine Talis 2018 su docenti e personale impegnato nei livelli scolastici isced 2, offre un utile riferimento per illustrare questa crisi.

L'indagine Talis 2018 articola in 6 aspetti lo studio del lavoro a scuola: l'**attrattività** della professione, la **formazione iniziale**, lo **sviluppo professionale continuo**, le **condizioni di servizio**, le prospettive di **carriera**, il **benessere** degli insegnanti. I suoi contenuti consentono di contestualizzare in ambito europeo la discussione che si è riaperta a partire dal decreto del governo su formazione, reclutamento, carriera degli insegnanti il cui iter dovrà essere completato entro giugno.

1. L'Europa soffre ormai da anni di una carenza di offerta di lavoro relativa alla scuola, ma l'Italia condivide con altri 7 paesi europei una situazione che vede insieme eccesso e carenza di offerta di lavoro. La carenza riguarda in particolare le discipline STEM, mentre l'eccesso è dato dai divari territoriali che caratterizzano il rapporto tra i bisogni professionali delle scuole e la disponibilità effettiva nelle stesse aree di personale docente. A tutto ciò si aggiunge il fenomeno del progressivo invecchiamento del personale, che si manifesta in almeno metà dei sistemi europei: quasi il **40% degli insegnanti del livello secondario inferiore ha oltre 50 anni, e meno del 20% ha meno di 35 anni, dati Eurostat**. In Italia solo il **6,4%** degli insegnanti ha meno di 35 anni, solo la Grecia e il Portogallo sono messe peggio, con il 4,6% e 3,4% rispettivamente. Le condizioni di lavoro evidenziano la "ghettizzazione" dei docenti più giovani: in UE più di un terzo di chi ha meno di 35 anni ha un incarico a tempo determinato, condizione che in genere tende ad attenuarsi negli anni, ma in Italia a trovarsi ancora in questa condizione è il 32% della fascia 35/49 anni (Spagna 39%, Portogallo 41%). In Italia le cadenze troppo distanziate e spesso imprevedibili delle procedure di reclutamento, le limitazioni della spesa dedicata ed altre complicazioni portano ad assumere ogni anno quote consistenti di docenti con contratti di durata al massimo

annuale.

2. Talis 2018 ha raccolto il parere sulla **in-soddisfazione** dei docenti UE circa **le retribuzioni**. In pochi paesi, Belgio, Danimarca, Paesi Bassi , Austria, Finlandia e Inghilterra, gli insegnanti sono soddisfatti, o molto soddisfatti, con valori superiori del 38% del valore medio UE ( in Danimarca sono soddisfatti addirittura al 70%). In Francia, Italia, Portogallo, Romania e Slovenia pochissimi insegnanti invece si dichiarano soddisfatti, soprattutto perché la crisi economica del 2009 ha bloccato di fatto gli aumenti e, in Italia, alla modestia della retribuzione, si aggiunge che per arrivare ai massimi retributivi – più o meno il 50% in più dello stipendio iniziale – il docente deve aver lavorato 35 anni. E' dunque la carriera "piatta" il problema, ben più della modestia dei suoi livelli iniziali.
3. In Europa la carriera è organizzata secondo due modelli: 1) **carriera multilivello** articolata in passaggi per step, formalmente definiti rispetto a precisi impegni entro le scuole, che individuano ruoli, responsabilità e quindi aumenti di stipendi basati sulla valutazione del risultato di uno sviluppo professionale continuo ( è il caso dei sistemi di Francia, UK, Svezia, Polonia, Estonia, Lituania, Lettonia; 2) **carriera unilivello, piatta**, che non prevede articolazioni definite con incrementi salariali basati solo sugli anni di servizio, ed è questo, si sa, il caso Italiano
4. In tutti i paesi europei è prevista la partecipazione a **corsi per lo sviluppo professionale continuo**. Non si può tuttavia parlare di un modello unico e trasferibile di sviluppo professionale, perché le tipologie di attività formative sono molto diverse tra paesi e all'interno dello stesso paese. Il 93% dei docenti Isced 2, interrogati da Talis nel 2018, ha partecipato ad almeno un'attività di formazione continua, in quanto – come in Italia – questa fa parte dei doveri professionali, ma in più di metà dei paesi europei la formazione è prevista anche come diritto di ogni docente ed è riconosciuta in termini di tempo dedicato
5. In quasi tutti i paesi europei la **valutazione dei docenti** è effettuata sulla base di norme dalle autorità "gerarchicamente superiori" alle singole scuole, in un numero più limitato di sistemi la valutazione è normata secondo modalità autonome da autorità locali (Danimarca, Paesi Bassi, Finlandia, ecc..). Più del 90% degli insegnanti (Estonia, Lettonia, Lituania, maggioranza dei paesi dell'Europa dell'Est, Inghilterra e Svezia) lavora in scuole in cui sono stati valutati almeno una volta l'anno. Al contrario, in diversi paesi dell'Europa del Sud e dell'Ovest, così come in Finlandia, gli insegnanti vengono valutati con minor frequenza. In Belgio fiammingo, Italia, Spagna, Francia, Cipro, Austria, Paesi Bassi, Portogallo e Finlandia, la percentuale di insegnanti che lavorano in scuole dove sono stati valutati almeno una volta all'anno è molto sotto la media UE. In Italia nel 2015 la legge 107 ha stabilito un bonus premiale per i docenti sulla base della valutazione; per questo motivo, se si confrontano Talis 2013 con Talis 2018, il numero di docenti valutati risulta aumentato di circa il 30%. In genere gli **obiettivi** della valutazione sono finalizzati a un feedback del lavoro svolto al fine di migliorare e migliorarsi, per promuovere uno sviluppo di competenze, ovvero per avanzamenti di carriera, per

bonus premiali (in Italia è previsto solo quest'ultimo obiettivo).Le diverse tipologie di formazione sono così definibili: la **valutazione formativa**, la più diffusa, è quella indicata come feedback finalizzato al miglioramento. Tutte le altre sono **valutazioni sommative**. Fa riflettere che, dove non ci sono norme generali stabilite per la valutazione dei docenti, p. e. in Finlandia, le scuole sviluppano modalità di valutazioni autonome, in genere di tipo formativo piuttosto che sommativo. In genere, Finlandia docet, il docente presenta un dossier relativo al lavoro svolto nel corso dell'anno, discute e condivide con la dirigenza le modalità di riflessione e restituzione.

### ***Due considerazioni in conclusione:***

Il problema del reclutamento, delle modalità di formazione iniziale, della quantità di contratti a termine e della contemporanea mancanza di aspiranti al lavoro docente, ma insieme anche l'eccesso di offerta, soprattutto per alcuni indirizzi disciplinari, e la mortificante quantità/ progressione delle condizioni salariali, sono il macigno che da troppo decenni il sistema scolastico Italiano si porta dietro. Se non si costruisce un sistema credibile, capace di risolvere questi problemi, tutto il resto rischia di diventare un esercizio di "calligrafia" istituzionale.

Le necessità di sistema, in termini di personale, strutture, flussi demografici ecc. in Europa vengono pianificate in una prospettiva temporale tra 6 e 10 anni, in Italia siamo a 2, massimo 3 anni. Difficile governare strutture così complesse con una prospettiva così limitata.

### **Per approfondire:**

Indire Eurydice , S. Baggiani Insegnanti in Europa

Reclutamentodocenti:

<https://www.unacitta.it/it/articolo/1730-per-una-comunit-di-pratica-professionale>