

Formazione, valutazione, carriera degli insegnanti nell'esperienza di alcuni Paesi europei

Elisabetta Imperato

Le schede che seguono costituiscono parte di una ricerca, condotta per l'Ufficio scolastico della Regione Lazio - Direzione generale, sulla posizione degli insegnanti in Italia e in Europa, alla luce dei cambiamenti che soprattutto a partire dagli anni settanta hanno investito complessivamente i settori dell'istruzione e della formazione, ridefinendo le modalità della formazione iniziale e di quella continua, i programmi di insegnamento e le forme di accesso alla professione, i ruoli dei docenti e gli sbocchi professionali, le prospettive di carriera e la valutazione del merito.

L'indagine documentale intende offrire alcuni dati chiave sulle tendenze recenti.

In tutti i campi oggetto di analisi, dalla formazione all'inserimento, dalla valutazione alla carriera, in Italia come in altri paesi d'Europa la stagione dell'autonomia ha inaugurato notevoli cambiamenti, arricchendo il panorama in ogni settore, dai contenuti e dalle modalità di formazione, iniziale e in servizio, agli enti erogatori e agli attori coinvolti nei processi, dalla sperimentazione nelle scuole di quadri intermedi tra didattica e gestione alle reti territoriali e alla diffusione di forme inedite di valutazione degli insegnanti. Le novità delineate all'orizzonte si configurano variamente articolate e collegate in una dialettica complessa, dialettica che non consente più una considerazione separata dei problemi ma richiede una nuova capacità di cogliere i nessi tra le variabili in gioco: tra formazione iniziale e formazione continua, reclutamento del personale e inserimento effettivo, profili emergenti e ipotesi di carriera, valutazione del merito e sviluppo organizzativo.

Scheda 1 - Le fasi della formazione: assunzione e formazione iniziale in alcuni paesi europei

FRANCIA	GERMANIA	INGHILTERRA, GALLES, IRLANDA DEL NORD	SPAGNA
<p>Il titolo ottenuto tramite l'ammissione al secondo anno di IUFM rappresenta automaticamente l'assunzione in servizio retribuito. L'assunzione diventa definitiva dopo la conclusione positiva del secondo anno che stabilisce anche l'assegnazione della sede.</p>	<p>Il titolo per l'insegnamento è sufficiente per l'assunzione ma non la garantisce, in molti casi, a causa della scarsità di posti. La domanda di assunzione si fa presso i Land.</p>	<p>La professionalità docente è basata su competenze precisate a livello centrale mentre il completamento della formazione spetta ad ogni singola istituzione, previo accreditamento. In Inghilterra gli insegnanti in possesso dello statuto di insegnante qualificato possono richiedere l'assunzione presso le singole scuole ma non è assicurato l'impiego effettivo.</p>	<p>La formazione include studi teorico-pratici e pratica di insegnamento. Gli insegnanti per le scuole elementari si specializzano in sette diverse specialità secondo l'area curricolare. Almeno 320 ore sono dedicate alla pratica. Il curriculum comune stabilito dal centro comprende discipline di pedagogia e scienze dell'educazione, da integrare con discipline di specializzazione e altre discipline opzionali. Gli insegnanti di scuola secondaria, suddivisi in due corpi docenti (secondario e tecnico-professionale) si possono specializzare in sedi diverse discipline che corrispondono alle diverse aree curricolari. Per essere assunti in una scuola pubblica occorre sostenere un concorso per esami.</p>

Scheda 2 - La formazione in servizio in alcuni paesi europei

FRANCIA	GERMANIA	INGHILTERRA	SPAGNA
<p>Responsabili della formazione continua: il ministero dell'Educazione nazionale, i Rettori delle académies, i MAFPEN-missioni per la formazione del personale docente nazionale, creati negli anni ottanta, l'ispezione di circoscrizione e i corpi di ispettori. Si evidenzia il tentativo di porre rimedi alla mancanza di continuità tra formazione iniziale e formazione in servizio con soluzioni strutturali. Obiettivi stabiliti nel processo di riorganizzazione della formazione continua del 1988:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. integrazione tra formazione iniziale e formazione continua 2. rinforzo della dimensione universitaria della formazione continua 3. integrazione della formazione continua degli insegnanti di primo e secondo grado. <p>Ostacoli al raggiungimento di tali obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. disorganicità delle proposte formative nel passaggio dal primo al secondo tipo di formazione 2. molteplicità e varietà dei luoghi in cui viene la formazione 3. distinzione tra i vari profili degli insegnanti. <p>La formazione in servizio è organizzata in modo accentrato a livello dipartimentale per l'insegnamento elementare, a livello di circoscrizione (académies) per il secondario, nei MAFPEN di statuto non universitario e negli IUFM.</p>	<p>La responsabilità nell'organizzazione di corsi di formazione continua spetta ad una pluralità di istituzioni (ministero dell'Educazione e degli Affari culturali di ogni Land, centri di formazione continua dei Land).</p> <p>In ogni Land la formazione continua si svolge a livello centrale, regionale e locale.</p> <p>È innanzitutto organizzata dalle scuole ma i docenti possono disporre di assistenza in alcuni Land da parte delle autorità responsabili.</p>	<p>Le iniziative di formazione continua sono decentrate a livello locale e coinvolgono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • istituzioni d'insegnamento superiore • università • centri delle autorità educative locali • scuole. <p>Sono stati progettati:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. un codice per la pratica di formazione continua dei fornitori di corsi di formazione finanziati dallo Stato b. degli standard nazionali messi a punto dall'Agenzia della formazione, al fine di migliorare la regolamentazione del mercato decentrato della formazione. <p>Obiettivi della formazione (di carattere trasversale):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. estensione delle conoscenze e delle abilità <p>Temi privilegiati:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. processi di apprendimento 2. approcci pedagogici differenziati 3. discipline scolastiche 4. nuovi curricoli 5. organizzazione scolastica 6. intercultura 7. nuove tecnologie 8. educazione civica. 	<p>Centri di formazione continua sono le amministrazioni educative e i centri professionali. La formazione in servizio è una responsabilità decentrata a livello regionale, articolata in centri per la formazione dei docenti, in dipartimenti universitari e istituti di scienza dell'educazione.</p>

Scheda 3 - La valutazione del personale scolastico in alcuni paesi europei

FRANCIA	INGHILTERRA e GALLES	SVEZIA
<p>Il compito è affidato agli ispettori regionali (Inspecteurs Pédagogiques Régionaux per le scuole superiori e Inspecteurs de l'Education Nationale per le scuole primarie e professionali).</p> <p>Elementi su cui si basa la valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • analisi documentale • osservazione in classe • colloqui diretti <p>La relazione finale rimane riservata, conosciuta solo dal docente e dalla scuola di appartenenza.</p> <p>La relazione può influire sull'accelerazione della carriera e, in maniera indiretta, sullo stipendio.</p>	<p>La valutazione dei capi di istituto e degli insegnanti costituisce un aspetto centrale del progetto di riforma promosso dal governo negli ultimi anni, che persegue i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • premiare i capi di istituto capaci di garantire una leadership eccellente nella scuola; • selezionare e motivare gli insegnanti di qualità, anche con incentivi economici. <p>Dal settembre 2000 sono state poste le condizioni per sviluppare la carriera degli insegnanti, attraverso l'introduzione di una qualifica più elevata: l'Advanced Skills Teachers per accedere alla quale è necessario sottoporsi ad una valutazione esterna. A partire dallo stesso anno, i capi di istituto devono ottenere una "National Professional Qualification for Head Teachers", al fine di essere accettati dagli organi di governo della scuola. Tali organi possono attribuire remunerazioni integrative agli insegnanti o ai capi di istituto disposti a farsi carico di compiti straordinari o gravosi all'interno della scuola.</p>	<p>Non è presente un sistema nazionale per la valutazione degli insegnanti. I Comuni e i capi di istituto, sulla base di una contrattazione nazionale, possono determinare aumenti remunerativi di insegnanti singoli purché non superino un tetto prefissato. La carenza di insegnanti in alcuni ambiti disciplinari ha dato luogo a un quasi mercato, data la possibilità assegnata ai capi di istituto e ai Comuni di ricorrere ad incentivi economici per gestire difficoltà di reclutamento o manutenzione delle risorse umane.</p>

Scheda 4 - Due modelli europei a confronto**FRANCIA****Chi gestisce l'attività valutativa?**

L'amministrazione del Ministero dell'Educazione nazionale.

Come?

Raccogliendo informazioni con attenzione focalizzata sui macrodati nazionali.

A che fine?

Per meglio governare il sistema scolastico.

Valutazione esterna o autovalutazione?

Scarsa enfasi sulla valutazione esterna delle unità scolastiche, preferenza per l'autovalutazione.

Feedback tra risultati della valutazione e cambiamento del sistema

Prevalentemente interno.

Modalità di raccolta e gestione delle informazioni

A livello centrale.

Trattamento dei dati

Ad uso interno, si privilegia la comunicazione dei risultati.

INGHILTERRA**Chi gestisce l'attività valutativa?**

Una rete di soggetti esterni con maggiore o minore dipendenza dal ministero (OFSTED, QCA, NFER ecc.).

Come?

Soprattutto attraverso prove oggettive per la valutazione degli apprendimenti, gestite sia centralmente che presso le singole scuole.

A che fine?

In primo luogo per sollecitare le scuole a migliorarsi per effetto della pressione dell'opinione pubblica e degli utenti (sottraendosi al rischio di perdere i finanziamenti pubblici).

Valutazione esterna o autovalutazione?

Forte enfasi sulla valutazione esterna delle singole scuole e dei docenti.

Feedback tra risultati della valutazione e cambiamento del sistema

Prevalentemente esterno.

Modalità di raccolta e gestione delle informazioni

Per ogni singola scuola.

Trattamento dei dati

Ad uso esterno: si privilegia la divulgazione e l'informazione sociale.

Scheda 5 - Le procedure della valutazione del merito

GERMANIA	DANIMARCA	PAESI BASSI	FINLANDIA	SVEZIA
Dal 2001 gli insegnanti possono richiedere un aumento salariale collegato ai risultati.	L'iniziativa per avviare la procedura di valutazione delle performance del docente è presa dal Capo d'Istituto e dal Consiglio comunale.	L'analisi del merito parte dalla proposta del Dirigente scolastico.	Il capo d'Istituto può assegnare un aumento di stipendio ai docenti considerati particolarmente meritevoli.	I salari dei docenti sono stabiliti dal capo d'Istituto congiuntamente ai sindacati oppure, nel caso di insegnanti non iscritti ad associazioni sindacali, direttamente con i docenti.
POLONIA	SPAGNA	INGHILTERRA e GALLES	SCOZIA	FRANCIA
Un giudizio positivo sul lavoro del docente dà diritto ad una integrazione, definita "bonus per la motivazione", che non modifica però la posizione dell'insegnante nella scala salariale.	Dopo otto anni di servizio, i docenti possono sostenere una prova per il passaggio allo status di "cattedratico" (docente super specializzato). La modalità della selezione è costituita da: <ul style="list-style-type: none"> • valutazione dei meriti accademici • valutazione dei risultati ottenuti in classe • discussione orale di un argomento a scelta del candidato 	Gli insegnanti con competenze avanzate sono inquadrati nel grado di docente "Ast-Advanced skills teacher". È previsto dunque un avanzamento di carriera per gli insegnanti più meritevoli che però non intendono diventare Dirigenti scolastici.	Dal 2002 è stata introdotta una organizzazione gerarchica: che va dal "praticante" al "chartered teacher", docente qualificato di grado superiore.	I passaggi di carriera sono stabiliti in relazione ai risultati di una verifica condotta annualmente dal "recteur" (direttore scolastico regionale) su proposta del preside o dell'ispettore pedagogico. La procedura prevede la successiva verifica di una commissione nominata dai sindacati.

Scheda 6 - La valutazione degli insegnanti in alcuni paesi dell'Unione europea (Eurydice 2000)

FRANCIA	GERMANIA	REGNO UNITO
<p>Istruzione primaria e professionale nota di merito attribuita dall'Inspecteur de l'Education nationale.</p> <p>Criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • durata del servizio • merito <p>Modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • osservazione del docente in classe • colloquio individuale • colloquio collettivo con gli insegnanti della stessa disciplina e con il capo d'Istituto sulle metodologie di insegnamento e sui curricula • rapporto d'ispezione, inviato poi all'Académie e all'insegnante per la sottoscrizione se d'accordo col giudizio dato <p>Istruzione secondaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nota di merito per il 40% amministrativa (attribuita dal recteur su proposta del capo d'Istituto) e per il 60% didattica (fissata dall'Ispektorato, incaricato della valutazione pedagogica degli insegnanti della disciplina). <p>Tutti i funzionari devono essere valutati ogni anno dal loro superiore gerarchico.</p>	<p>La legge federale sulla remunerazione degli impiegati pubblici prevede che sia valutato il rendimento degli insegnanti ai fini dell'avanzamento di carriera.</p> <p>Criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • attitudine • qualifiche • obiettivi raggiunti <p>Modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • colloqui di consultazione svolti regolarmente tra il singolo insegnante e il capo d'Istituto <p>Elementi in esame:</p> <ul style="list-style-type: none"> • qualità dell'insegnamento • qualità del lavoro svolto al di fuori dell'insegnamento • programmazione dell'aggiornamento individuale • sviluppi professionali futuri • condizioni di lavoro e soddisfazione nel lavoro <p>Valutazione del servizio vera e propria (orale e senza voto): rapporto di servizio con cadenza quinquennale a cura del capo d'Istituto.</p> <p>Elementi in esame:</p> <ul style="list-style-type: none"> • descrizione attività di servizio (compiti ordinari e straordinari) • impostazione delle lezioni e risultati ottenuti • attività educative • collaborazione con altri soggetti del mondo della scuola • cura di compiti direttivi, di consulenza, eccezionali • valutazione e giudizio di capacità del capo d'Istituto e dell'ispettore 	<p>Fino al 2000: Tutti gli insegnanti sono valutati ogni due anni e le procedure di valutazione sono predisposte dall'autorità educativa locale.</p> <p>Modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • osservazione durante le ore di insegnamento in classe nel primo anno di docenza • colloqui individuali • rapporto di valutazione con indicazione degli obiettivi per il miglioramento • secondo colloquio nel corso del secondo anno con esame degli obiettivi raggiunti e formulazione di nuovi obiettivi <p>Ad ogni insegnante viene affidato "un addetto alla valutazione".</p> <p>Dal dicembre 1998 pubblicazione da parte del governo inglese del libro verde "Teachers: meeting the challenge of change" per la modernizzazione della professione docente. Oggetti d'esame: formazione, assunzione, dirigenza, supporto in classe per gli insegnanti. Il sistema correla salario e indici di rendimento.</p>

Scheda 7 - Gli elementi della valutazione (Unità italiana di Eurydice, Febbraio 2000)

FRANCIA	GERMANIA	REGNO UNITO
<p>Sono correlati alla posizione concreta del docente nell'istituzione.</p> <p>Ogni anno è possibile per ogni insegnante proporre la propria candidatura per beneficiare di una promozione di grado o di categoria. Parallelamente gli insegnanti hanno la possibilità di accedere ad un altro grado di categoria di docenti per mezzo di concorsi interni o iscrivendosi a una lista di attitudine (su mansioni previste).</p> <p>La valutazione risulta personalizzata, e di carattere misto (40% amministrativa, come già detto, e 60% didattica).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza della materia • Facoltà di comprendere e sensibilità personale • Capacità di giudicare • Capacità di esprimersi oralmente • Capacità di esprimersi per scritto • Disponibilità all'aggiornamento • Disponibilità a porsi questioni pedagogiche • Attitudine alla discussione • Capacità organizzativa • Attendibilità • Autorevolezza • Capacità decisionale • Iniziativa • Senso di responsabilità • Disponibilità al lavoro • Capacità di stabilire contatti • Capacità di collaborazione • Capacità di svolgere funzioni di guida <p>Giudizio generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Molto buono • Buono • Soddisfacente • Sufficiente • Scarso • Insufficiente 	<p>Per oltrepassare la soglia salariale di base (threshold standard), gli insegnanti devono dimostrare efficacia professionale e capacità d'insegnamento. Un documentato curriculum professionale attesta il raggiungimento di buoni risultati, anche in relazione alle politiche e alle finalità della scuola.</p> <p>Elementi di valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rendimento degli alunni • uso della conoscenza del contenuto della materia o della propria specializzazione • programmazione, insegnamento e valutazione • efficacia professionale