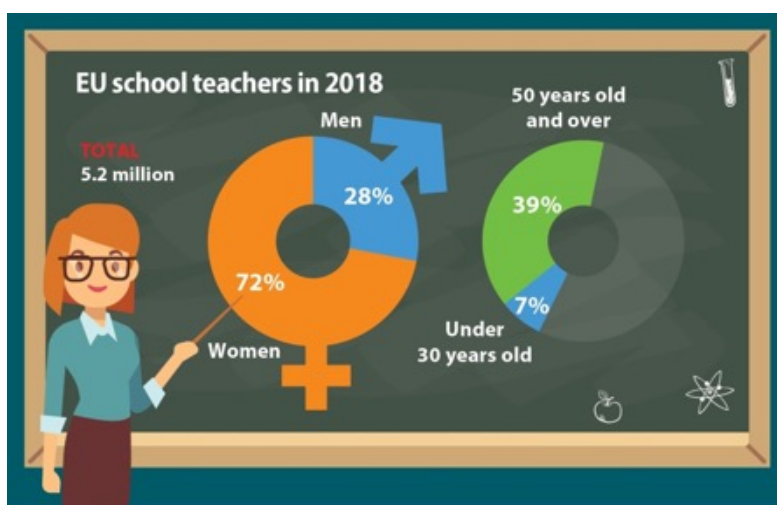


GLI INSEGNANTI IN EUROPA E IN ITALIA

CONTESTO DEMOGRAFICO, CARRIERA, FORMAZIONE E BENESSERE

Gli ultimi dati disponibili (2018) di fonte Eurostat stimano la popolazione docente del livello primario, secondario inferiore e superiore, complessiva dei **paesi UE 27**, a **5,2 milioni**. Le donne rappresentano la maggioranza di questa forza lavoro (72%, con 3,7 milioni).¹

Per quanto riguarda l'età, 4 milioni (7% del totale) sono sotto i 30 anni, mentre 2 milioni (39%) hanno 50 anni o più.



ec.europa.eu/eurostat

In **Italia**, nell'a.s. 2020/21, i posti di insegnanti dei tre livelli scolastici delle scuole statali si attestano a **683.975** a cui si aggiungono 152.521 posti di sostegno.²

Crisi vocazionale e invecchiamento della popolazione docente

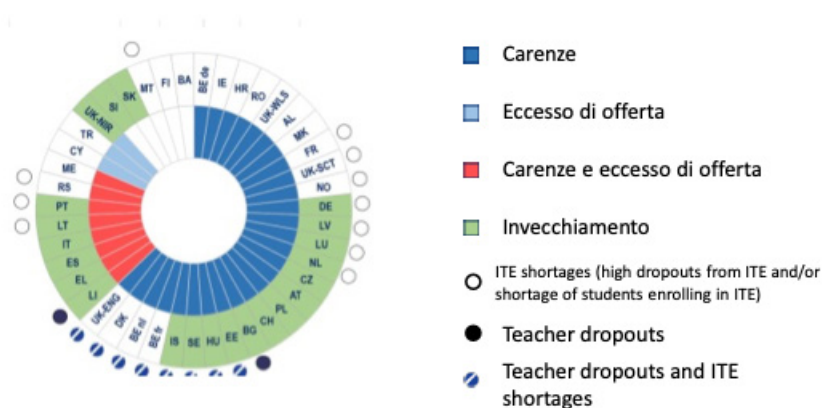
Ormai da un po' di anni, si assiste in Europa a una crisi professionale piuttosto importante, che vede **systemi scolastici sempre più in difficoltà nel reclutare insegnanti motivati e competenti**. Nella maggioranza dei paesi europei, la professione docente attrae, infatti, **sempre meno giovani** e ne perde altri già formati. Molti sistemi educativi stanno già soffrendo di **significative carenze di docenti** e questo a scapito della qualità dell'offerta di insegnamento.

¹ I dati sui docenti afferenti al settore scuola e università sono disponibili sul sito di Eurostat, Ufficio statistico dell'Unione europea: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (scegliendo tra i DB: Education Personnel).

² Fonte: Focus "Principali dati della scuola - Avvio Anno Scolastico 2020/2021", Ministero dell'istruzione, settembre 2020

Questa problematica riguarda ben **35 sistemi educativi in Europa** (otto di questi, tra cui anche l'**Italia**, soffrono sia di **carenze** che di **eccesso** di offerta). Le carenze possono essere particolarmente acute in materie specifiche come le cosiddette STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica) e le lingue straniere. Possono anche interessare specifiche aree geografiche a causa della loro lontananza dai centri urbani, dello svantaggio socioeconomico di certe aree rurali, degli alti costi della vita in certe aree urbane o dei loro quartieri con problematiche di conflitti sociali.

Principali nodi problematici nella domanda e offerta di insegnanti



Fonte: Eurydice

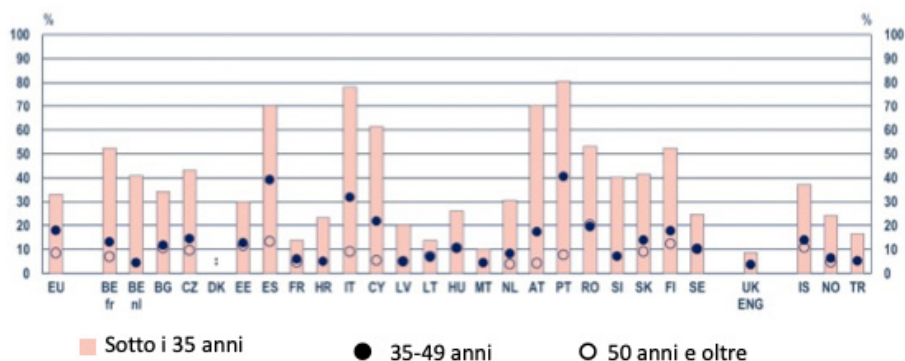
Al problema delle carenze si aggiunge quello dell'**invecchiamento della popolazione docente** che interessa più della metà dei sistemi educativi. In UE, quasi il 40% degli insegnanti del livello secondario inferiore ha oltre 50 anni, (in Italia il dato è più del 50%) e meno del 20% ha meno di 35 anni.

Nel nostro paese, insieme a pochi altri, l'invecchiamento della popolazione insegnante coesiste sia con carenze che con eccessi di offerta, rendendo il quadro generale ancora più complesso e richiedendo una risposta politica ancora più mirata. Ma il dato forse ancora più critico è una **percentuale particolarmente bassa di giovani insegnanti**. L'**Italia** ha **solo il 6,4% di insegnanti con meno di 35 anni**; solo la Grecia e il Portogallo hanno un dato inferiore al nostro, con il 4,6% e 3,4% rispettivamente.

Condizioni di lavoro

A questo problema, **in Italia**, si aggiunge anche quello del precariato: ossia, **pochi docenti giovani e quasi tutti precari**. Sotto i 35 anni ben il 78%, ma anche tra i 35 e i 49 anni, la percentuale dei docenti precari in Italia è sempre piuttosto alta, del 32%.

Tasso di insegnanti con contratti a tempo determinato per gruppi di età



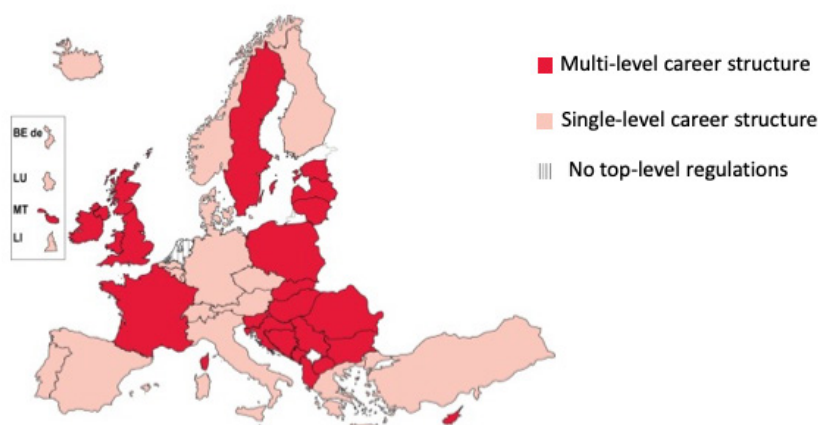
Tra gli insegnanti con meno di 35 anni più di un terzo, in Europa, lavora con contratti a tempo determinato; in Italia, in Spagna, Austria e Portogallo, sono addirittura più di due terzi. Mentre la percentuale dei contratti a tempo determinato normalmente diminuisce con l'avanzare dell'età dei docenti, in alcuni paesi rimane alta la percentuale di insegnanti nella fascia di età 35-49 che lavora ancora con un contratto a tempo determinato (in Portogallo il 41%, in Spagna il 39% e in Italia, come già evidenziato, il 32%).

Per quanto riguarda gli **stipendi**, si registra una **generale insoddisfazione tra gli insegnanti europei**. Normalmente i paesi in cui gli insegnanti sono più insoddisfatti dei loro stipendi sono quelli in cui questi sono inferiori al PIL pro capite e viceversa. Solo, in Belgio, Danimarca, Paesi Bassi, Austria, Finlandia e Inghilterra, la percentuale di insegnanti soddisfatti, o molto soddisfatti, del loro stipendio è superiore al valore medio UE del 38%. Addirittura, in Danimarca quasi il 70% dei docenti è soddisfatto del proprio stipendio. Al contrario, in Francia, Italia, Portogallo, Romania e Slovenia, pochi insegnanti sono soddisfatti, nonostante la differenza positiva tra PIL pro capite e stipendi. Evidentemente i motivi di tale insoddisfazione dipendono anche da altri fattori. In **Italia**, per esempio, l'aumento dello stipendio è relativamente modesto rispetto ad altri paesi e gli insegnanti devono lavorare 35 anni prima di raggiungere lo stipendio massimo, che è approssimativamente solo il 50% in più dello stipendio iniziale. In Francia, Italia, Portogallo e Slovenia, per esempio, negli ultimi dieci anni (ossia dalla crisi economica del 2009) gli stipendi degli insegnanti sono aumentati molto poco.

Carriera

La carriera dei docenti in Europa è organizzata passando per step formali con specifici ruoli, responsabilità e relativi aumenti di stipendio, oppure concepita solo in termini di aumenti salariali. La valutazione e lo sviluppo professionale continuo sono normalmente i requisiti per la progressione di carriera nei paesi che prevedono step formali. Nei paesi, invece, dove non ci sono step formali, la progressione di carriera dipende principalmente dagli anni di servizio (come il caso dell'Italia).

Tipologie di strutture di carriera docenti

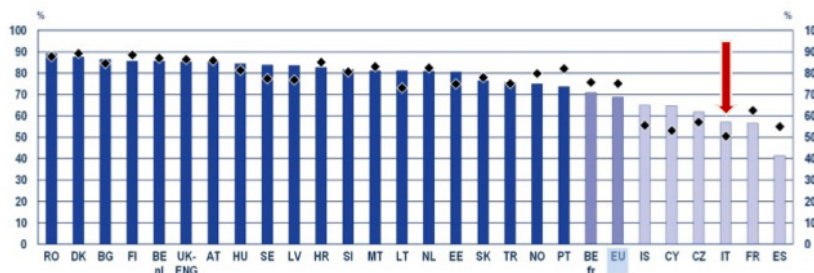


Fonte: Eurydice

Formazione iniziale e fase di avvio alla professione

Per diventare un insegnante di scuola secondaria inferiore, la maggioranza dei sistemi educativi europei, compreso il nostro, richiede una qualifica minima equivalente alla **laurea magistrale** (5 anni). Le **conoscenze disciplinari**, la **teoria pedagogica** e la **pratica in classe** (*in-school placement*) sono gli elementi cardine di una **formazione efficace** per futuri docenti. Nonostante quasi tutti i sistemi educativi includano nei programmi anche una parte di formazione professionale affiancata allo studio delle discipline accademiche, la sua **durata varia notevolmente da un paese all'altro**. La percentuale di formazione professionale inclusa nei percorsi di studio per diventare insegnante **va infatti da un 50%** della durata totale della formazione iniziale nel Belgio francese, Irlanda e Malta **a un 8% in Italia** e Montenegro. Nel nostro paese, infatti, per diventare insegnante nelle scuole secondarie, i laureati devono superare un concorso, la cui ammissione richiede l'acquisizione di **24 CFU** in discipline antropo-psico-pedagogiche e in metodologie e tecnologie didattiche progettati come propedeutici e invece al momento **coincidenti con la totalità della formazione degli insegnanti**. Tali crediti possono essere ottenuti durante il corso di laurea magistrale (se inclusi) oppure anche dopo la laurea (se non inclusi nel percorso di studi). Oltre tutto, in **Italia** manca anche un periodo di **tirocinio in classe** per i futuri docenti del secondario.

Percentuale di insegnanti che hanno completato un programma di formazione iniziale che includeva contenuti disciplinari, pedagogia e pratica in classe



◆ Insegnanti che hanno meno di 35 anni

Fonte: Eurydice, on the basis of TALIS 2018

In base ai risultati dell'indagine internazionale TALIS 2018, in Europa, quasi il 70% di tutti gli insegnanti riferisce di essere stato formato in tutti e tre i principali aspetti della formazione (contenuti disciplinari, pedagogia generale e relativa alla specifica disciplina e pratica in classe). Solo In Spagna, Francia e Italia, il tasso è inferiore al 60%. Tuttavia in Spagna e Francia, a differenza dell'Italia, **la percentuale dei giovani insegnanti sotto i 35 anni** che riferisce di aver completato una formazione iniziale in cui erano inclusi tutti e tre gli elementi fondamentali è più alta. E ciò molto probabilmente riflette il risultato di **politiche recenti** che hanno introdotto cambiamenti nella struttura e nel contenuto della formazione iniziale, **rafforzando anche la parte professionalizzante**. In **Italia** si osserva, invece, il trend opposto.

Per quanto riguarda la fase di avvio alla professione per i nuovi insegnanti, la cosiddetta induction (da noi chiamata anno di prova), è obbligatoria nella maggioranza dei sistemi educativi. Può essere tuttavia organizzata in diversi modi. In numerosi sistemi educativi, è offerta all'inizio del primo contratto come insegnante (è questo il caso dell'Italia), quindi gli insegnanti che accedono a questa fase sono già insegnanti a pieno titolo; mentre per altri è un ulteriore passo verso lo status di insegnante.

Sviluppo professionale continuo

La partecipazione ad attività di sviluppo professionale **è quasi universalmente diffusa in Europa**, nonostante la discreta variazione tra paesi nella gamma delle attività di formazione svolte. In media, il **93%** degli insegnanti del livello secondario inferiore ha svolto almeno un tipo di queste attività secondo quanto riferito per l'indagine TALIS 2018. In quasi tutti i paesi europei, compresa l'Italia, gli insegnanti hanno il dovere professionale di partecipare ad attività di formazione continua. Di fatto, più della metà dei paesi europei destina del tempo per la formazione in servizio a ciascun insegnante, sia che questa abbia uno status di obbligatorietà o che sia considerata un diritto del docente.

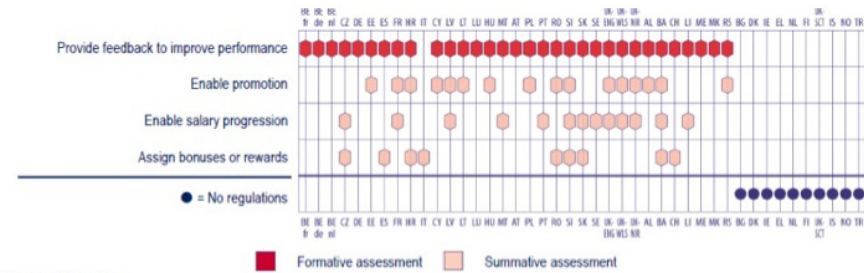
Valutazione

Nella maggioranza dei paesi europei, le autorità educative superiori regolamentano la valutazione dei docenti, mentre in una minoranza di sistemi le scuole o le autorità locali hanno piena autonomia in materia (per esempio in Danimarca, Paesi Bassi, Finlandia, ecc.).

La valutazione degli insegnanti viene effettuata più spesso nei tre paesi baltici, Estonia, Lettonia e Lituania, in diversi paesi dell'Europa dell'Est, in Inghilterra e in Svezia, tutti paesi questi dove più del 90% degli insegnanti lavora in scuole in cui sono stati valutati almeno una volta all'anno. Al contrario, in diversi paesi dell'Europa del Sud e dell'Ovest, così come in Finlandia, gli insegnanti vengono valutati con minor frequenza. Ad esempio, nel Belgio fiammingo, in 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 sotto la media UE.

In **Italia**, la valutazione degli insegnanti ha iniziato ad essere regolamentata pochi anni prima dell'ultima indagine TALIS. Infatti, nel 2015, con la Legge di riforma dell'istruzione (107/2015), è stato introdotto, per tutti gli insegnanti a tempo indeterminato, un bonus premiale basato sulla valutazione. L'attuazione di questa politica ha avuto un chiaro riflesso nella sostanziale diminuzione (-33,7 punti percentuali) tra il TALIS 2013 e il TALIS 2018 della percentuale di insegnanti che lavorano in scuole dove non sono mai stati valutati.

Principali obiettivi della valutazione degli insegnanti



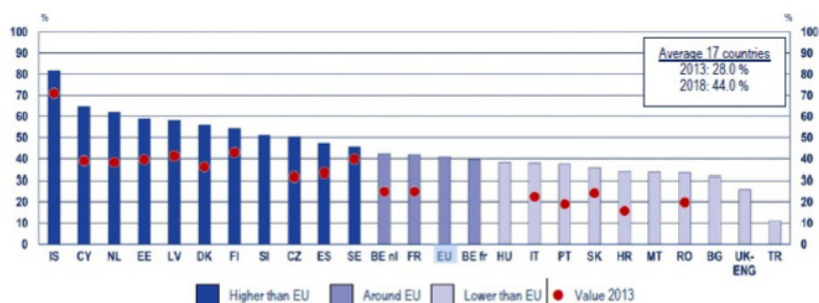
Gli obiettivi principali della valutazione, come evidenziati nella figura sopra, possono essere correlati alla **natura formativa** o **sommativa della valutazione** dell'insegnante. La dimensione formativa della valutazione dell'insegnante è evidente quando il processo mira a fornire feedback in aree che richiedono miglioramenti, mentre la valutazione dell'insegnante ha una dimensione sommativa quando mira a informare le decisioni sulla promozione a un livello superiore di carriera, sulla progressione salariale o su altri bonus economici.

Come mostra la figura qui sopra, l'obiettivo più comune in Europa per la valutazione è quello di offrire un **feedback** sul loro lavoro agli insegnanti, allo scopo di migliorarsi. L'unica eccezione è l'**Italia** dove l'eventuale valutazione degli insegnanti viene effettuata per assegnare il bonus premiale.

Mobilità

Solo una minoranza di insegnanti in Europa è stato all'estero per motivi professionali (nel 2018, **solo il 40,9% degli insegnanti europei**). I paesi sopra questa media sono i paesi nordici e baltici, la Cechia, Cipro, la Spagna, i Paesi Bassi e la Slovenia. I programmi UE sono i principali strumenti di finanziamento della mobilità transnazionale dei docenti.

Percentuale di insegnanti che sono stati all'estero, nel 2018 e nel 2013



	IS	CY	NL	EE	LV	DK	FI	SI	CZ	ES	SE	BE nl	FR	EU	BE fr	HU	IT	PT	SK	HR	MT	RO	BG	UK-ENG	TR
2018	81.6	64.8	62.0	59.0	58.0	55.9	54.2	51.2	50.4	47.2	45.7	42.4	41.8												
2013	71.0	38.9	38.2	39.5	41.2	36.0	42.9		31.5	33.4	39.9	24.9	24.9												
2018																									
2013																									

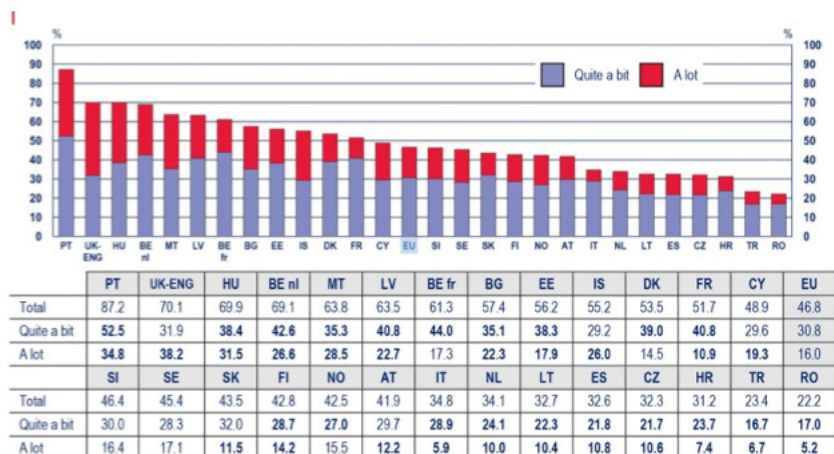
Source: Eurydice, on the basis of TALIS 2018 (see Tables 5.1 and 5.4 in Annex II).

Solo in una minoranza di paesi, esistono programmi nazionali che finanziano la mobilità degli insegnanti all'estero per motivi di sviluppo professionale. La mobilità transnazionale degli insegnanti in servizio è inferiore alla media europea in Belgio, Bulgaria, Croazia, **Italia**, Malta, Slovacchia, Inghilterra e Turchia.

Benessere

Come ci rivela l'indagine TALIS 2018, in media, a livello UE, quasi il 50% degli insegnanti riferisce di aver sperimentato "abbastanza" o "molto" **stress sul lavoro**. La percentuale degli **insegnanti italiani** che hanno riferito di aver sperimentato abbastanza o molto stress sul lavoro è tuttavia **inferiore alla media europea del 46,8%, con il 28,9% di insegnanti che ha risposto "abbastanza" e il 5,9% "molto"**. In 12 sistemi educativi addirittura più del 50% riferiscono di aver sperimentato stress. In **Portogallo**, quasi il 90% degli insegnanti ha dichiarato di essere stressato, così come il 70% degli insegnanti in Ungheria e in Inghilterra.

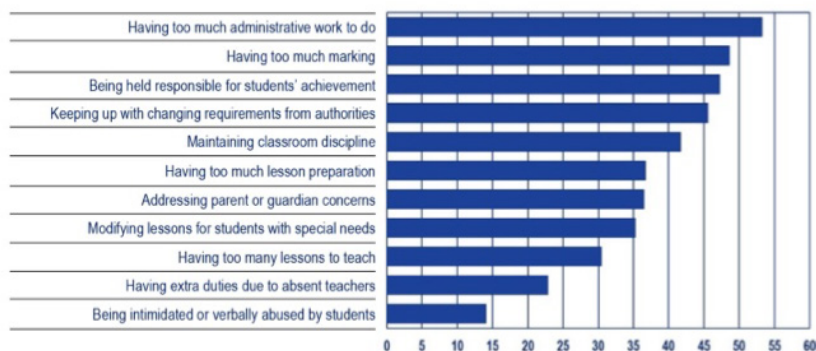
Percentuale di insegnanti che hanno sperimentato “abbastanza” o “molto” stress sul lavoro



Source: Eurydice, on the basis of TALIS 2018 (see Table 6.1 in Annex II).

Ma quali sono le principali fonti di stress per gli insegnanti? L'indagine TALIS 2018 ha anche chiesto agli insegnanti di indicare in che misura un elenco predeterminato di problematiche potrebbe essere considerato una fonte di stress. La figura sotto mostra che, a livello UE, gli insegnanti della scuola secondaria inferiore indicano il “lavoro amministrativo” come principale fonte di stress.

Percentuale di insegnanti a livello UE che hanno indicato le seguenti problematiche come fonte di stress



Source: Eurydice, on the basis of TALIS 2018 (see Table 6.2 in Annex II).

La percezione che il lavoro amministrativo sia una fonte di stress varia da paese a paese. Mentre in Estonia e Finlandia solo un insegnante su tre lo considera una fonte di stress, più di due terzi lo fa in Belgio (Comunità fiamminga) e Portogallo.

Informazioni aggiornate a giugno 2021

Autrice scheda:

Simona Baggiani (s.baggiani@indire.it)

Fonti:

[Teachers in UE \(Eurostat\)](#), 5/10/2020 (disponibile online)

[Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being](#), Eurydice, marzo 2021 (disponibile online)

[Stipendi di insegnanti e capi di istituto in Europa](#), I Quaderni di Eurydice Italia n. 48, aprile 2021 (disponibile online)

Profili Social:

