

# Gli insegnanti europei

## Profili, tendenze e sfide

### Introduzione



L'idea secondo la quale il mestiere di insegnante sarebbe poco apprezzato dalla società in generale è diventata un luogo comune veicolato attraverso numerose pubblicazioni, condiviso anche da molti insegnanti. I media danno sempre più spesso la parola a insegnanti disincantati che esprimono il desiderio

di lasciare il proprio lavoro se si presentasse l'occasione, contribuendo così a creare questa immagine di una comunità professionale in crisi, che soffre di un malcontento le cui cause a volte sono diverse e complesse da spiegare. Questo fenomeno si sviluppa in un contesto politico in cui all'educazione vengono assegnati obiettivi di prioritaria importanza e in cui le attese nei confronti degli insegnanti non sono mai state così forti. È quindi opportuno prendere in esame le ragioni su cui si basano queste affermazioni di malcontento: riflettono la realtà o esprimono un sentimento poco diffuso?

La soddisfazione con cui gli insegnanti vivono ed esercitano la professione può variare in base ai contesti nazionali, in particolare in funzione delle situazioni economiche e del contesto culturale. In diversi Paesi europei, sono state svolte molte indagini tra gli insegnanti in servizio e/o tra i candidati in formazione, e sono stati svolti dei sondaggi di opinione tra i genitori, gli studenti e la popolazione in generale.

In generale, questi lavori sono abbastanza recenti (tra il 2000 e il 2003) o risalgono alla seconda metà degli anni '90. Nella maggior parte dei casi, le indagini sono precise, essendo state svolte in funzione della realtà del paese in questione. Però, in Francia, Austria, Polonia, Svezia e Regno Unito (Inghilterra, Galles e Irlanda del Nord), gli insegnanti vengono interrogati su vari aspetti della loro esperienza professionale. Queste indagini sono programmate e richieste dai ministeri dell'educazione dei rispettivi paesi.

Questi censimenti periodici supportano i responsabili politici nazionali alla gestione della problematiche riguardanti la professione docente.



Le indagini prese in esame offrono principalmente due tipi di informazioni:

- il livello di soddisfazione degli insegnanti rispetto ai vari aspetti della loro esperienza professionale. Nella maggior parte delle indagini, agli insegnanti vengono richieste le motivazioni che li hanno spinti a scegliere la professione, i vantaggi e i problemi che incontrano nelle loro condizioni di lavoro, l'adeguatezza della loro formazione rispetto ai compiti che svolgono. In certi casi, vengono messi a confronto insegnanti all'inizio della loro carriera e insegnanti con più esperienza professionale, insegnanti di diversi livelli educativi o insegnanti uomini e donne.
- Il riconoscimento sociale del corpo insegnante da parte del grande pubblico e/o da parte di attori afferenti al settore educativo (genitori, alunni, datori di lavoro). In questo tipo di sondaggi di opinione, talvolta viene chiesto agli insegnanti cosa pensano della buona considerazione o del discredito che la società ha nei loro confronti.

### **Percezione della professione da parte degli insegnanti: illusioni deluse?**

Come già anticipato, diverse indagini nazionali si incentrano sulle motivazioni che hanno spinto gli insegnanti a scegliere questa professione. Le loro risposte mostrano una certa dose di altruismo (il desiderio di occuparsi dei bambini) e di realizzazione personale, da cui il piacere di insegnare la disciplina in cui si sono specializzati.

Alcune indagini mostrano anche che un certo numero di insegnanti accedono alla professione senza una chiara motivazione o per il semplice fatto di non avere avuta altra scelta.

Tra i principali vantaggi professionali, emersi dalle indagini, ci sono l'autonomia didattica di cui godono gli insegnanti. Gli insegnanti citano le relazioni e le interazioni con i colleghi. Molti di loro dicono anche di apprezzare il buon clima relazionale tra colleghi.

Quando viene chiesto agli insegnanti quali sono le difficoltà incontrate nello svolgimento della professione, molti di loro si dichiarano insoddisfatti delle proprie condizioni di lavoro. In particolare la complessità e l'ampiezza dei compiti richiesti pongono gli insegnanti in situazioni di disagio professionale. Gli insegnanti si trovano ad affrontare nuovi ruoli per i quali si sentono poco preparati (Comunità francese del Belgio); sono preoccupati per l'aumento del carico di lavoro (Paesi Bassi, 1999; Regno Unito, 2003) e per il poco tempo a disposizione (Danimarca, 2001); trovano che lavorano in condizioni difficili dovute, tra gli altri fattori, allo svolgimento di compiti sempre più complessi (Francia, 2003). I risultati di queste indagini non sono sorprendenti se si tiene in considerazione che in alcuni paesi (in particolare in Danimarca, Svezia e Regno Unito), la questione del sovraccarico di lavoro degli insegnanti è molto sentita.

In generale, le condizioni salariali vengono citate poco come fonte principale di insoddisfazione. Al momento dell'accesso alla professione, il docente neo-assunto si trova davanti a una realtà diversa da quella che aveva pensato. È quindi inevitabile che si interroghi sulla qualità della formazione iniziale che ha ricevuto. È proprio la mancanza di una formazione pratica che viene citata spesso e, in particolare, la capacità di gestire gruppi di adolescenti a volte difficili.

Sembra inoltre che le competenze specifiche in ambiti come la gestione di gruppi eterogenei non occupino ancora abbastanza posto nei programmi di formazione. Questo sentimento espresso dagli insegnanti è confermato dall'analisi dei programmi di formazione iniziale che continuano a riconoscere un ruolo importante alle conoscenze e agli approcci didattici e un ruolo relativamente modesto alle competenze specifiche che vanno oltre la pratica didattica classica.



Gli insegnanti si presentano in generale come una comunità caratterizzata da una forte identità professionale. Questo può riflettere in parte la solidarietà che c'è tra loro nell'affrontare le difficoltà che incontrano nelle condizioni di lavoro, cosa che li aiuta probabilmente a mantenere intatto il senso di motivazione positiva che li ha spinti verso l'insegnamento e a non rimpiangere la loro scelta professionale.

### **La professione insegnante ha una considerazione maggiore di quanto pensino gli insegnanti**

Non è facile misurare il riconoscimento di cui gode una professione presso la società e ancora meno il suo prestigio sociale. In generale, si dice che una professione gode di un certo riconoscimento sociale quando i suoi rappresentanti prestano un servizio apprezzato e considerato come importante per la società. Per di più, la gente pensa che questo riconoscimento sociale debba tradursi in un livello di remunerazione adeguato al lavoro svolto. Per prestigio sociale qui si intende lo status socio-economico di una professione a confronto di altri settori professionali.

Nelle indagini nazionali, la questione del riconoscimento sociale della professione insegnante è affrontata da due punti di vista: come i "non-insegnanti" considerano il lavoro svolto dagli insegnanti e come gli insegnanti stessi si sentono considerati dalla società. Infatti, spesso gli insegnanti godono di una considerazione migliore di quanto pensino.

Gli insegnanti non sembrano percepire il livello di riconoscimento della popolazione nei loro confronti. Al contrario, dicono di avere l'impressione che la loro professione sia lungi dall'essere apprezzata dalla società.

In Italia, circa due terzi degli insegnanti intervistati dichiarano di non sentirsi apprezzati dalla società; il 72% degli insegnanti del secondario pensano che la loro professione ha perso prestigio sociale negli ultimi dieci anni, il 45% pensa che questa perdita aumenterà nel futuro (Fondazione IARD, 1999).

In Francia, il 67% dei giovani insegnanti che hanno partecipato all'indagine (il 63% svolgono la loro professione nelle zone di educazione prioritarie – ZEP) hanno la sensazione di svolgere un lavoro poco riconosciuto nella società (*Note d'information*, 2003).

In Finlandia, il 25% degli insegnanti intervistati dicono di sentirsi incapaci di conquistare la considerazione sociale, malgrado lo sforzo messo nel proprio lavoro (*Santavirta, N. et al.*, 2001).

L'indagine TIMSS 95 (*Trends in international mathematics and science study*) presenta risultati molto simili. Intervistati sull'opinione che la società ha del loro lavoro, la maggioranza degli insegnanti europei che hanno partecipato all'indagine, si sente molto poco riconosciuta. Questa percezione negativa si esprime in modo ancora più marcato nei paesi come la Repubblica ceca, l'Ungheria, la Slovenia, la Slovacchia e l'Islanda, dove meno del 10% degli insegnanti si sente apprezzato.

Lo status sociale di una professione può essere assimilato al suo prestigio sociale. Può essere misurato con scale che classificano le diverse professioni in funzione della loro posizione relativa. Molte indagini nazionali hanno usato questo tipo di scale e hanno invitato gli insegnanti a posizionare la loro professione rispetto ad altre in relazione all'importanza del loro riconoscimento sociale. I risultati rivelano che quando gli insegnanti si mettono a confronto con altre occupazioni simili, in termini di formazione e di complessità di compiti svolti, si classificano, in generale, al di sotto di medici e avvocati, professioni che giudicano più prestigiose.

Nell'indagine TIMSS 95, gli insegnanti sono stati invitati a classificare la loro professione tra altre nove. Le classificazioni sono state raggruppate in tre livelli principali di status sociale (elevato, intermedio e basso).

La maggioranza degli insegnanti che hanno partecipato a questa indagine internazionale hanno indicato lo status della loro professione a un livello medio. In questo stesso gruppo, hanno messo gli ingegneri, gli infermieri e gli impiegati pubblici. In alcuni paesi, gli insegnanti classificano la propria professione come una delle meno prestigiose e attraenti. Così, tra il 30% e il 40% degli insegnanti nella Comunità francese del Belgio, nella Repubblica ceca, in Lettonia, Lituania e Islanda mettono il proprio lavoro a confronto con quello di lavoratori non qualificati. È comunque raro che gli insegnanti attribuiscono uno status elevato alla propria professione.

Tuttavia, il prestigio e il riconoscimento sociale di una professione sono sempre valori relativi, che si basano spesso su criteri di valutazione e di stima che sono molto soggettivi per loro natura. La percezione negativa che gli insegnanti hanno della loro professione meriterebbe tuttavia di essere corretta, dato che garantire il riconoscimento sociale della professione insegnante può, senza dubbio, costituire una importante fonte di incentivo a migliorare.

### **Politiche salariali: tra egualitarismo e differenziazione**

Gli stipendi del personale rappresentano la parte più consistente dei budget destinati all'educazione in Europa. Ciononostante, il livello degli stipendi degli insegnanti e il modo di stabilirli sono estremamente variabili da un paese all'altro.

Qui di seguito, vengono innanzitutto messi a confronto il livello minimo e massimo degli stipendi di base degli insegnanti europei. Questo serve per individuare il contesto della discussione sulle strutture salariali utilizzando il concetto di orario di lavoro come punto di riferimento. In seguito, l'analisi si incentra sui livelli di responsabilità nella definizione degli stipendi degli insegnanti e il loro effetto sugli aumenti salariali. Infine viene presa in esame la questione degli adeguamenti salariali come strumento politico, sia in termini quantitativi che qualitativi e viene discusso il ricorso a incentivi finanziari come fattore di motivazione per gli insegnanti.

### **Tra stipendi di base minimi e massimi: strumenti comparativi?**

La figura 1 mette a confronto stipendi di base minimi e massimi degli insegnanti del secondario inferiore in rapporto al potere d'acquisto. Indica il livello di stipendio degli insegnanti rispetto ai livelli nazionali del costo della vita o, in altri termini, a quello che un insegnante è in grado di acquistare in un dato paese.

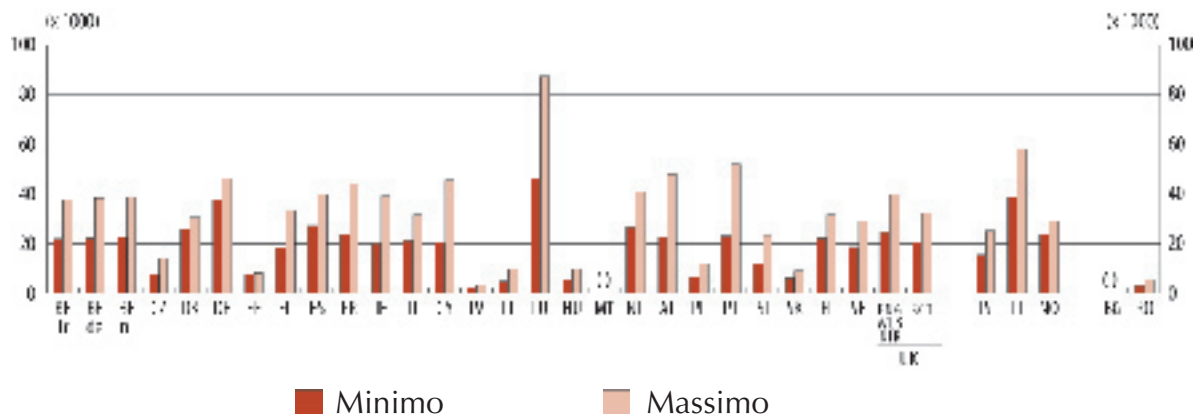
Questo indicatore traduce direttamente gli stipendi degli insegnanti in potere di acquisto sulla base di uno stesso paniere di beni e di servizi, cosa che dà un'indicazione più precisa del vero livello di vita degli insegnanti, indipendentemente dalla ricchezza nazionale.<sup>1</sup>

La figura 2 mostra gli stipendi di base minimi e massimi degli insegnanti, espressi in percentuale rispetto al prodotto interno lordo (PIL) per abitante. Rappresenta un'indicazione del livello di stipendio degli insegnanti rispetto al reddito medio per abitante o, in altri termini, il livello del loro stipendio rispetto alla ripartizione media della ricchezza nazionale.

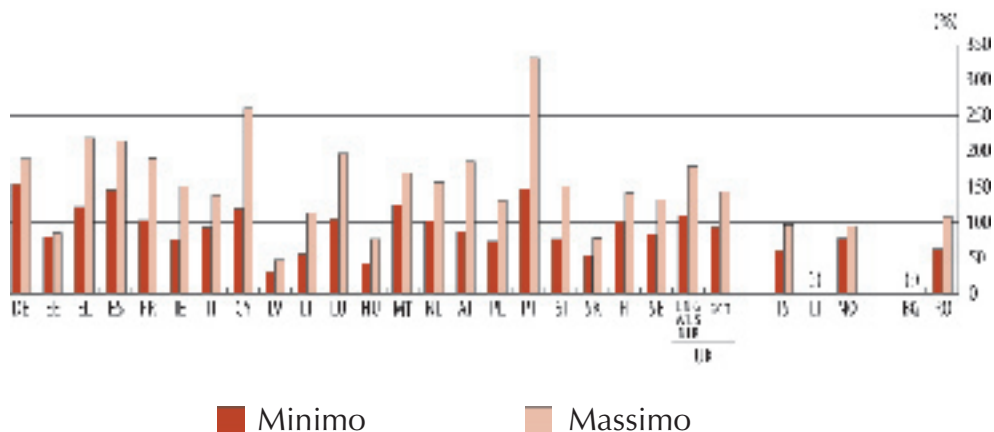
<sup>1</sup> Questo paniere è lo stesso per tutti i paesi e risponde così a due condizioni di base: (a) è rappresentativo di ogni paese e (b) permette di mettere i paesi a confronto.



**Figura 1. Stipendi di base minimi e massimi degli insegnanti del livello secondario inferiore generale (CITE 2) rispetto al potere d'acquisto. A.s. 2000/2001**



**Figura 2. Stipendi di base minimi e massimi degli insegnanti del livello secondario inferiore generale (CITE 2) rispetto al PIL per abitante. A.s. 2000/2001**



Questi due indicatori rivelano due grandi differenze. Si osserva innanzitutto che la comparazione degli stipendi degli insegnanti sulla base del potere d'acquisto tende ad amplificare le differenze osservate nella ripartizione della ricchezza quando viene messa a confronto con le comparazioni sulla base del PIL per abitante.

Questo appare evidente dalle grandi differenze tra i valori rilevati per il Portogallo e il Lussemburgo nelle due figure. Se gli stipendi degli insegnanti sono espressi in percentuale rispetto alla ricchezza nazionale media, un livello di PIL eccezionalmente alto in un paese (come nel caso del Lussemburgo) darà un livello di stipendio proporzionalmente debole, che è corretto quando viene calcolato rispetto al potere d'acquisto. Al contrario, gli insegnanti portoghesi sono pagati molto bene a fine carriera rispetto al reddito nazionale medio, senza che questo si traduca in potere d'acquisto alto rispetto alla comparazione europea.

La comparazione degli stipendi di base in funzione del potere d'acquisto mostra che, per i 15 paesi dell'UE (prima dell'allargamento) e i tre paesi dell'AELS/SEE<sup>2</sup>, il livello degli stipendi di base minimi

<sup>2</sup> Associazione europea di libero scambio/Spazio economico europeo (Islanda, Liechtenstein e Norvegia).

è molto simile, a parte poche eccezioni. Grecia, Irlanda, Svezia e Islanda presentano i livelli più bassi, mentre Germania, Lussemburgo e Liechtenstein presentano stipendi di base minimi più alti.

La figura mostra anche che l'aumento del potere d'acquisto al livello massimo della scala salariale a volte può essere molto significativo e che le differenze tra paesi sono più evidenti a questo livello della scala salariale.

Lo scarto tra, da una parte, gli Stati membri dell'UE (prima dell'allargamento) e i paesi dell'AELS/SEE e, dall'altra, il gruppo formato dai nuovi Stati membri e dai paesi candidati, è ancora più evidente. In generale, a inizio carriera, il potere d'acquisto degli insegnanti in questi ultimi paesi è la metà di quello degli insegnanti del primo gruppo di paesi. Eccetto Cipro, questa differenza aumenta ancora considerevolmente quando gli insegnanti raggiungono il loro stipendio di base massimo. La media del massimo salariale di base per l'UE e i paesi AELS/SEE è di circa sette volte superiore a quella dei nuovi Stati membri e dei paesi candidati. La situazione del Lussemburgo e della Lettonia costituisce un caso estremo: il potere d'acquisto di un insegnante del Lussemburgo al suo stipendio massimo è circa 25 volte superiore al potere d'acquisto di un insegnante a fine carriera in Lettonia.

Queste comparazioni riguardano gli stipendi di base, determinati in base alle scale salariali ufficiali applicate a tutti gli insegnanti che hanno le qualifiche richieste. Gli stipendi di base minimi sono definiti come gli stipendi degli insegnanti al momento del loro accesso alla professione, mentre gli stipendi massimi sono definiti come gli stipendi degli insegnanti che sono al massimo della scala salariale ufficiale. Nonostante siano state rilevate alcune differenze, rispetto al modo in cui vengono stabilite le scale salariali o al livello salariale degli insegnanti a inizio carriera sulla stessa scala, si può comunque dire che gli stipendi di base si caratterizzano per la loro universalità e la loro uniformità. In altri termini, lo stipendio di base non dipende dal contesto. Viene applicato a tutti gli insegnanti che presentano le stesse qualifiche e la stessa esperienza all'interno di un dato sistema educativo.

### **Stipendio netto e orario di lavoro: quale relazione?**

Esistono due approcci diversi alle strutture salariali nella professione insegnante. Il primo approccio consiste nel prendere lo stipendio di base e aggiungerci un certo numero di bonus volti a ricompensare gli insegnanti che si assumono delle responsabilità e svolgono dei compiti supplementari oltre al lavoro in classe, la preparazione delle lezioni e la correzione dei compiti. L'ipotesi che ne segue è che lo stipendio di base è essenzialmente calcolato sulla base delle ore di insegnamento, la progressione sulla scala salariale in base principalmente al numero di anni di servizio.

L'altro approccio adotta una definizione più ampia delle attività professionali degli insegnanti, che va oltre le ore trascorse in classe e vede la scuola più come un luogo di lavoro che necessita di un insieme più complesso di attività. Gli stipendi di base degli insegnanti sono legati a una descrizione dei compiti che lascia spazio alla differenziazione. Viene riconosciuto che il loro lavoro non si limita all'insegnamento, alla preparazione delle lezioni e alla correzione dei compiti. Di conseguenza, i bonus sono meno vari e meno numerosi. In questo caso, l'ipotesi è che lo stipendio di base è essenzialmente calcolato sulla base delle ore durante le quali gli insegnanti devono essere presenti a scuola (o in altri luoghi di lavoro designati).

Su questa base, ci si potrebbe aspettare che gli insegnanti che lavorano nel primo sistema percepiscano degli stipendi di base relativamente meno elevati rispetto a quelli che lavorano nel secondo sistema. Merita comunque notare che la remunerazione delle ore supplementari non è



presa in considerazione, nella misura in cui queste ore vengono definite come ore passate a lavorare oltre alle ore specificate nel contratto di lavoro o dalle condizioni di servizio. Le ore supplementari sono quindi già assimilate in queste tipologie e non vengono necessariamente definite nei termini di orario di insegnamento supplementare.

La figura 3 identifica i paesi in cui gli insegnanti percepiscono una remunerazione supplementare come bonus salariale per un particolare tipo di attività, come l'assunzione di responsabilità che vanno oltre quelle specificate nel contratto di lavoro. Distingue, da una parte, i paesi in cui l'obbligo di essere presenti a scuola è parte integrante della definizione legale dell'orario di lavoro degli insegnanti e, dall'altra, i paesi in cui gli insegnanti non sono tenuti ad essere presenti a scuola al di fuori delle ore di lezione.

**Figura 3. Responsabilità supplementari rispetto a quelle specificate nel contratto di lavoro e per le quali gli insegnanti percepiscono una remunerazione supplementare. Istruzione secondaria inferiore generale (CITE 2). A.s. 2000/2001**

	Sorveglianza degli alunni e/o attività fuori dalla classe	Partecipazione alla gestione dell'istituto	Servizi di consulenza e sostegno ad altri insegnanti	Esami (sorveglianza, correzione dei compiti, partecipazione a una commissione)	Attività nazionali/internazionali o partecipazione a organi di rappresentanza	Organizzazione del materiale di insegnamento, responsabilità in materia di TIC	Non pertinente
<b>Raccomandazione centrale</b>	DK, EE, EL, IT, MT, PT, FI, IS, BG	DK, EE, EL, ES, IT, PT, FI, UK-SCT, IS, BG	DK, EE, IT, PT, IS	DK, EE, EL, ES, MT, PT, IS, BG	DK, EE, EL, ES, PT, IS, BG	DK, FI	
	IE, LV, LT, PL, SK	FR, IE, LV, PL, SK, LI	FR, PL, SI, SK, RO	FR, IE, LV, LT, LU, PL, SI, SK, RO	LV, PL, SI, SK	CZ, LI	BE, DE, AT
<b>Decisione a livello locale o di istituto</b>	SE, NO	HU, SE, UK-ENG/WLS/NIR, NO	SE, NO	NO	SE, NO	HU, SE, NO	
		CZ, NL	CZ, IE, NL				

(:): CY.

**Grassetto:** paesi in cui l'orario di lavoro degli insegnanti comprende l'obbligo di presenza a scuola al di fuori delle ore di insegnamento

I paesi che presentano una definizione più restrittiva dell'orario di lavoro e che concedono bonus salariali sono in minoranza. Gli insegnanti belgi, tedeschi e austriaci non sono mai remunerati per responsabilità supplementari di cui si fanno carico, nonostante i primi due paesi almeno rientrano tra quei paesi che presentano una definizione più restrittiva di orario di lavoro degli insegnanti. Al contrario, tutti i paesi che hanno una definizione più ampia di orario di lavoro concedono una remunerazione supplementare per almeno alcuni dei compiti (in particolare per le responsabilità relative alla gestione dell'istituto). Questo implica che queste attività non sono incluse sistematicamente nella descrizione contrattuale dei compiti degli insegnanti in questi paesi e non sono quindi considerate come una semplice estensione delle responsabilità normali che ricadono su di loro e per le quali ricevono lo stipendio di base. Quindi, gli insegnanti che devono essere presenti nell'istituto al di fuori dell'orario di lezione di solito non sono tenuti a farsi carico delle responsabilità indicate nella figura 3; in generale dedicano questo tempo al lavoro di gruppo e alle attività di sviluppo professionale tra insegnanti.

La figura 3 mostra anche che Danimarca e Slovacchia concedono sistematicamente una remunerazione supplementare per ogni responsabilità. Questa decisione viene sempre presa a livello centrale e viene applicata a tutti gli insegnanti. In Svezia e Norvegia, dove sono possibili tutti i casi di adeguamento salariale, la decisione è presa a livello locale. Di conseguenza, tutti gli insegnanti non sono necessariamente pagati nello stesso modo.

### **Chi decide gli stipendi? interventi centrali e contributi locali**

Quest'ultimo punto solleva un'altra questione molto importante, cioè la decentralizzazione di una parte o della totalità della competenza in materia di remunerazione degli insegnanti. In quasi tutti i paesi, le autorità centrali o superiori dell'educazione determinano gli stipendi di base. Anche le strutture della scala salariale sono definite a questo livello in tutti i paesi, tranne la Svezia. Così, in un certo numero di paesi, lo stipendio degli insegnanti è interamente definito a livello centrale e le autorità locali e gli istituti scolastici non hanno alcun potere decisionale nella determinazione degli stipendi degli insegnanti.

Ciononostante, in alcuni casi le autorità locali o gli istituti scolastici hanno un certo potere decisionale per la determinazione di tutto ciò che esula dalla remunerazione di base. Questo potere può variare nella misura in cui gli stipendi degli insegnanti possono provenire da diversi budget. Le autorità locali possono utilizzare uno stanziamento totale delle autorità centrali o superiori dell'educazione, volta a coprire una serie di servizi pubblici. L'uso di questo stanziamento può essere più o meno determinato. Le autorità locali possono supplire a queste cifre attingendo dalle proprie risorse (imposte locali o altre forme di reddito) o essere costrette a farlo. Questo implica che alcuni bonus salariali sono interamente e volontariamente pagati dai budget locali in funzione dei bisogni individuati a livello locale.

Il sistema salariale degli insegnanti più decentralizzato d'Europa è quello della Svezia. In questo paese, il ruolo dell'autorità centrale è ridotto in modo che, a livello centrale, vengono definiti solo lo stipendio minimo di base e un aumento salariale unico legato all'anzianità (dopo 5 anni).

Nelle scuole svedesi esiste un principio di "libertà di negoziazione" al momento dell'assunzione di un nuovo insegnante. Nelle regioni dove c'è carenza di insegnanti, i candidati sono in posizione di forza per la negoziazione. Un insegnante giovane spesso può percepire uno stipendio pari a quello di un insegnante con molti anni di esperienza e spesso gli insegnanti affermano che il migliore modo per ottenere un aumento salariale è cambiare posto.

La decentralizzazione può tuttavia creare situazioni in cui gli insegnanti non percepiscono lo stesso



stipendio pur avendo le stesse qualifiche e lo stesso numero di anni di servizio.

In Polonia, il ministero dell'educazione finanzia lo stipendio di base, ma tutti i "supplementi" sono pagati dai fondi del *gmina*. Questo comporta delle differenze non solo tra gli stipendi degli insegnanti presi singolarmente, ma anche tra gruppi di insegnanti di diverse regioni. In effetti, certi *gminy* dispongono di più fondi di altri in base al numero di negozi, di parcheggi, ecc che versano tasse e altri pagamenti che vanno direttamente nelle casse della comunità locale. Questo budget serve non solo a pagare questi bonus, ma anche a fornire agli istituti scolastici attrezzature e ore di insegnamento supplementari (ad esempio per le lingue straniere e le TIC).

## **Il fattore incentivante: a lavoro diverso stipendio diverso**

Tra i parametri che compongono gli stipendi degli insegnanti, gli adeguamenti salariali sono l'elemento legato al contesto, nella misura in cui non vengono concessi universalmente a tutti gli insegnanti. Gli adeguamenti possono assumere due forme. Possono essere legati sia alle caratteristiche dell'insegnante, nel qual caso sono chiamati adeguamenti salariali di natura "intrinseca", sia alle caratteristiche del posto di insegnamento stesso, nel qual caso sono definiti adeguamenti salariali di tipo "estrinseco". Il motivo di questa distinzione è che questi due tipi di adeguamenti corrispondono a funzioni differenti. Gli adeguamenti salariali intrinseci servono essenzialmente come incentivante per attirare insegnanti con profili particolari, mentre gli adeguamenti estrinseci si riferiscono a tipi particolari di posti di insegnamento e sono utilizzati per incentivare gli insegnanti ad accettare questi posti. Gli adeguamenti salariali di tipo estrinseco comprendono i bonus concessi agli insegnanti che lavorano nelle scuole situate in zone più difficili. Questo termine copre un certo numero di possibilità: regioni lontane o a bassa densità di popolazione, quelle caratterizzate da un costo della vita particolarmente elevato o fortemente sfavorite dal punto di vista socio-economico.

Per essere realmente efficace, la decisione di applicare questo tipo di adeguamento dovrebbe essere presa a livello centrale. Questa situazione si presenta quando il datore di lavoro è situato a livello centrale ed è pienamente competente in materia di condizioni di lavoro degli insegnanti e di gestione della domanda di insegnanti. In questo caso, l'effetto incentivante è reale.

D'altra parte, la decisione di concedere l'adeguamento può essere presa a livello centrale come strumento politico di adeguamento dell'offerta di insegnanti, indipendentemente dal livello a cui è il datore di lavoro. Il livello locale ha meno potere, cosa che può sembrare paradossale se si considera che lo scopo di questi adeguamenti è proprio di tenere conto delle condizioni locali. Uno degli approcci consiste nel ridistribuire le risorse economiche del livello centrale, lasciando al livello locale un livello di autonomia notevole per lo stanziamento delle risorse.

L'uso di incentivi finanziari attinti dalle risorse locali è prevedibile ma forse meno evidente, soprattutto nelle regioni con una bassa densità di popolazione o nelle regioni socialmente o economicamente sfavorite.

La maggior parte dei paesi non offre adeguamenti salariali per incoraggiare gli insegnanti ad accettare posti in certe regioni. Tre dei sette paesi che offrono incentivi per insegnare in regioni socialmente o economicamente svantaggiate lo fanno nel quadro di una funzione pubblica di carriera gestita a livello centrale. Negli altri quattro paesi, gli insegnanti hanno come datore di lavoro le autorità locali o l'istituto scolastico<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Questi paesi sono, da una parte Grecia, Spagna e Francia e, dall'altra, Italia, Lituania, Ungheria e Regno Unito (Inghilterra, Galles e Irlanda del Nord).

Gli incentivi economici per insegnare nelle regioni lontane sono il tipo di adeguamento più frequente e forse il più semplice.

I bonus salariali basati sull'esperienza professionale in un ambito diverso dall'insegnamento possono essere qualificati "intrinseci". Attrarre le persone con esperienza nella professione è un obiettivo politico importante in un certo numero di paesi. In che modo le politiche salariali agiscono in sinergia con le politiche di formazione degli insegnanti per offrire un incentivo economico alle persone che hanno un'esperienza professionale? La maggior parte dei paesi non concedono sistematicamente bonus agli insegnanti che hanno già acquisito esperienza in altri ambiti. Questa concessione è spesso sottoposta a certe condizioni, a volte di natura puramente burocratica. Può trattarsi di una esperienza precedente nella funzione pubblica come in Germania, Spagna e Francia oppure, più nello specifico, di un'esperienza nella materia insegnata. Altrove, questa questione viene lasciata alla discrezione delle autorità locali, essendo quindi la concessione di questo bonus salariale variabile a livello locale (è il caso di Repubblica ceca e Finlandia).

Un altro effetto incentivante legato al miglioramento della qualità dell'insegnamento è la questione dei bonus salariali per qualifiche supplementari (qualunque diploma, titolo o qualifica simile ottenuto da un insegnante oltre a quelli richiesti per l'accesso alla professione) continuando comunque a far parte del corpo insegnante. Ma ancora una volta, parlare di qualifiche supplementari senza cambiamento di status professionale non significa necessariamente percepire una remunerazione supplementare. In alcuni paesi<sup>4</sup> le qualifiche non sono oggetto di nessun riconoscimento in termini di salario. In altri, sono riconosciuti solo gli studi universitari di terzo ciclo o i dottorati. Un ultimo gruppo di paesi riconosce un più ampio ventaglio di qualifiche, tra cui quelle ottenute durante la formazione continua<sup>5</sup>.

Risulta quindi che gli adeguamenti salariali di tipo intrinseco non sono usati spesso come strumento politico per ricompensare gli insegnanti che hanno acquisito esperienza nel mondo del lavoro prima di iniziare la loro carriera di insegnante o che hanno seguito una formazione complementare. Un terzo tipo di adeguamento salariale, legato al merito o al rendimento, si concentra sulle caratteristiche intrinseche degli insegnanti. L'incentivo è più incentrato sui risultati (output) che sulle acquisizioni (input): gli insegnanti si vedono concedere un aumento salariale sulla base del loro rendimento in classe piuttosto che sul loro curriculum professionale.

È meglio distinguere gli aumenti salariali legati al merito e usati come incentivi, da una parte, dalle possibilità di promozione (in cui gli aumenti salariali sono associati a un cambiamento di status e di posto) offerti agli insegnanti, dall'altra. Lo scopo degli aumenti salariali legati al merito è di concedere dei vantaggi economici agli insegnanti il cui lavoro è giudicato particolarmente buono. Questo tipo di adeguamento salariale è relativamente diffuso in Europa, anche ci sono alcune differenze nell'applicazione<sup>6</sup>.

Il tipo di aumento concesso è la prima fonte di divergenza. Nella maggior parte dei paesi, una

---

<sup>4</sup> Belgio (eccetto la Comunità fiamminga), Repubblica ceca, Francia, Italia, Lettonia, Austria, Slovacchia, Finlandia e Regno Unito.

<sup>5</sup> Comunità fiamminga del Belgio, Danimarca, Germania, Estonia, Spagna, Lituania, Ungheria, Paesi Bassi, Polonia, Svezia, Islanda e Norvegia.

<sup>6</sup> I paesi che non offrono questo tipo di aumento sono: Belgio, Repubblica ceca, Spagna, Irlanda, Islanda, Italia, Lituania, Lussemburgo, Austria, Finlandia, Regno Unito (Scozia), Islanda e Liechtenstein.



valutazione positiva del lavoro svolto implica che gli insegnanti salgono più rapidamente nei livelli della scala salariale. Ciononostante, una volta raggiunto lo stipendio massimo, gli incoraggiamenti (in termini salariali) a non abbandonare la professione sono molto rari. Il beneficio in termini di stipendio è quindi permanente, ma l'effetto incentivante è meno duraturo.

Nel Regno Unito (Inghilterra, Galles e Irlanda del Nord), questo problema è stato risolto con l'introduzione di una scala superiore legata al rendimento. Così gli insegnanti che sono sempre sulla scala salariale principale hanno la possibilità di passare a un livello superiore della scala sulla base di una valutazione del proprio lavoro. Una volta raggiunto l'ultimo livello di questa scala principale, possono richiedere di essere valutati in base agli standard nazionali. Se li soddisfano, possono passare a questa scala superiore legata al rendimento.

Un'alternativa consiste nel concedere un bonus limitato nel tempo, che significa che gli insegnanti ricevono una remunerazione supplementare per un periodo limitato e devono poi "dimostrare" di nuovo il loro merito se desiderano mantenere il livello salariale più elevato.

Ciò che viene valutato e ciò che si intende per "lavoro svolto" non è sempre definito in modo chiaro, anche se appare evidente che il capo di istituto ha un ruolo chiave, in termini di nomina degli insegnanti e di giudizio relativo alla qualità del loro lavoro.

Un'altra osservazione che può essere fatta a proposito degli incentivi economici legati al merito in Europa è che questi sono invariabilmente basati sulla valutazione dell'insegnante preso singolarmente. I bonus per il buon lavoro collettivo dell'équipe di insegnanti all'interno dell'istituto sono rari. Il rischio di una maggiore concorrenza tra insegnanti (dovuta ai piani salariali che non prendono in considerazione il lavoro di équipe e la natura essenzialmente collegiale dell'insegnamento) è oggetto di numerosi dibattiti.

### **Mantenere alta la motivazione degli insegnanti con esperienza fino al pensionamento**

Il fenomeno di invecchiamento del corpo docente è una questione che preoccupa in Europa, in particolare i paesi in cui il numero di pensionati aumenterà molto nel prossimo futuro. Gli insegnanti che hanno tra 40 e 49 anni sono sovrarappresentati in certi paesi. La situazione è ancora più evidente in altri paesi dove esiste un'ampia proporzione di insegnanti che hanno più di 50 anni.

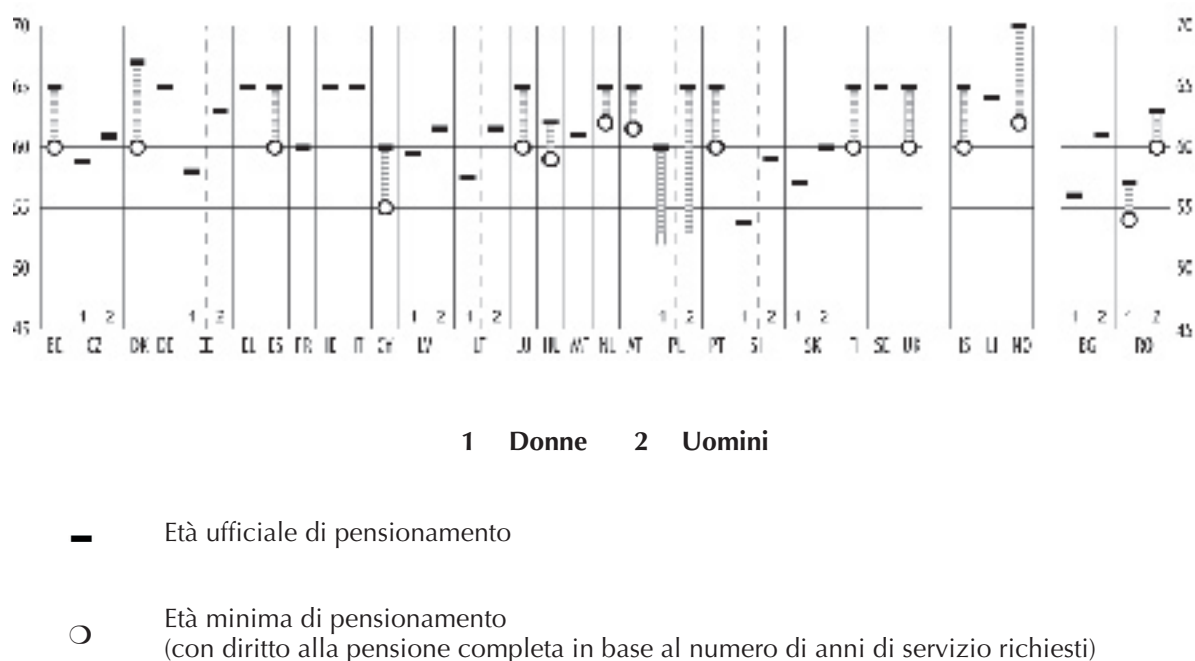
Oltre al fattore dell'età, diversi fattori possono contribuire ad aumentare o a ridurre il rischio di carenza di insegnanti. I bisogni di rinnovamento del corpo insegnante dipendono anche, in certa misura, dal momento in cui gli insegnanti vanno in pensione, se vanno in pensione anticipatamente o se scelgono di svolgere la professione fino all'età ufficiale di pensionamento.

Nella maggior parte dei paesi, gli insegnanti hanno la possibilità di andare in pensione prima di aver raggiunto l'età ufficiale di pensionamento; esiste in effetti un'età minima per il pensionamento con diritto alla pensione completa (che dipende comunque dal numero di anni di servizio richiesti). Di fatto, la maggior parte degli insegnanti abbandonano la professione appena possono, cioè appena raggiungono l'età minima di pensionamento. La ripartizione delle categorie di età vicine all'età ufficiale di pensionamento mostra che il numero di insegnanti in servizio che hanno superato l'età minima di pensionamento è relativamente basso nella maggior parte dei paesi.

Gli insegnanti approfittano maggiormente, rispetto ad altre categorie professionali, della possibilità di andare in pensione anticipatamente o di diminuire le ore di lavoro.

Mentre nella maggior parte degli Stati membri dell'UE, l'età ufficiale per il pensionamento è fissata a 65 anni, il numero di anni di servizio necessario per ottenere il diritto alla pensione completa varia molto da un paese europeo all'altro (figura 4). Il numero di anni varia da 20 in Ungheria a 40 in Belgio, nei Paesi Bassi e nel Regno Unito. In generale, il numero di anni richiesto oscilla tra 30 e 35 anni.

**Figura 4. Età ufficiale e età minima di pensionamento e numero di anni di servizio richiesti per il diritto alla pensione completa. Insegnanti dell'istruzione secondaria. A.s. 2000/2001**



In generale, le possibilità di pensionamento anticipato sono sempre più difficili da finanziare, indipendentemente dal settore di attività. Nel caso della professione insegnante, in molti paesi è stata introdotta questa possibilità in modo da rendere la professione più attraente o riassorbire un surplus di insegnanti. Queste possibilità di pensionamento anticipato (in alcuni paesi, è possibile andare in pensione prima di aver raggiunto l'età minima di pensionamento, con o senza diritto alla pensione completa) possono costituire un problema, nel caso si tratti di garantire un'offerta sufficiente di insegnanti pienamente qualificati.

In molti paesi sono in atto dibattiti o sono già state adottate misure perché in futuro queste possibilità non siano più offerte e per far sì che gli insegnanti attivi rimangano in servizio fino all'età ufficiale per il pensionamento.

D'altra parte, nella maggior parte dei paesi dell'Europa centrale e orientale sono state recentemente adottate misure per ritardare l'età ufficiale di pensionamento degli insegnanti. Diverse riforme alzeranno progressivamente l'età nei prossimi venti anni fino a raggiungere un'età più vicina all'età di pensionamento stabilita nei 15 Stati membri dell'UE (prima dell'allargamento).

### **Raggiungere l'età massima di pensionamento per raggiungere lo stipendio di base massimo?**

Tutti i paesi, tranne la Svezia, calcolano la remunerazione degli insegnanti sulla base di un sistema di scala salariale. Così, gli insegnanti iniziano la loro carriera con uno stipendio minimo di base e salgono progressivamente fino a raggiungere il loro stipendio di base massimo.

In quasi tutta Europa, la remunerazione degli insegnanti aumenta parallelamente agli anni di servizio svolti. Solo alcuni paesi considerano la durata del servizio come una condizione necessaria ma non sufficiente per passare a un livello di stipendio più elevato e tengono in considerazione altri criteri per gli aumenti dello stipendio.



Nella maggior parte dei paesi, gli aumenti salariali sono più frequenti all'inizio della carriera. Il limite oltre il quale la durata del servizio non influisce più sullo stipendio è molto variabile in Europa. In molti paesi, la frequenza degli aumenti salariali è costante, sia fino all'età della pensione, sia fino a 30 o più anni di servizio, che è vicino al numero di anni necessari per avere diritto alla pensione completa.

Da questo contesto emergono due modelli di base. Nel primo modello, gli insegnanti raggiungono lo stipendio di base massimo dopo una carriera relativamente breve. Tuttavia questo primo modello presenta solo un profilo di carriera piuttosto piatto in termini di remunerazione di tutta la vita professionale. Il livello massimo viene raggiunto rapidamente e ci si chiede come l'insegnante possa essere motivato a non abbandonare la professione prima dell'età della pensione, dopo aver raggiunto questo tetto massimo.

Il secondo modello propone una progressione lenta. Gli insegnanti beneficiano di aumenti regolari dello stipendio di base per diversi anni, a volte anche fino alla pensione, ma devono aspettare molto prima di raggiungere il massimo livello salariale. Questa situazione può motivarli a rimanere per poter approfittare del loro massimo salariale, ma può anche essere una fonte di frustrazione dal momento che non possono sperare in una situazione economica migliore per molti anni.

Ciononostante, come mostra la figura 5, la situazione in materia di progressione su scala salariale in funzione degli anni di servizio è relativamente complessa.

**Figura 5. Numero di anni durante i quali lo stipendio di base degli insegnanti può aumentare in base alla durata del servizio e rapporto tra stipendio minimo e massimo nella professione insegnante. Istruzione secondaria inferiore generale (CITE 2). A.s. 2000/2001**

		Rapporto tra stipendio di base massimo/stipendio minimo		
		Tra 100 % e 150 %	Tra 150 % e 200 %	Più del 200 %
Numero di anni durante i quali gli stipendi degli insegnanti possono aumentare in funzione della durata del servizio	10 anni e meno di 10 anni	DK, EE	LV, UK	
	Tra 11 e 20 anni	MT, FI	LT, PL	
	Tra 21 e 29 anni	DE	BE, IE, NL, IS	PT
	30 anni o oltre fino alla pensione	ES, IT, NO	CZ, EL, FR, LU, HU, SI, SK, RO	AT

**grassetto:** paesi in cui lo stipendio di base massimo è inferiore o uguale al 115 % del PIL per abitante.

**grassetto corsivo:** paesi in cui lo stipendio di base massimo è uguale o superiore al 200 % del PIL per abitante.

Da questo confronto emergono diversi casi. In alcuni paesi, il massimo salariale è raggiunto dopo solo dieci anni o anche meno, ma il rapporto tra stipendio di base minimo e massimo è relativamente basso. Gli insegnanti raggiungono rapidamente lo stipendio di base massimo, ma la differenza con lo stipendio che percepiscono all'inizio della carriera non è significativa. Inoltre, questo massimo salariale è solo leggermente superiore, se non addirittura appena inferiore al PIL per abitante (Danimarca e Estonia). In altri paesi, il massimo salariale viene raggiunto solo all'età del pensionamento o dopo 30 o più anni di servizio. Il rapporto tra stipendio di base minimo e massimo è comunque basso, come in Italia.

In Spagna e Portogallo, gli insegnanti devono aspettare molto tempo prima di raggiungere il loro stipendio di base massimo. In Spagna, la differenza rispetto allo stipendio di inizio carriera non è

molta, ma è bene precisare che lo stipendio minimo di base è già superiore al PIL per abitante. In Portogallo il massimo salariale equivale a più del 200% del PIL per abitante.

Gli aumenti salariali in funzione del numero di anni di servizio sono solo un aspetto di un insieme complesso di fattori che hanno una certa influenza sugli stipendi. Devono essere presi in considerazione diversi fattori nell'analisi dei benefici e degli svantaggi della progressione salariale lenta e rapida per far sì che gli insegnanti non abbandonino prematuramente la professione.

### **Una riduzione delle ore di insegnamento può facilitare il passaggio verso il pensionamento?**

Impedire agli insegnanti più anziani di lasciare la professione qualora lo volessero può essere una fonte di notevoli rischi. Sembra che le sindromi da stress e da stanchezza professionale interessino la professione insegnante in molti paesi. Le principali fonti di stress tra gli insegnanti sono spesso legate a un aumento del carico di lavoro, in particolare all'assegnazione di nuovi compiti non legati all'insegnamento e alla mancanza di sostegno per svolgerli in maniera adeguata. La necessità di avere un'interazione personale costante a lungo termine può rendere l'insegnamento pesante. Inoltre, in questa professione, i risultati positivi non sono sempre facilmente individuabili, dal momento che l'apprendimento non è misurabile solo in funzione dei buoni e cattivi risultati degli studenti.

Gli insegnanti ormai non più motivati rischiano di offrire un insegnamento di scarsa qualità. Può aggravarsi il rischio di assenteismo e di conseguenza causare nuovi problemi legati alla sostituzione dell'insegnante assente.

I motivi che spingono gli insegnanti più anziani a lasciare precocemente la professione sono spesso legati a un sentimento di "aver fatto abbastanza" e al desiderio di approfittare degli anni futuri senza avere più obblighi professionali. Ciononostante, l'obiettivo delle politiche rivolte agli insegnanti è quello di trattenere il più a lungo possibile gli insegnanti motivati e competenti nel sistema scolastico.

Alcuni paesi riducono il numero di ore di insegnamento in funzione dell'età o della durata del servizio e senza diminuzione di stipendio. Tuttavia, non si tratta di una pratica molto diffusa: solo undici paesi offrono questa possibilità. La riduzione del carico di lavoro viene operata principalmente sul compito prioritario della professione, l'insegnamento, partendo dal principio che il "rapporto con gli alunni" costituisce un'attività che richiede molte energie e sembra essere la principale causa dei pensionamenti anticipati.

Ad ogni modo, la riduzione delle ore di insegnamento comporta anche la riduzione del tempo che gli insegnanti devono dedicare alla preparazione delle lezioni, alla correzione di compiti e all'attribuzione di voti ai lavori degli alunni.

Nei paesi che definiscono l'orario di lavoro e/o le ore di presenza a scuola, si pone la questione delle attività da svolgere al posto delle ore di insegnamento sopresse. Non è comunque sempre evidente sapere a quale tipo di attività vengono riattribuite le ore di insegnamento.

Gli insegnanti tutor che aiutano i futuri insegnanti nella fase iniziale e i nuovi insegnanti in modalità di sostegno formalizzate sono sempre, quando queste modalità sono previste, insegnanti con esperienza che hanno acquisito un certo livello di anzianità nella loro carriera.

Ridurre il carico di lavoro durante gli anni precedenti al pensionamento senza diminuzione di stipendio è una misura per aiutare a far sì che gli insegnanti rimangano per più tempo nella



professione.

È comunque difficile stabilire con certezza un legame causa effetto tra la riduzione dell'orario di insegnamento e la scelta degli insegnanti di non abbandonare la professione. Tutti gli insegnanti vicini all'età della pensione non hanno necessariamente voglia di organizzare allo stesso modo gli anni di attività che gli rimangono.

Alcuni vorranno forse guidare i nuovi colleghi e insegnare meno in classe, altri preferiranno insegnare come prima ma delegare altri compiti a qualcun altro. Proporre dunque agli insegnanti accordi flessibili di riorganizzazione del loro carico di lavoro può essere un buon mezzo per mantenere alta la loro motivazione.

## Conclusioni

L'obiettivo dell'avvento della società della conoscenza ha (ri)sottolineato con forza l'importanza di garantire a tutti i cittadini un'educazione di qualità. Le conclusioni del Summit di Lisbona di marzo 2000 l'affermavano in modo chiaro che i sistemi europei di istruzione e formazione devono adattarsi ai bisogni della società della conoscenza e alla necessità di elevare il livello del lavoro e di migliorarne la qualità. Rafforzare l'efficacia e l'equità dei sistemi educativi è un obiettivo prioritario dei decisori politici.

Nella maggioranza dei paesi europei, queste preoccupazioni si inseriscono in un contesto di carenza di insegnanti, di senso di sottovalutazione della professione e di invecchiamento del personale insegnante in servizio. Questi fenomeni sono allarmanti per la qualità dell'educazione da diversi punti di vista. Gli insegnanti in effetti hanno un ruolo molto importante nel raggiungimento degli obiettivi stabiliti. Il pensionamento di una gran parte degli insegnanti nei prossimi anni richiede di formare in tempo utile del personale qualificato in numero sufficiente per sostituirli. Infatti, in contesti di carenza di insegnanti – anche per i periodi di sostituzione – è inevitabile il ricorso a misure di urgenza: reclutamento di personale non qualificato, aumento del carico di lavoro del personale esistente, aumento delle dimensioni delle classi, soppressione dei corsi, ecc. Tutte queste misure sono fattori diretti o indiretti che incidono negativamente sulla qualità dell'educazione.

Poter disporre di personale insegnante in numero sufficiente, competente e motivato per tutta la carriera è quindi una sfida costante per i decisori politici del settore educativo. Viene posto l'accento sul miglioramento della qualità della formazione degli insegnanti, da una parte, e su quella delle loro condizioni di servizio, dall'altra.

Questi due assi principali sono stati presi in esame in modo dettagliato nei rapporti tematici pubblicati nell'ambito dell'ampio studio svolto dalla rete Eurydice sulla professione insegnante<sup>7</sup>.

Le indagini disponibili sul livello di soddisfazione degli insegnanti mostrano chiaramente che hanno una pessima idea di come la società vede la loro professione. Anche se non del tutto esatta, questa rappresentazione negativa della professione può fortemente demotivare coloro che la svolgono e allontanare i candidati di qualità. Più ancora, queste indagini ci fanno capire

---

<sup>7</sup> La rete Eurydice ha prodotto quattro rapporti sulla professione insegnante, disponibili al seguente indirizzo Internet: [http://www.eurydice.org/Doc\\_intermediaires/analysis/en/teachers\\_frameset\\_EN.html](http://www.eurydice.org/Doc_intermediaires/analysis/en/teachers_frameset_EN.html)

quanto gli insegnanti non si sentono preparati per il loro lavoro. Questa constatazione riguarda direttamente i responsabili della formazione, che devono stimolare i candidati, fornire loro competenze necessarie per svolgere correttamente i compiti previsti e occuparsi dello sviluppo professionale continuo lungo tutta la carriera.

Una maggiore enfasi sulla formazione pratica e soprattutto sulla formazione in servizio fanno parte delle iniziative che si sviluppano in diversi Paesi europei per rispondere a questi bisogni. Questi nuovi percorsi di formazione più flessibili e remunerati possono attirare candidati già con esperienza nel mondo del lavoro, che non potrebbero seguire il percorso classico degli studenti nell'istruzione superiore. Tuttavia, si pone subito la domanda della qualità di questo tipo di formazione la cui responsabilità è ampiamente suddivisa con gli istituti scolastici che accolgono i futuri insegnanti. La selezione dei candidati in ingresso, la garanzia di un buon inquadramento durante la formazione e la cooperazione tra il personale dell'istituto scolastico e i formatori dell'istruzione superiore, la definizione dei criteri standard di competenze da acquisire sono aspetti ancora da definire ed è necessario lavorarci per garantirne un buon sviluppo.

Oltre alla formazione iniziale, lo sviluppo professionale continuo degli insegnanti è un altro punto importante della formazione. Su questo punto, è necessario arrivare al massimo della coerenza tra la formazione iniziale e quella continua, due dimensioni gestite ancora in modo troppo separato. A questo proposito è necessario sottolineare che il miglioramento della qualità della formazione degli insegnanti fa parte integrante del programma di lavoro della Commissione europea sugli obiettivi futuri dei sistemi educativi e di formazione fissare per il 2010, promosso dal Consiglio europeo di Barcellona di marzo 2002. Questi obiettivi sono riconosciuti prioritari dai responsabili politici di tutti i paesi dell'Unione. I lavori avviati da allora nel quadro della cooperazione europea sono volti a contribuire a una migliore conoscenza delle modalità di azione attuate per realizzare i progressi necessari.

Formare insegnanti in grado di svolgere il proprio lavoro non basta a garantire che non abbandonino la professione. Le condizioni di lavoro che gli sono fondamentali in questo senso. La carriera professionale degli insegnanti deve essere oggetto di una particolare attenzione. Tre parametri sembrano avere un ruolo fondamentale: la diversità dei compiti, l'orario di lavoro e la promozione salariale. L'orario di lavoro deve essere ben definito per includere e svolgere in maniera adeguata i compiti previsti, e questi ultimi devono essere retribuiti di conseguenza.

Numerosi responsabili politici hanno apportato dei cambiamenti sostanziali nella definizione dell'orario di lavoro degli insegnanti stando attenti a includerci le ore da effettuare al di fuori dell'insegnamento propriamente detto e precisando un tempo di presenza a scuola indispensabile per la concertazione e il lavoro di gruppo. In pochi paesi, l'orario di lavoro non è più definito in modo statutario. Questa politica offre la possibilità di individualizzare i contratti per i quali il lavoro svolto sia adeguato ai bisogni dell'istituto. Inoltre, è necessario che questo adeguamento sia reciproco e che il posto corrisponda alle aspirazioni e alle competenze dell'insegnante. In effetti, se la flessibilità ha sicuramente dei vantaggi, i principali beneficiari vi riconoscono anche degli inconvenienti. In alcuni paesi, la libertà degli istituti è tale che gli insegnanti sono incaricati di compiti per i quali questi ultimi ritengono di non avere le competenze adatte.

Tra la gamma sempre più ampia di compiti che ci si aspetta da parte degli insegnanti con esperienza, il ruolo del mentore con i nuovi insegnanti merita di essere sottolineato. Sempre più paesi europei prevedono delle misure di sostegno per i nuovi insegnanti. Vengono così valorizzate le sinergie tra junior e senior. Ma questo non avviene senza difficoltà, infatti accade



spesso che gli insegnanti di qualità siano invitati a offrire questa supervisione senza ricevere nessuna formazione o senza nessuna allocazione di tempo. Capita spesso che gli insegnanti vengano promossi a mentore senza nessuna promozione salariale. Si vedono così gratificati di un titolo che riconosce la loro esperienza, ma le loro responsabilità e il loro carico di lavoro aumentano senza ottenere una gratificazione economica.

In definitiva, l'esempio del mentore illustra un problema cruciale nella gestione della carriera degli insegnanti: la mancanza di articolazione tra le competenze riconosciute di alcuni, il loro carico di lavoro e il loro stipendio. Idealmente, dovrebbe esserci una correlazione tra il riconoscimento dell'esperienza, l'esigenza di una più ampia responsabilità nel funzionamento degli istituti scolastici e la gratificazione economica. Questo triplice adeguamento dovrebbe essere tenuto più in considerazione nelle politiche di supporto alla professione docente.

In generale, la politica salariale nei confronti degli insegnanti costituisce probabilmente un elemento fondamentale della loro motivazione. È possibile individuare due assi di analisi: da una parte, l'ampiezza e la rapidità della progressione salariale e, dall'altra, i fattori che toccano questa progressione salariale.

Per quanto riguarda l'ampiezza e la velocità di progressione salariale, bisogna ancora una volta sottolineare la grande diversità della situazione in Europa. Mentre in alcuni paesi, gli insegnanti possono sperare di vedere il proprio stipendio raddoppiato o triplicato durante la propria carriera, in altri devono accontentarsi di un aumento minimo. Parallelamente, mentre in alcuni paesi il massimo salariale viene raggiunto in pochi anni, in altri l'insegnante gode di aumenti salariali per tutta la carriera. Più l'ampiezza e la rapidità di progressione salariale sono ridotte, più ci sono rischi che gli insegnanti abbiano la sensazione che le loro prospettive salariali sono limitate e più bisogna temere che la loro motivazione si esaurisca.

Tra i fattori che influiscono sulla progressione salariale, oltre all'anzianità, è possibile distinguere dei fattori intrinseci e estrinseci. Per fattori intrinseci, bisogna intendere la formazione seguita e la valutazione dei meriti. Per fattori estrinseci, si intendono gli elementi relativi al contesto in cui viene svolto il lavoro, compreso il luogo dove si trova la scuola, il tipo di popolazione e le responsabilità degli insegnanti, ecc. È importante il modo in cui questi due tipi di fattori sono in relazione tra loro perché riflette il modo in cui le politiche possono influenzare sulla motivazione degli insegnanti. Se l'obiettivo è di attirare insegnanti competenti nelle zone difficili, è necessario prendere in considerazione i fattori intrinseci. Parallelamente, per spingere gli insegnanti a formarsi per tutta la vita, è importante che i fattori in questo ambito siano riconosciuti e quindi che i fattori intrinseci intervengano nella progressione salariale. Inoltre, è possibile salire nella scala salariale accumulando le formazioni ma evitando le zone difficili, si può pensare che un buon numero di insegnanti sceglieranno questa possibilità e, di conseguenza, che i fattori intrinseci non comportino effetti di "attrazione" previsti. In definitiva, dietro alla questione della combinazione dei fattori intrinseci ed estrinseci si profilano rispettivamente il fatto dello sviluppo professionale continuo degli insegnanti e quello della mobilità in funzione dei bisogni.

La necessità di formare adeguatamente gli insegnanti e di offrire loro le condizioni di lavoro migliori alimenta numerose sfide nelle politiche di riforma educativa dato che, in definitiva, dalla loro motivazione e dalle loro abilità dipende il livello di formazione dei giovani in Europa.

I numerosi aspetti legati alla professione docente continuano dunque ad essere oggetto di dibattito e di particolare attualità politica, tant'è che, oltre alla rete Eurydice, molte altre organizzazioni

internazionali hanno condotto ricerche e studi su queste problematiche. In questa sede ci sembra opportuno segnalare la conferenza di Amsterdam organizzata dall'OCSE il 18 e 19 novembre scorso, in cui i decisori politici del settore educativo sono stati chiamati a riflettere sui mezzi per garantire un'istruzione permanente di qualità reclutando allo stesso tempo nuovi insegnanti. La conferenza è coincisa con la pubblicazione dei risultati dello studio intitolato *Le rôle crucial des enseignants: attirer, former et retenir des enseignants de qualité*, frutto di 2 anni di ricerca in 25 paesi sulle questioni relative alla politica concernente gli insegnanti (cfr. [www.oecd.org](http://www.oecd.org)).

Qui di seguito vengono presentate schede nazionali di alcuni paesi europei in cui vengono descritte le varie tipologie di docenti e il loro status professionale, le procedure per l'avanzamento di carriera, la valutazione e la retribuzione. Per quanto concerne gli importi degli stipendi degli insegnanti, dato i contesti estremamente differenziati riguardo alle politiche salariali, non è stato possibile reperire dati uniformi per tutti i paesi. Viene comunque precisato, per tutte le remunerazioni descritte, se si tratta di cifre al netto o al lordo.

Unità italiana di Eurydice



---

<http://www.eurydice.org>

<http://www.indire.it>



## TIPOLOGIE DI INSEGNANTI E ACCESSO ALLA PROFESSIONE

**Educazione prescolare e istruzione obbligatoria (*perusopetus*<sup>1</sup>):** *Luokanopettjat* – insegnanti di classe in possesso di un diploma universitario (*Maisterin tutkinto*) ottenuto dopo un corso di studi di 5 anni in pedagogia. Insegnano tutte le materie nelle classi da 1 a 6 dell'istruzione di base e a livello prescolare.

**Istruzione obbligatoria e istruzione secondaria superiore:** *Aineenopettjat* – insegnanti specialisti in possesso di un diploma universitario (*Maisterin tutkinto*) ottenuto dopo un corso di studi di 5 anni in una materia specifica e che hanno seguito un programma apposito per divenire insegnanti. Insegnano una o più materie dell'istruzione di base (di solito classi 7-9) e/o a livello secondario superiore generale.

Ogni autorità locale stabilisce chi, fra i soggetti che offrono istruzione, è responsabile dell'assunzione del personale insegnante e della definizione del tipo e del numero di posti da coprire. Può trattarsi del comitato educativo, o di un comitato equivalente, del consiglio municipale o scolastico o, soprattutto per le sostituzioni, del capo d'istituto. Come regola generale, i posti vengono dichiarati vacanti e coperti da personale a tempo indeterminato.

Al momento della selezione degli insegnanti, coloro che offrono istruzione definiscono una serie di criteri da osservare come parte della procedura di selezione. Non vengono imposti dei criteri all'autorità locale, anzi, lo scopo è di selezionare una persona che sia qualificata e adatta per il lavoro da svolgere. Le qualifiche degli insegnanti sono elencate nel Decreto sulle qualifiche del personale educativo (986/1998).

## AVANZAMENTO DI CARRIERA

Gli insegnanti non hanno opportunità di avanzare nella carriera facendo richiesta per una posizione superiore sulla scala salariale, a meno che non decidano di fare domanda per il posto di capo d'istituto.

## RETRIBUZIONE

Le retribuzioni degli insegnanti vengono stabilite a livello nazionale in base ad accordi collettivi per il settore educativo, conclusi a intervalli di 1-3 anni. La posizione degli insegnanti sulla scala salariale è determinata in base ai loro compiti e alle loro qualifiche. Gli anni di servizio nella pubblica amministrazione e l'esperienza nell'ambito dell'insegnamento comportano degli incrementi, così come lo svolgimento di compiti supplementari. Questi ultimi possono essere compensati anche con bonus personali che, però, data la limitata capacità economica delle autorità locali, non sono molto frequenti.

---

<sup>1</sup> L'istruzione obbligatoria ha una durata di 9 anni, dai 7 ai 16 anni di età e corrisponde al ciclo dell'istruzione di base (*perusopetus*) organizzata in una struttura unica.

Gli incrementi della base retributiva possono avvenire sulla base dell'anzianità e sotto forma di incrementi periodici, entrambi calcolati sugli anni di servizio svolti, ma la differenza è che gli incrementi periodici vengono riconosciuti in livelli retributivi e come parte della retribuzione di base. L'ammontare degli incrementi di anzianità equivalgono a circa il 5% della retribuzione e vengono accordati dopo 2, 5, 8 e 13 anni di servizio a tempo pieno. Gli incrementi periodici vengono accordati dopo 5, 10, 15 e 20 anni di servizio a tempo pieno. I primi due incrementi periodici equivalgono a un livello retributivo (in media 3%) e gli ultimi due equivalgono a due livelli retributivi. Se gli insegnanti impartiscono più lezioni di quante ne siano previste dalle loro attività di insegnamento, come specificato nel contratto collettivo, ricevono dei pagamenti supplementari per le ore di insegnamento extra. Una lezione extra a settimana aumenta la retribuzione dell'insegnante di circa 3-4%.

Esempi di retribuzione riferiti all'anno 2003 per le municipalità della seconda classe<sup>2</sup>:

	Retribuzione iniziale	Retribuzione finale
<b><i>Luokanopettijat</i></b> (insegnanti di classe)	21.540	30.768
<b><i>Aineenopettijat</i></b> (insegnanti specialisti)	24.516	35.424

Le cifre indicate in tabella sono calcolate sulla base del numero minimo di ore obbligatorie di insegnamento. All'ammontare annuale deve essere aggiunto il bonus estivo che corrisponde circa allo 0,5 della retribuzione mensile.



<sup>2</sup> Le municipalità finlandesi sono state divise in due classi di possibilità finanziaria in base al costo della vita. Le retribuzioni della prima classe di possibilità finanziaria, comprese le grandi città e nelle zone remote, sono maggiori del 3% rispetto a quelle della seconda classe riportate in tabella.



## TIPOLOGIE DI INSEGNANTI E ACCESSO ALLA PROFESSIONE

All'interno del corpo dei funzionari pubblici, esistono sei categorie di personale docente, alle quali corrispondono diverse tipologie di concorso per l'accesso alla professione. Il requisito minimo per accedere a tali concorsi è la *licence*, ottenuta dopo 3 anni di istruzione universitaria.

**Istruzione prescolare e primaria:** *Professeurs des écoles* – insegnanti titolari del *CAPE* (*Certificat d'aptitude au professorat des écoles*).

**Istruzione secondaria:** *Professeurs certifiés* – insegnanti titolari di un:

- *CAPES* (*Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré*) per l'insegnamento di discipline letterarie e scientifiche dei *lycées* e dei *collèges*;
- *CAPET* (*Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique*) per l'insegnamento di discipline tecnologiche;
- *CAPEPS* (*Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive 2<sup>e</sup> grade*) per l'insegnamento di educazione fisica e sportiva;
- *CAPLP2* (*Certificat d'aptitude au professorat des lycées professionnels*), per l'insegnamento nei licei professionali.

*Professeurs agrégés* - insegnanti in possesso della *maîtrise* (ottenuta dopo 4 anni di istruzione universitaria), che hanno superato il concorso di *agrégation* del livello secondario o universitario. Questi professori insegnano al liceo, nella classe preparatoria alle *grandes écoles* (*CPGE*), all'*IUT* (*Instituts Universitaires de Technologie*), alle *STS* (*Sections de Techniciens Supérieurs*) e talvolta nelle università. Beneficiano di orari più leggeri e indici di retribuzione superiori a quelli dei professori *certifiés*.

*Professeurs de chaires supérieures* (Professori di cattedre universitarie, reclutati tra gli *agrégés*).

Dopo il concorso per accedere alla professione docente, i nuovi insegnanti devono svolgere un anno di formazione professionale in un IUFM (*Institut universitaire de formation des maîtres*) e degli stage nelle scuole, alla fine del quale vengono valutati e, in caso di esito positivo, ottengono la nomina.

## AVANZAMENTO DI CARRIERA

Tutte le categorie di insegnanti hanno due gradi di avanzamento di carriera, la *classe normale* (a cui accede l'insegnante di prima nomina) e la *hors-classe*, all'interno di ciascuno dei quali esistono più livelli (*échelons*). L'avanzamento all'interno della categoria comporta sia l'avanzamento di grado che l'avanzamento di livello.

La *classe normale* ha 11 livelli, a cui corrisponde un certo numero di punti di indice di remunerazione, il cui valore è rivalutato periodicamente con decreto. L'avanzamento di livello si effettua in parte secondo l'anzianità di servizio dell'insegnante e, in parte, secondo la nota di

merito che gli viene attribuita<sup>1</sup>. Nell'istruzione primaria, si tratta unicamente di una nota didattica, attribuita dall'*Inspecteur de l'Éducation nationale (IEN)* per la circoscrizione.

Nell'istruzione secondaria, questa nota di merito è per il 40% "amministrativa", attribuita dal *recteur* su proposta del capo d'istituto, e per il 60% "didattica", fissata dall'Ispettorato, incaricato della valutazione pedagogica degli insegnanti della disciplina.

Il compito dell'ispettore (*IEN* – ispettore dell'Éducation nationale, per il primario e le scuole professionali; *IPR* – ispettore didattico regionale, per le scuole secondarie), nell'ambito della gestione della carriera degli insegnanti, si basa innanzitutto sull'osservazione del docente in classe durante lo svolgimento di una lezione e poi su un colloquio individuale. In seguito, l'ispettore richiede un colloquio collettivo con gli insegnanti della stessa disciplina e con il capo d'istituto per discutere le metodologie di insegnamento e i nuovi curricula. Infine redige un rapporto di ispezione. Quest'ultimo viene spedito all'*Académie*, poi all'insegnante che deve sottoscriverne una copia, se d'accordo col giudizio dato.

Il punteggio viene preso in considerazione per la registrazione nelle liste annuali di avanzamento, stabilite a livello locale (il *département* per i *professeur des écoles*), a livello regionale (l'*académie* per i *professeurs certifiés*) o a livello nazionale (per i *professeur agrégés*). Le promozioni sono decise dietro consultazione di un'apposita commissione (che include anche rappresentanti dei sindacati). In base al punteggio, la promozione di livello avviene o per meriti, a «*grand choix*» (30% del personale effettivo a livello nazionale), o a «*choix*» (50% del personale effettivo a livello nazionale), o per anzianità. La prima forma è la più rapida e permette di raggiungere l'undicesimo livello in 20 anni di servizio, quella in base all'anzianità è la più lenta, poiché permette di raggiungere l'ultimo livello dopo 30 anni.

L'avanzamento di grado (dalla *classe normale* alla *hors-classe*) che è contingentato (percentuale non superiore al 15% degli effettivi della categoria), è aperto ai professori di *classe normale* che hanno raggiunto almeno il 7° livello degli 11 previsti per questo grado.

La *hors-classe* comprende attualmente sei livelli; l'avanzamento da un livello all'altro si effettua esclusivamente per anzianità. Coloro che sono promossi nella *hors-classe* svolgono compiti più importanti e hanno una retribuzione maggiore.

L'accesso alla *hors-classe*, sia per gli insegnanti del primario che per quelli del secondario, dipende dal numero di posti vacanti all'inizio dell'anno scolastico, determinato da pensionamenti, cambiamenti di categoria, dimissioni, ecc.

Per i *professeurs agrégés hors classe*, è stata creata una procedura unica di avanzamento, che si sostituisce alle due che finora sono state adottate. Questo cambiamento permette di ridurre uniformemente la durata della carriera in *hors classe* da 17 a 14 anni. Precedentemente, era di 14 anni per l'avanzamento selettivo (per merito), ossia il 30% degli effettivi, e di 17 anni per l'avanzamento per anzianità, ossia il 70% degli effettivi.

Le promozioni di grado, eccetto quelle dei professori *agrégés*, sono di pertinenza dell'*académie*: i *recteurs* decidono sulle promozioni, su parere della *Commission Administrative Paritaire Académique - CAPA*.

Ogni anno ogni insegnante può proporre la propria candidatura per beneficiare di una promozione di grado o di categoria (cfr. *SIAP – Système d'Information et d'Aide aux enseignants pour les Promotions*: <http://www.education.gouv.fr/personnel/sia.htm> ).

Parallelamente all'avanzamento all'interno di una categoria, gli insegnanti hanno la possibilità di accedere ad un'altra categoria di docenti per mezzo di concorsi interni o iscrivendosi a una lista di attitudine. Accanto a concorsi di reclutamento esterni, i concorsi interni, generalizzati dal 1989,

<sup>1</sup> Lo Status generale della funzione pubblica prevede che tutti i funzionari debbano essere valutati ogni anno dal loro superiore gerarchico.



sono riservati ai funzionari e agli insegnanti non titolari. In questo caso i posti messi a concorso rappresentano dal 30 al 100% del totale dei posti aperti nei concorsi presi in considerazione.

Possono essere iscritti nella lista di attitudine al corpo insegnante immediatamente superiore, gli insegnanti che hanno dieci anni di anzianità, nel limite di un nono dei posti previsti per concorso l'anno precedente.

Sempre tramite concorso o iscrizione nella lista di attitudine, il personale docente ha la possibilità di accedere a uno dei due corpi di ispezione: Ispettorato dell'Educazione nazionale per *instituteurs, professeurs des écoles* e *professeurs certifiés*, Ispettorato pedagogico regionale per i professori *agrégés* dell'istruzione del secondo grado.

Inoltre, dopo tre anni d'insegnamento, i *professeurs des écoles* possono anche iscriversi nella lista di attitudine all'impiego di direttore, per esercitare questa funzione in una scuola materna, elementare o di perfezionamento. I *directeurs des écoles* non rappresentano una categoria di funzionari. Appartengono di fatto alla categoria dei *professeurs des écoles* e sono nominati per svolgere funzioni direttive. Assicurano l'organizzazione e il funzionamento della scuola, servono da interlocutori con le autorità locali, con i genitori degli alunni, con il mondo economico e le associazioni culturali e sportive.

Come gli insegnanti dell'istruzione di primo grado, gli insegnanti del secondario hanno la possibilità di accedere ad un'altra categoria di docenti tramite concorsi interni o la lista di attitudine. Così, i professori titolari del *CAPES*, del *CAPET*, del *CAPEPS* o del *CAPLP2* possono presentarsi all'*agrégation* interna (concorso statale di reclutamento di insegnanti che permette l'accesso al corpo dei professori *agrégés* dell'istruzione secondaria e al corpo dei professori delle università).

## RETRIBUZIONE

### Retribuzione di base

Il trattamento di base varia in funzione del livello raggiunto dall'insegnante. In linea di massima un insegnante le cui qualità pedagogiche siano riconosciute da un ispettore, può raggiungere la retribuzione massima della professione addirittura dieci anni prima di quanto sarebbe accaduto se fosse andato avanti nella carriera esclusivamente in base all'anzianità (cioè in 20 anni invece che in 30).

Le seguenti tabelle mostrano il trattamento netto degli insegnanti dei vari livelli di istruzione (aggiornati al 1/1/2004)

#### *Professeurs des écoles, professeurs certifiés et professeurs de lycée professionnel*

	Retribuzione mensile netta minima	Retribuzione mensile netta massima
Insegnante tirocinante	1273 €	1273 €
Dopo 2 anni di carriera	1518 €	1518 €
Dopo 10 anni di carriera	1704 €	1807 €
Dopo 20 anni di carriera	2235 €	2403 €
Dopo 30 anni di carriera	2403 €	2860 €

#### *Professeurs agrégés*

	Retribuzione mensile netta minima	Retribuzione mensile netta massima
Insegnante tirocinante	1382 €	1382 €
Dopo 2 anni di carriera	1891 €	1891 €
Dopo 10 anni di carriera	2160 €	2319 €
Dopo 20 anni di carriera	2860 €	2999 €
Dopo 30 anni di carriera	2999 €	3519 €

La retribuzione comprende una somma di base al quale possono essere aggiunte delle indennità e, eventualmente, le ore supplementari.

## Indennità previste

1. Indennità di residenza a tutto il personale statale, compresi gli insegnanti, la cui residenza amministrativa è situata in certe zone, specialmente urbane, in cui il costo della vita è particolarmente elevato.
2. Rimborso del prezzo dei titoli di abbonamento che corrispondono agli spostamenti effettuati con trasporti pubblici.
3. Tutti gli insegnanti del secondario ricevono una *indemnité de suivi et d'orientation-ISO* divisa in una parte fissa (pari a 1138,48 €) e una parte modulabile, attribuita a coloro che svolgono compiti di coordinamento del monitoraggio degli alunni e del loro orientamento, in base allo svolgimento effettivo di queste funzioni. La parte modulabile è di 1168,70 € per le classi di sesta, quinta e quarta e di 1.337,80 per la classe terza.
4. Assegno familiare (*Supplément familial de traitement – SFT*) concesso ai funzionari (al padre o alla madre che hanno almeno un figlio a carico), nella cifra di: 27,48 € all'anno per un figlio, 128,04 € all'anno + il 3% della retribuzione lorda per 2 figli, 182,88 € all'anno + l'8% della retribuzione lorda per 3 figli, 54,84 € all'anno + il 6% della retribuzione lorda per ogni figlio in più.
5. Dal 1998 è prevista anche un'indennità oraria per attività extracurricolari per gli insegnanti che partecipano ad attività rivolte agli alunni fuori dall'orario scolastico (attività sportive, artistiche, culturali, scientifiche e tecniche o che contribuiscono all'attuazione di politiche interministeriali di carattere sociale).
6. Un'indennità per condizioni difficili di lavoro è prevista per gli insegnanti che operano in una scuola situata in una zona di educazione prioritaria (ZEP), vale a dire in una zona dove le condizioni sociali costituiscono un fattore di rischio, o anche un ostacolo per il successo scolastico dei bambini e degli adolescenti che vivono in tali zone e, a lungo termine, per il loro inserimento sociale e professionale. L'indennità è stata fissata a 1097,04 € annui, pari a 91,42 € al mese. Per tenere in dovuta considerazione le particolari condizioni di lavoro degli insegnanti di istituti "difficili", viene attribuito loro un elemento supplementare di remunerazione, la *nouvelle bonification indiciaire* (NBI).

Sono previste tutta una serie di indennità legate ad attività specifiche. Per maggiori informazioni è possibile consultare il sito internet del SNUIPP - *Syndicat National Unitarie des Instituteurs, Professeurs et PEGC* [http://www.snuipp.fr/Kisaitou/Chapitre\\_D6.html](http://www.snuipp.fr/Kisaitou/Chapitre_D6.html) (*Montant indemnités, prestations familiales*) e pagine seguenti.



## TIPOLOGIE DI INSEGNANTI

Le varie tipologie di insegnanti corrispondono ai livelli e ai tipi di scuola nei *Länder*, tuttavia la Conferenza permanente dei Ministri dell'Istruzione (*Kultusministerkonferenz – KMK*) ha stabilito una suddivisione schematica in 6 gruppi:

- Tipo 1** Insegnante del livello primario (*Grundschule*). La formazione richiesta per diventare insegnante a questo livello prevede un corso di studi di istruzione superiore della durata di 7 semestri.
- Tipo 2** Insegnante sia del livello primario che di tutti o di alcuni tipi di scuole del livello secondario inferiore (*Hauptschulen, Realschulen*). La formazione richiesta per diventare insegnante a questo livello prevede un corso di studi di istruzione superiore della durata variabile di 7-9 semestri.
- Tipo 3** Insegnante di tutti o di alcuni tipi di scuole del livello secondario inferiore. La formazione richiesta per diventare insegnante a questo livello prevede un corso di studi di istruzione superiore della durata variabile di 7-9 semestri.
- Tipo 4** Insegnante del livello secondario superiore (discipline di tipo generale) o del *Gymnasium*. La formazione richiesta per diventare insegnante a questo livello prevede un corso di studi di istruzione superiore della durata di 9 semestri (12 semestri nel caso in cui la disciplina di insegnamento rientri nell'ambito artistico).
- Tipo 5** Insegnante del livello secondario superiore (discipline di tipo professionale) o delle scuole professionali. La formazione richiesta per diventare insegnante a questo livello prevede un corso di studi di istruzione superiore della durata di 9 semestri.
- Tipo 6** Insegnante di istituti per l'educazione speciale (*Sonderschulen*). La formazione richiesta per diventare insegnante a questo livello prevede un corso di studi di istruzione superiore della durata variabile di 8-9 semestri.

La formazione degli insegnanti per tutti i tipi di scuola è regolata dalla legislazione dei singoli *Länder*. I Ministri dell'Istruzione e degli Affari Culturali dei *Länder* sono responsabili della formazione, che si suddivide per tutte le carriere di insegnamento in un corso di studi all'università o in un istituto di istruzione superiore equivalente e in una formazione pratico-pedagogica (*Vorbereitungsdienst*) della durata di 2 anni. La formazione universitaria termina con il Primo esame di Stato (*Erste Staatsprüfung*), mentre la formazione pratico-pedagogica si conclude con il Secondo esame di Stato (*Zweite Staatsprüfung*).

## AVANZAMENTO DI CARRIERA

I criteri per l'avanzamento di carriera sono l'attitudine, le qualifiche e il rendimento, e non l'anzianità di servizio. Infatti, secondo l'articolo n. 25 della Legge Federale sulla Remunerazione degli Impiegati Pubblici<sup>1</sup>, è possibile istituire un maggior numero di posti di livello superiore solo nei casi in cui le funzioni associate a questi abbiano un valore effettivamente maggiore di quelle del gruppo salariale inferiore; vale a dire, che nessuno può essere promosso ad un livello o ad un gruppo salariale superiore senza che le sue responsabilità o la sua posizione subiscano un cambiamento.

Prima di decidere una promozione, viene valutato il rendimento professionale del docente. I Ministeri dell'Istruzione e degli Affari Culturali di ciascun *Land* hanno pubblicato delle linee guida per la valutazione degli insegnanti della scuola pubblica, che stabiliscono competenza, motivazione e periodo per la valutazione degli insegnanti, oltre a decidere la forma e l'utilizzo di questa stessa. Conformemente a queste indicazioni, la valutazione deve indicarne i criteri di base (per es. colloqui con l'insegnante, rapporto sul rendimento steso dal dirigente scolastico, visite durante la lezione) e le caratteristiche della valutazione (conoscenza della materia, qualità dell'insegnamento, condotta professionale). Insieme ad una valutazione di tipo complessivo sul rendimento dell'insegnante, di solito la valutazione termina con suggerimenti sulla carriera futura.

Ad esempio nel *Land* del *Baden Württemberg*, sono previsti **colloqui di consultazione** svolti regolarmente fra il singolo insegnante e il capo d'istituto in cui vengono presi in esame: la qualità dell'insegnamento, del lavoro educativo e del lavoro svolto al di fuori dell'insegnamento, la programmazione dell'aggiornamento individuale, gli sviluppi professionali futuri, le condizioni di lavoro e la soddisfazione nel lavoro.

A livello generale, la valutazione di servizio vera e propria, detta "rapporto di servizio", avviene con cadenza quinquennale, a cura del capo d'istituto, ed è strutturata come segue:

### Descrizione delle attività di servizio

- a) ambito generale dei compiti svolti: attuale incarico di insegnamento (materia, classe, orario settimanale); punti chiave dell'incarico di insegnamento negli anni precedenti;
- b) compiti straordinari (ad es. orientamento, consulenza personale, ecc.).

### Valutazione del rendimento

Tale valutazione tiene in considerazione quanto segue:

- a) impostazione delle lezioni e risultati ottenuti: preparazione e programmazione, procedure metodologiche e didattiche, utilizzo del materiale di studio, sostegno individuale agli studenti, attenzione agli obiettivi della lezione, controllo del rendimento e attribuzione dei voti, rispetto dei programmi, utilizzo di mezzi appropriati, ecc.
- b) attività educative: sostegno agli studenti, comunicazione dei valori, attività dirette a scopi educativi, apertura verso i problemi degli studenti, disponibilità ad aiutare, comportamento esemplare, collaborazione per le attività al di fuori della lezione.
- c) collaborazione con altri soggetti del mondo della scuola (superiori, colleghi, genitori, chiesa, aziende, ed altro)
- d) cura di compiti direttivi, di consulenza e di compiti eccezionali (ad esempio per funzioni di direzione e vigilanza, esecuzione di compiti amministrativi, rappresentanza della scuola all'esterno).

La valutazione delle singole caratteristiche del rendimento professionale avviene oralmente senza voto.

### Valutazione delle capacità

Vengono valutate una serie di capacità, tra cui la conoscenza della materia, la capacità di giudicare la disponibilità all'aggiornamento, la capacità organizzativa, per ognuna delle quali vengono espressi giudizi in lettere, secondo la seguente scala: A- debole; B- normale; C- forte; D- particolarmente forte (ulteriori giudizi possono essere aggiunti nel caso lo si ritenga necessario).

---

<sup>1</sup> Bundesbesoldungsgesetz, 3 dicembre 1998.



### **Giudizio generale** (ad opera del **capo d'istituto**)

Il giudizio generale si basa sulle caratteristiche del rendimento e sull'apprezzamento del rendimento in generale in relazione anche alla valutazione delle capacità; è espresso dal capo d'istituto che attribuisce all'insegnante uno tra i seguenti giudizi:

- molto buono
- buono
- soddisfacente
- sufficiente
- scarso
- insufficiente

Il capo d'istituto descrive anche le caratteristiche particolarmente rilevanti ed eccezionali inerenti all'attività svolta.

### **Giudizio generale** (ad opera dell'**ispettorato**)

L'ispettore formula il suo giudizio in base al giudizio del capo di istituto e alla propria constatazione in seguito a visite effettuate durante le lezioni. Se le sue constatazioni si discostano da quelle del capo d'istituto deve esserne riportata la motivazione.

Al termine segue una **notifica della valutazione** all'insegnante interessato che discuterà o meno la valutazione ottenuta allegando la sua opinione.

## **RETRIBUZIONE**

In Germania la griglia retributiva degli insegnanti comprende 14 livelli. Tuttavia l'insegnante non inizia mai al livello 1 o 2, ma accede direttamente ai livelli 3, 4 o 5 poiché si tiene conto del periodo di formazione (studi e tirocinio propedeutico) nonché, nel caso degli uomini, del servizio militare.

In Germania, gli insegnanti delle scuole pubbliche sono impiegati alle dipendenze dei *Länder*. La carriera degli impiegati pubblici è strutturata in quattro livelli: livello inferiore, livello medio, livello superiore e livello senior. In base a questa classificazione, gli insegnanti delle *Grundschulen* (scuole di livello primario), *Hauptschulen*, *Realschulen* (scuole di livello secondario inferiore), e *Sonderschulen* (scuole per l'educazione speciale) rientrano nel livello superiore; gli insegnanti dei *Gymnasien* (scuole di livello secondario inferiore e superiore) e delle scuole professionali appartengono, invece, al livello senior.

Al termine degli studi e del *Vorbereitungsdienst* (formazione pratico-pedagogica), gli insegnanti vengono destinati ai livelli A12 o A13, in base alla Legge Federale sulla Remunerazione degli Impiegati Pubblici (*Bundesbesoldungsgesetz*) nel modo seguente:

- Insegnante della *Grundschule*: A12
- Insegnante della *Hauptschule*: A12
- Insegnante della *Realschule*: A13
- Insegnante del *Gymnasium*, *Studienrat* (insegnante medio di ruolo): A13  
con la possibilità di avanzamento nei seguenti livelli:
  - Oberstudienrat* (professore di scuola media superiore): A14
  - Studiendirektor* (preside di scuola secondaria): A15
- Insegnante di scuola professionale, *Studienrat*: A13  
con la possibilità di avanzamento nei seguenti livelli:
  - Oberstudienerat*: A14
  - Studiendirektor*: A15

In alcuni *Länder* gli insegnanti seguono un percorso di formazione in base al livello di istruzione in

cui andranno a insegnare (livello primario, livello secondario inferiore, livello secondario superiore), e la remunerazione degli insegnanti appartenenti a questi livelli di istruzione è stata regolata nella maniera seguente:

- Insegnanti abilitati per il livello primario: A12
- Insegnanti abilitati per il livello secondario inferiore: A12  
con possibilità di avanzamento: A13
- Insegnanti abilitati per il livello secondario superiore, *Studienrat*: A13  
con la possibilità di avanzamento nei seguenti livelli:  
*Oberstudienrat*: A14  
*Studiendirektor*: A15

La retribuzione degli insegnanti con status di impiegati pubblici è costituita da una somma di base e dalle indennità familiari. A partire dall'anno 2002/2003, l'indennità di ferie annuale è stata eliminata in tutti i *Länder*, e il pagamento speciale annuo è stato ridotto. Dal 2003 il *Bund* e i *Länder* sono liberi di determinare l'ammontare del pagamento speciale annuo per i loro rispettivi settori; questo pagamento viene corrisposto o mensilmente o annualmente, e, di norma, l'ammontare di questa cifra varia dal 40% al 60% della retribuzione annua a seconda della legislazione del *Land* in questione. La retribuzione di base dipende dal gruppo salariale cui appartiene l'insegnante e dal livello di anzianità, tra i 12 livelli esistenti. Il livello di anzianità si basa sull'età dell'insegnante al momento in cui entra in servizio, tenendo in considerazione anche il periodo della formazione. Il numero di anni necessari per raggiungere la retribuzione massima in Germania (18-22) è rimasto invariato dal 1965 ad oggi.

## ESEMPI DI RETRIBUZIONE

### Esempio 1 - Insegnante della *Grundschule* (Gruppo salariale A12)

- a) Insegnante della *Grundschule*, 28 anni (grado di anzianità: 4), celibe senza prole. Il suo stipendio lordo si compone come segue:

Gruppo salariale A12 (grado di anzianità: 4) € 2.637,79

Lo stipendio annuale lordo corrisponde a 12 volte l'importo di € 2.637,79 + un pagamento speciale annuale.

- b) Insegnante della *Grundschule*, 65 anni (grado di anzianità: 12), coniugato con un figlio. La moglie non è un'impiegata del settore pubblico. Il suo stipendio annuale lordo si compone come segue:

Gruppo salariale A12 (grado di anzianità: 12) € 3.452,85  
Indennità familiare, livello 2 € 191,48  
€ 3.644,33

Lo stipendio annuale lordo corrisponde a 12 volte l'importo € 3.644,33 + un pagamento speciale annuale.



## Esempio 2 - Insegnante della *Realschule* (Gruppo salariale A13)

a) Insegnante della *Realschule*, 29 anni (grado di anzianità: 5), celibe, senza prole. Il suo stipendio annuale lordo si compone come segue:

Gruppo salariale A13 (grado di anzianità: 5)	€ 3.102,15
--	------------

Lo stipendio annuale lordo corrisponde a 12 volte l'importo di € 3.102,15 + un pagamento speciale annuale.

b) Insegnante della *Realschule*, 65 anni (grado di anzianità: 12), coniugato con un figlio. La moglie non è un'impiegata del settore pubblico. Il suo stipendio annuale lordo si compone come segue:

Gruppo salariale A13 (grado di anzianità: 12)	€ 3.843,33
Indennità familiare, livello 2	€ 191,48
	€ 4.034,81

Lo stipendio annuale lordo corrisponde a 12 volte l'importo di € 4.034,81 + un pagamento speciale annuale.

## Esempio 3 - Insegnante del *Gymnasium (Studienrat - gruppo salariale A13 più indennità per servizi speciali)*

a) *Studienrat*, 30 anni (grado di anzianità: 5), celibe, senza prole. Il suo stipendio annuale lordo si compone come segue:

Gruppo salariale A13 (grado di anzianità: 5)	€ 3.102,15
Indennità generali	€ 69,81
	€ 3.171,96

Lo stipendio annuale lordo corrisponde a 12 volte l'importo di € 3.171,96 + un pagamento speciale annuale.

b) *Studienrat* promosso a *Oberstudienrat*, 65 anni (grado di anzianità: 12), coniugato con un figlio. La moglie non è un'impiegata nel settore pubblico. Il suo stipendio annuale lordo si compone come segue:

Gruppo salariale A14 (grado di anzianità: 12)	€ 4.260,90
Indennità familiare, livello 2	€ 191,48
Importo lordo	€ 4.452,38

Lo stipendio annuale lordo corrisponde a 12 volte l'importo di € 4.452,38 + un pagamento speciale annuale.

## TIPOLOGIE DI INSEGNANTI E ACCESSO ALLA PROFESSIONE

**Istruzione prescolare e primaria:** Gli insegnanti seguono un corso di 3 o 4 anni di istruzione superiore a tempo pieno combinata alla formazione iniziale (modello simultaneo), che porta al conseguimento del *Qualified Teacher Status (QTS)*<sup>1</sup>. Le qualifiche ottenute al termine del corso includono il *Bachelor of Education (BEd)* e il *Bachelor of Arts* o il *Bachelor of Science in Education (BAEd o BScEd)*.

**Istruzione secondaria:** Gli insegnanti seguono un corso di studi di 3 o 4 anni per il conseguimento di un *first degree* (il *Bachelor of Arts* o il *Bachelor of Science*) seguito da un anno di formazione professionale (modello consecutivo) per ottenere il *Postgraduate Certificate in Education (PGCE)*.

Gli insegnanti hanno lo status di dipendenti pubblici ma non sono dipendenti dello Stato, infatti sono assunti da un'autorità educativa locale (LEA) o dall'ente di governo della scuola, a seconda della tipologia legale di istituto.

## AVANZAMENTO DI CARRIERA

Nel settembre 2000, sono state introdotte nuove disposizioni relativamente alla gestione della valutazione degli insegnanti. L'*Education (School Teacher Appraisal) (England) Regulations 2001* è la base legislativa per la valutazione. L'organo di governo della scuola ha il compito di garantire che il rendimento di tutti gli insegnanti venga valutato regolarmente. Il punto di partenza della valutazione sarà dato dal profilo professionale del singolo insegnante e dal raggiungimento o meno di alcuni obiettivi concordati in precedenza con l'insegnante.

La valutazione porterà alla formulazione di un giudizio sul rendimento dell'insegnante in relazione agli obiettivi formulati nel precedente anno, obiettivi che in qualche modo terranno conto, per esempio, di problemi posti da un particolare gruppo di alunni. Il giudizio inoltre illustrerà nuovi obiettivi per l'anno a venire. Il capo d'istituto, basandosi sul giudizio di valutazione, presenterà all'organo di governo della scuola una raccomandazione relativa alla retribuzione dell'insegnante. Il ciclo di valutazione di solito dura un anno e deve essere continuo. Se un insegnante viene trasferito in un'altra scuola, il ciclo di valutazione ricomincia da capo. Se il contratto è di tipo breve, la durata del ciclo di valutazione sarà uguale alla durata del contratto. Nel caso di prima valutazione, il capo di istituto può stabilire che essa duri non meno di 9 mesi e non più di 18. Prima dell'inizio del ciclo di valutazione, il valutatore e l'insegnante devono incontrarsi per pianificare la valutazione e cercare di definire obiettivi relativi allo sviluppo e al miglioramento della professionalità di insegnante e al progresso degli alunni. Almeno una volta durante la valutazione, il valutatore deve osservare l'insegnante durante le lezioni e può assumere informazioni da altre persone, previa autorizzazione dell'interessato.

Il testo non viene applicato ai nuovi insegnanti (*newly qualified teachers – NQT*) durante il periodo

---

<sup>1</sup> I nuovi standard e requisiti per il riconoscimento del *QTS – Qualified Teacher Status* sono stati definiti nel documento "Qualifying to teach", entrato in vigore il 1° settembre 2002 (<http://www.tta.gov.uk/php/read.php?resourceid=2700>)



di prova (*induction period*). La legge del 1998 ha introdotto nuove modalità per offrire ai nuovi insegnanti monitoraggio e sostegno durante il primo anno della loro carriera. Dal 1999, tutti gli insegnanti devono svolgere e concludere con successo, sulla base degli standard nazionali, l'*induction period* di tre "terms".

Il *Secretary of State for Education and Employment* stabilisce annualmente il salario degli insegnanti. Definiti i limiti finanziari del governo locale, lo *School Teachers' Review Body - STRB*<sup>2</sup> accetta le proposte delle associazioni che rappresentano i datori di lavoro degli insegnanti e le associazioni di insegnanti, senza tuttavia negoziare con questi. Il segretario di Stato è libero di accettare o rifiutare i suggerimenti dello *STRB* e ne decide le modalità di interpretazione. Il risultato viene pubblicato su *The School Teachers' Pay and Conditions Document* (Documento sulle condizioni di pagamento degli insegnanti), che viene rivisto ogni anno e che rappresenta il modello sul quale l'organo di governo stabilisce la propria politica dei salari per il personale insegnante e non insegnante. Lo *STRB* segue un ciclo annuale nel suo lavoro e a gennaio riporta al governo le questioni relative agli accordi salariali, che entreranno in vigore dal mese di aprile dello stesso anno.

Nel settembre 2000, è stata definita una nuova struttura salariale per "premiare" gli insegnanti con un rendimento più soddisfacente e per aumentare le prospettive di carriera. Adesso esistono due livelli di scala salariale per gli insegnanti di classe, con un *performance threshold* alla fine del primo livello che dà accesso al secondo livello, riservato agli *high-performing teachers*. Gli insegnanti al massimo della scala principale (primo livello) possono fare domanda per una valutazione del rendimento rispetto agli standard nazionali per il livello *threshold* e, se superano questa valutazione, passano al punto 1 della scala salariale superiore (secondo livello). La valutazione degli insegnanti che si trovano alla *performance threshold* verrà fatta dal capo d'istituto e convalidata da un esaminatore esterno proveniente da un corpo di esperti che hanno ricevuto una formazione a livello nazionale. Gli insegnanti eleggibili che faranno domanda di valutazione dovranno farsi carico di dimostrare i risultati raggiunti in relazione a criteri decisi a livello nazionale.

Gli insegnanti che raggiungono la *performance threshold* riceveranno un aumento pari al 10% e potranno accedere ad un'altra scala salariale. Gli organi di governo della scuola decideranno, in base alla raccomandazione del capo d'istituto, dove collocare l'insegnante sulla nuova scala salariale, tenendo in considerazione sia il genere di responsabilità affidate all'insegnante sia come l'insegnante si fa carico di queste responsabilità e l'importanza del ruolo ricoperto. Dagli insegnanti che passeranno la *performance threshold* ci si aspetta un maggior contributo professionale verso l'insegnamento e l'apprendimento nella scuola e il nuovo contratto dovrà mettere in rilievo questo aspetto.

Una volta che gli insegnanti passano la *performance threshold*, col tempo, possono progredire sulla scala salariale di altri tre scatti, a condizione che continuino a dimostrare un miglioramento di rendimento, ma non ci si aspetta che questo avvenga per tutti gli insegnanti. Se il rendimento di un insegnante peggiorerà in modo significativo le scuole potrebbero non concedere alcun scatto salariale. Nessun insegnante già in servizio perderà diritti salariali già acquisiti, come ad esempio aumenti già previsti per determinare posizioni sulla fascia salariale.

Nel settembre 2002, la scala salariale principale è stata ridotta a 6 punti, permettendo agli insegnanti di raggiungere il massimo della scala dopo 5 anni (o prima).

Gli organi di governo della scuola possono concedere delle indennità agli insegnanti che svolgono specifiche responsabilità extra (di solito amministrative o di gestione) all'interno della scuola. Possono essere concesse indennità per assistere al reclutamento degli insegnanti, in particolare in alcune zone dove il reclutamento è difficile o per alcune aree curriculari per le quali c'è carenza di

---

<sup>2</sup> Ente istituito nel settembre del 1991 per esaminare e riportare al Primo Ministro e al Segretario di Stato questioni relative alle condizioni di impiego e di retribuzione degli insegnanti in Inghilterra e Galles.

insegnanti. Indennità particolari vengono pagate agli insegnanti che lavorano nel centro di Londra.

È stato introdotto anche un nuovo tipo di insegnante, l'*advanced skills teacher* (AST), il cui percorso permette agli insegnanti migliori di progredire come insegnanti di classe, senza assumersi responsabilità di gestione ed essere premiati di conseguenza. Gli insegnanti devono passare una valutazione esterna prima di poter essere nominati per un posto AST. Gli insegnanti AST devono dedicare l'80% del proprio orario di lavoro insegnando alle proprie classi e il 20% lavorando con insegnanti di altre scuole, fornendo pareri sull'organizzazione delle classi e sui metodi di insegnamento e lo sviluppo di materiali didattici.

Infine, è disponibile anche un *Fast Track Teaching Programme*, che ha lo scopo di reclutare, sviluppare e sostenere gli insegnanti e permettere loro un avanzamento di carriera rapido. Il primo programma di questo tipo è stato attuato nel 2002/2003.

## RETRIBUZIONE

I salari degli insegnanti qualificati (esclusi i vice capi di istituto e i capi di istituto) sono espressi in base alla loro posizione su una scala comune che prevede 6 punti. La posizione iniziale viene determinata in base alle qualifiche e all'esperienza dell'insegnante. Gli insegnanti progrediscono un punto ogni anno, fino al raggiungimento del punto 6, il massimo livello previsto, unicamente in base alle qualifiche e all'esperienza maturata.

**Tab. 1 Scala di pagamento degli insegnanti di classe in vigore dal 1° settembre 2004 (in sterline)**

Scala dei punti	Salario annuale (esclusa la London Area <sup>3</sup> )	Salario annuale Inner London Area	Salario annuale Outer London Area	Salario annuale Fringe Area
M1	18.558	22.059	20.862	19.449
M2	20.025	23.550	22.329	20.916
M3	21.636	25.188	23.940	22.527
M4	23.301	26.883	25.605	24.195
M5	25.137	28.743	27.441	26.031
M6	27.123	30.750	29.424	28.014

Gli insegnanti che hanno ottenuto il passaggio alla scala salariale di secondo livello, progrediscono in base a una scala che prevede 3 scatti.

**Tab. 2 Scala di pagamento degli insegnanti post-threshold in vigore dal 1° settembre 2004 (in sterline)**

Scala dei punti	Salario annuale (esclusa la London Area)	Salario annuale Inner London Area	Salario annuale Outer London Area	Salario annuale Fringe Area
U1	29.385	34.851	31.689	30.276
U2	30.474	36.564	32.775	31.365
U3	31.602	37.692	33.906	32.493

**Fonte:** *School Teachers' Pay and Conditions Document*, 2004.

<sup>3</sup> L'area di Londra è suddivisa in: *Inner London* che corrisponde al centro della città, *Outer London* che comprende la periferia e *Fringe Area* che corrisponde all'area confinante con la città di Londra costituita dalle zone di Camden, Islington, Hackney, Tower Hamlets e la Corporation of London.



I capi di istituto possono assegnare un maggior numero di punti o mezzi punti, cioè spostare gli insegnanti che hanno maggiori responsabilità (amministrative o gestionali) ad un livello superiore, un mezzo punto o un punto più avanti. Punti aggiuntivi possono venire assegnati ad insegnanti che si distinguono particolarmente nell'espletamento dei loro compiti di insegnamento, o per attirare e mantenere in servizio insegnanti di una determinata materia per cui vi è una carenza di personale. I capi di istituto devono fornire ad ogni insegnante un attestato relativo alla loro posizione, che include menzioni di punti aggiuntivi conferiti per le ragioni sopra elencate.

Gli insegnanti AST vengono invece pagati in base a una scala salariale di 5 punti consecutivi definita dall'organo responsabile rispetto a un'altra scala di 27 punti e a una serie di criteri, tra cui la natura del lavoro da svolgere e le competenze professionali richieste dal posto per cui fanno domanda.



## TIPOLOGIE DI INSEGNANTI E ACCESSO ALLA PROFESSIONE

Gli insegnanti del settore pubblico si dividono in:

**Educazione prescolare e istruzione obbligatoria<sup>1</sup>:** insegnanti in possesso del titolo di *licencjat* o di *magister*. Livello primario (*szkoła podstawowa*): per il primo ciclo (anni 1-3) gli insegnanti sono generalisti, mentre per il secondo ciclo (anni 4-6) sono specialisti e, come regola generale, sono formati per insegnare una sola materia.

**Istruzione secondaria superiore:** insegnanti in possesso del titolo di *magister* ottenuto a completamento di un percorso di studi a livello superiore universitario della durata complessiva di 5 anni.

Tutti gli insegnanti, anche a livello prescolare, devono essere in possesso di una qualifica di livello superiore, che può essere ottenuta attraverso un percorso di studi universitario a indirizzo pedagogico della durata di 3 o 5 anni, ottenendo rispettivamente il titolo di *licencjat* e di *magister*. Possono insegnare anche coloro che si sono formati attraverso un corso di studi in un istituto per la formazione degli insegnanti (*college*), ottenendo un *dplom* ma, dato che tale tipo di formazione non è di livello superiore, per insegnare devono ottenere il titolo di *licencjat* come esterni negli istituti di formazione superiore. Il tipo di formazione richiesta dipende dal livello di istruzione al quale andranno ad insegnare. La formazione degli insegnanti negli istituti di tipo universitario viene offerta in molti indirizzi di studio. All'interno di un indirizzo, gli studenti possono scegliere se specializzarsi e acquisire le qualifiche per l'insegnamento all'interno del loro percorso di studi (modello simultaneo), oppure possono prima completare gli studi e poi acquisire le qualifiche per l'insegnamento successivamente (modello consecutivo).

I *college* in genere formano gli insegnanti per specializzazioni che sono richieste a livello locale per risolvere il problema della carenza di insegnanti.

Le condizioni di servizio e lo status professionale degli insegnanti e del personale educativo di ogni livello, sono definiti nello Statuto degli insegnanti e dalla normativa generale sui contratti di lavoro. In base allo Statuto degli insegnanti, sono previsti i seguenti livelli di promozione:

- insegnante apprendista
- insegnante a contratto
- insegnante con nomina
- insegnante di carriera

Un insegnante che inizia la sua carriera, intraprende un anno di pratica di insegnamento (*staż*) al fine di ottenere la promozione a insegnante a contratto e poi inizia un ulteriore periodo di pratica di insegnamento della durata di 2 anni e 9 mesi per ottenere la promozione a insegnante con nomina. Il titolo di insegnante di carriera viene riconosciuto, in base a procedure particolari, da parte di una

---

<sup>1</sup> L'istruzione obbligatoria ha una durata di 9 anni, dai 7 ai 16 anni di età. Comprende il livello primario (*szkoła podstawowa*), a sua volta diviso in due cicli di 3 anni ciascuno, della durata di 6 anni (dai 7 ai 13 anni di età) e il livello secondario inferiore (*gimnazjum*) della durata di 3 anni (dai 13 ai 16 anni di età).



commissione di valutazione apposita. Gli insegnanti appartenenti a queste ultime due categorie, sono nominati a vita dalle autorità regionali o locali. Un insegnante di carriera che ha ottenuto risultati professionali eccezionali, può ottenere il titolo onorario di professore.

Gli insegnanti non hanno lo status di dipendenti pubblici ma, nello svolgimento della loro attività, hanno diritto ai benefici riconosciuti a questi ultimi.

## AVANZAMENTO DI CARRIERA

La promozione degli insegnanti dipende dai seguenti aspetti:

- ottenimento delle qualifiche richieste;
- svolgimento di un periodo di pratica di insegnamento (*staž*) completato con una valutazione positiva dei risultati professionali raggiunti (durante questo periodo di pratica, l'insegnante segue un piano di sviluppo professionale individuale);
- ottenimento dell'approvazione da parte della commissione per le qualifiche e, in caso di un insegnante a contratto, superamento di un esame in presenza di una commissione apposita.

Il percorso che un insegnante deve fare per ottenere la promozione è relativamente difficile. Oltre all'avanzamento nella scala di avanzamento professionale, agli adeguamenti nella retribuzione determinata dal livello educativo e alla durata del servizio, ci sono poche opportunità di promozione per gli insegnanti all'interno della scuola, perché la scala delle funzioni e delle posizioni è, nella struttura attuale, molto limitata. Un insegnante in possesso delle qualifiche, del livello di promozione e degli anni di servizio richiesti, può fare domanda per il posto di capo di istituto, di soprintendente all'educazione scolastica o di ispettore nell'amministrazione scolastica. L'insegnante con le qualifiche necessarie può anche passare dalla scuola primaria a quella secondaria, o accedere al posto di consulente o insegnante-consulente in un istituto per la formazione in servizio degli insegnanti. Tuttavia, tali promozioni sono spesso il risultato di un'offerta esterna e non rientrano nella carriera di insegnamento. Alcuni posti (ad esempio soprintendente all'istruzione scolastica) sono disponibili solo su concorso e per il periodo stabilito dalla legge. Non è comunque una promozione permanente e l'insegnante può perdere il proprio posto nel concorso seguente e tornare indietro al suo precedente gruppo di appartenenza.

## RETRIBUZIONE

Non è possibile fornire l'ammontare della retribuzione annuale degli insegnanti in Polonia.

Le retribuzioni di base degli insegnanti sono stabilite dal Regolamento del Ministero dell'educazione nazionale e dello sport sulla remunerazione degli insegnanti. Il regolamento viene emendato su base annuale in relazione ai cambiamenti delle percentuali salariali, risultanti principalmente dall'inflazione, e si applica agli insegnanti di tutti i livelli e di tutti i tipi di scuole e istituti del settore educativo (dalle scuole preprimarie a quelle secondarie e agli istituti di formazione in servizio degli insegnanti).

La retribuzione di un insegnante è formata dalla paga base e dalle seguenti indennità: durata del servizio, motivazione, funzione, condizioni di servizio, remunerazione per ore di lavoro supplementari e ore di sostituzione di colleghi, premi e altri pagamenti legati al rapporto di lavoro (a parte i cosiddetti fondo sociale e pagamenti sociali aggiuntivi – indennità di alloggio e indennità aree rurali). Le indennità e i bonus sono stabiliti dall'organo responsabile dell'amministrazione e gestione delle singole scuole.

Una volta ogni 2 anni, fino al 30° anno di impiego, l'insegnante avanza a un livello più alto nella scala della remunerazione di base. La differenza nella paga base tra un insegnante al primo impiego e un insegnante con 30 anni di servizio è di circa il 30%.

## TIPOLOGIE DI INSEGNANTI E ACCESSO ALLA PROFESSIONE

### Istruzione prescolare e istruzione obbligatoria (*ensino básico*<sup>1</sup>):

L'art.31 dell'emendamento del 1997<sup>2</sup> alla legge di base sul sistema educativo stabilisce che tutti gli insegnanti di tutti i livelli ottengono la loro qualifica professionale seguendo corsi superiori che conferiscono il titolo di *licenciado*, organizzati conformemente alle necessità dell'attività professionale nel livello di istruzione corrispondente. Per accedere alla *licenciatura* è necessario essere in possesso del *bacharel* o di un titolo equivalente. La formazione iniziale degli insegnanti dell'istruzione prescolare, dell'*ensino básico* e dell'istruzione secondaria comprende una componente scientifica e una componente pedagogica orientata al conseguimento di una qualifica professionale specifica.

La formazione iniziale degli educatori del livello prescolare e degli insegnanti dell'*ensino básico* si svolge nelle *Escolas Superiores de Educação* (istituti di tipo regionale integrati nell'istruzione superiore politecnica) e negli istituti di istruzione universitaria. Attualmente sono attive 14 *Escolas Superiores de Educação*.

### Istruzione secondaria superiore:

La formazione degli insegnanti dell'istruzione secondaria superiore avviene con le stesse modalità di quella degli insegnanti degli altri livelli, ma si svolge negli istituti di istruzione universitaria.

L'accesso alla professione docente avviene per concorso che può essere interno o esterno. Il concorso interno è aperto al personale docente che appartiene ai *quadros de escola*<sup>3</sup> o ai *quadros de zona*. Il concorso esterno è aperto a tutte le persone che hanno una qualifica professionale per l'insegnamento, certificata dal Ministero dell'educazione

La prima nomina è sempre provvisoria e diventa definitiva all'inizio dell'anno scolastico successivo alla conclusione del periodo di prova con voto *satisfaz*. Il periodo di prova serve a verificare l'adeguatezza professionale del docente rispetto alle funzioni che deve svolgere e avviene nell'istituto in cui il docente inizia la sua attività. Il periodo di prova corrisponde al primo anno dello scalino di ingresso nella carriera docente con qualifica professionale per l'insegnamento.

## AVANZAMENTO DI CARRIERA

<sup>1</sup> L'istruzione obbligatoria ha una durata di 9 anni, dai 6 ai 15 anni di età e corrisponde al ciclo dell'istruzione di base (*ensino básico*), organizzata in una struttura unica divisa in tre cicli consecutivi, rispettivamente di 4, 2 e 3 anni: primo ciclo (dai 6 ai 10 anni), secondo ciclo (dai 10 ai 12 anni) e terzo ciclo (dai 12 ai 15 anni).

<sup>2</sup> *Lei 115/97 Alteração à Lei de Bases do Sistema Educativo*.

<sup>3</sup> Il personale docente degli istituti di istruzione pubblici è strutturato in *quadros de escola* volti a soddisfare le necessità permanenti degli istituti di istruzione e *quadros de zona pedagógica* volti a garantire la copertura delle necessità non permanenti degli istituti, la sostituzione di insegnanti dei *quadros de escola*, le attività extrascolastiche.



I professori dell'istruzione pubblica sono funzionari dello Stato, di conseguenza hanno una serie di diritti e doveri comuni a tutta la Amministrazione pubblica. La loro carriera è unica, suddivisa in 10 livelli, a ognuno dei quali corrispondono posizioni salariali gerarchizzate e livelli di remunerazione diversi per ogni posizione remunerativa creata nell'ambito dello stessa scala.

Il livello iniziale è diverso a seconda alle qualifiche accademiche e professionali dell'insegnante.

In base al *Decreto-Lei* n.312/99:

- i docenti che hanno un posto, ma che non hanno qualifiche professionali per insegnare, rimangono nella posizione pre-carriera fino all'acquisizione della qualifica necessaria
- i *docentes profissionalizados* in possesso del *bacharelato* iniziano dal livello 1
- i *docentes profissionalizados* in possesso della *licenciatura* iniziano dal livello 3
- i *docentes profissionalizados* con il titolo di *mestre* in Scienze dell'educazione o in ambiti direttamente correlati al rispettivo *grupo de docencia*<sup>4</sup> iniziano a livello 4

L'avanzamento nella carriera docente dell'*ensino básico* e dell'istruzione secondaria avviene in base agli anni di servizio e alla valutazione del rendimento, che può dipendere da:

- acquisizione di un diploma di formazione specialistica (ad esempio la frequenza di corsi di formazione specialistica che permettono agli insegnanti di svolgere altri compiti educativi);
- il risultato della valutazione straordinaria (*avaliação extraordinaria*) come "Molto buono" comporta 2 anni di bonus.

Al 10° livello possono accedere i *docentes profissionalizados* che hanno acquisito un titolo accademico (*licenciatura, maestrado o doutoramento*) in scienze dell'educazione o in ambiti direttamente collegati al rispettivo *grupo de docencia*.

### La valutazione

La valutazione può essere ordinaria (*avaliação ordinaria*) o straordinaria (*avaliação extraordinaria*). La valutazione ordinaria riguarda gli insegnanti con funzioni di insegnamento, i docenti in pre-carriera e i docenti a contratto. Per gli insegnanti integrati nella carriera docente, la valutazione avviene nell'anno precedente alla passaggio di livello nella scala salariale o alla fine del periodo di prova.

Il processo di valutazione prevede la presentazione, da parte del docente, di un documento di riflessione critica dell'attività svolta nel periodo di tempo oggetto della valutazione, accompagnato dalla presentazione dei certificati di formazione continua. I docenti integrati nella carriera devono presentare il documento di riflessione critica nel corso dell'anno scolastico nel quale fanno domanda di progressione di carriera, entro 60 giorni dalla conclusione del periodo di servizio effettivo svolto necessario per la progressione. Nel documento devono essere indicate le attività svolte negli anni successivi all'ultimo processo di valutazione, dall'attività didattica allo svolgimento di attività amministrative, di orientamento o di supervisione, alla partecipazione ad attività svolte nell'ambito della comunità educativa.

Il risultato della valutazione è espresso con un giudizio che può essere *bom*, *satisfaz* o *não satisfaz*. Se il risultato della valutazione è *bom* o *satisfaz*, il docente passa al livello salariale successivo. Se il risultato della valutazione è *não satisfaz*, il docente in questione rimarrà al livello della scala salariale in cui si trova e dovrà svolgere una formazione mirata al miglioramento di quegli aspetti della sua attività che sono risultati negativi durante la valutazione. L'attribuzione di un secondo giudizio *não satisfaz*, determina la cessazione dell'insegnamento e un intervento di riconversione professionale in base a quanto stabilito per legge.

La *avaliação extraordinaria* può verificarsi al termine di almeno un corso di formazione specialistica

<sup>4</sup> Organizzazione di specifiche qualifiche richieste per insegnare discipline o aree disciplinari al 2° e 3° ciclo dell'*ensino básico* e nell'istruzione secondaria.

o in seguito al riconoscimento della qualità dei processi di insegnamento e di apprendimento e delle attività svolte dal docente nella scuola o nella comunità, ad esempio possono richiederla i docenti che hanno ottenuto un giudizio *Bom*, se hanno svolto 15 anni di servizio.

## RETRIBUZIONE

La retribuzione dei docenti dell'istruzione pubblica ha una scala salariale propria. Le norme relative allo statuto remunerativo del personale docente dell'educazione prescolare, dell'*ensino básico* e dell'istruzione secondaria, sono state definite nel 1989 e sono state riviste nel 2000. L'applicazione di specifici indici viene applicata, partendo da un indice di base 100, il cui valore è fissato con ordinanza congiunta del Primo ministro e del Ministero delle finanze, dopo negoziazione con le unioni degli insegnanti.

La carriera degli insegnanti del livello prescolare, dell'*ensino básico* e dell'istruzione secondaria comporta 10 livelli e una durata corrispondente, fissata legalmente dal 1° ottobre 2001:

Scala	Durata	Indice	Euro
1	2 anni	108	887,84
2	3 anni	125	1027,59
3	4 anni	151	1241,33
4	4 anni	167	1372,86
5	4 anni	188	1545,49
6	3 anni	205	1685,24
7 - I	3 anni	218	1792,11
7 - II	3 anni	223	1833,22
7 - III	3 anni	235	1931,86
8	3 anni	245	2014,07
9	5 anni	299	2457,99
10	-	340	2795,04

n.b. l'indice 100 corrisponde a 822,07 euro. Esistono dei professori al di fuori della carriera docente, con retribuzioni inferiori a quella prevista per il 1° livello della scala salariale.



## TIPOLOGIE DI INSEGNANTI E ACCESSO ALLA PROFESSIONE

Gli insegnanti del settore pubblico si dividono in:

### **Educazione prescolare:**

insegnanti con una formazione specifica di livello secondario superiore (4 anni di studi) ad indirizzo pedagogico. Può insegnare a livello prescolare anche chi ha concluso una formazione superiore (di I o II livello) in scienze dell'educazione o presso una scuola tecnica superiore;

### **Istruzione obbligatoria (*základní škola*<sup>1</sup>) e istruzione secondaria superiore:**

1° livello della *základní škola*: insegnanti che hanno conseguito una qualifica a livello di istruzione superiore di II livello (4-5 anni di studi), generalmente in scienze dell'educazione. La formazione prevede anche un'esperienza pratica in classe, di durata variabile.

2° livello della *základní škola* e istruzione secondaria superiore (materie generali): insegnanti specializzati che hanno conseguito una qualifica a livello di istruzione superiore di II livello (4-5 anni di studi) generalmente in due materie specifiche. La formazione pratica può essere concorrente o successiva. Nel primo caso inizia il secondo anno di corso e dura per 4 semestri.

Istruzione secondaria superiore tecnica e professionale (materie tecniche): insegnanti che, oltre alla formazione specialistica di livello superiore di II livello, hanno conseguito anche una qualifica per l'insegnamento, attraverso corsi paralleli o complementari ad indirizzo pedagogico (2 anni). Gli istruttori incaricati della formazione pratica (*mistři odborné výchovy*) devono essere in possesso di una qualifica specifica per l'insegnamento, generalmente ottenuta a livello di istruzione secondaria superiore.

Gli insegnanti non hanno lo status di dipendenti pubblici. Accedono alla professione tramite una procedura di selezione pubblica e concludono un contratto di servizio con il capo di istituto della scuola o, se quest'ultima non è dotata di personalità giuridica, con l'ufficio competente dell'autorità locale o con l'organo di controllo della scuola.

Sono possibili varie tipologie di contratto:

- contratto permanente: viene concluso con un insegnante che soddisfa i requisiti (qualifiche, abilità professionali e didattiche) richiesti dalla normativa in vigore sulla scuola. Un contratto permanente può essere risolto unilateralmente con un preavviso di due mesi. Il datore di lavoro può risolvere il contratto solo per ragioni previste dalla legge (sono escluse ragioni quali la malattia, la gravidanza e il servizio militare).

<sup>1</sup> L'istruzione obbligatoria ha una durata di 9 anni, dai 6 ai 15 anni di età e corrisponde al ciclo dell'istruzione di base (*základní škola*) organizzata in una struttura unica divisa in due livelli rispettivamente di 5 anni (dai 6 agli 11 anni di età) e 4 anni (dagli 11 ai 15 anni di età).

- contratto a termine: in genere viene concluso per sostituire un insegnante impiegato a tempo indeterminato. Durante questo periodo l'insegnante ha gli stessi diritti di un insegnante con contratto permanente. Non è possibile rinnovare il contratto se non per ragioni eccezionali, altrimenti è necessario concludere un contratto permanente.
- accordo al di fuori di un rapporto di lavoro: si tratta di una forma di contratto a termine per i cosiddetti lavoratori esterni o per persone che svolgono lavori di breve durata. Gli insegnanti non sono pagati in base alla normale scala salariale, ma ricevono un compenso pattuito. Questi accordi riconoscono meno diritti rispetto ai classici contratti a termine ed il loro uso è limitato dalla legge (il numero totale di ore lavorative coperte da un accordo di questo tipo non può superare il limite massimo di un anno).
- contratti part-time: le parti sono libere di stabilire alcune condizioni contrattuali come il numero delle ore lavorative. Solo nel caso di insegnanti donne con bambini di età inferiore ai 3 anni o insegnanti single con figli a carico con meno di 15 anni, il datore di lavoro è tenuto a stipulare questo tipo di contratto.

## AVANZAMENTO DI CARRIERA

Nell'insegnamento non è previsto un avanzamento di carriera. Di conseguenza, la maggior parte degli insegnanti terminano la carriera alla stessa posizione in cui hanno iniziato. La valutazione degli insegnanti da parte del capo di istituto si riflette solo in componenti complementari variabili della retribuzione.

Pur in mancanza di un vero e proprio avanzamento di carriera, agli insegnanti si possono presentare le seguenti possibilità:

- Nomina di un insegnante come esperto metodologico regionale per una materia di insegnamento. La nomina a questo ruolo non offre immediatamente un vantaggio economico o una riduzione delle ore di insegnamento ma, migliorando lo status professionale di un insegnante e il suo prestigio, comporta un maggiore interesse delle scuole a impiegarlo come esperto.
- Un insegnante può essere autorizzato a svolgere la funzione di *výchovný poradce* (insegnante preposto alla consulenza all'orientamento). In questo caso il suo carico di insegnamento viene ridotto di 1-3 ore a settimana, a seconda del tipo di scuola e del numero di studenti.
- Un insegnante in possesso delle qualifiche educative richieste dalla normativa in vigore e che ha completato la parte di formazione pratica per la scuola corrispondente, può diventare capo di istituto. Per pratica educativa si intende esperienza pratica raggiunta direttamente attraverso lo svolgimento di attività educative e di insegnamento, gestione o ricerca educativa, o lavoro come ispettore scolastico.
- Il vicecapo di istituto, nominato dal capo di istituto, può essere un insegnante che soddisfa i requisiti relativi alle qualifiche per il relativo livello educativo.
- Una promozione possibile nella carriera docente è il posto di ispettore scolastico. La legge sulla scuola non considera gli ispettori personale educativo, ma impiegati dell'amministrazione statale.

## RETRIBUZIONE

I termini di pagamento previsti dalla legge sulla scuola sono definiti dalla Legge sui salari e la remunerazione sul lavoro e dalla normativa sui termini di pagamento del personale degli enti pubblici. La scala salariale prevede 12 livelli in base alle qualifiche richieste e 12 "scalini" in base al numero di anni di servizio.

Nell'associare un insegnante al relativo livello della scala salariale, il datore di lavoro tiene in considerazione il carico di lavoro previsto dal contratto, le eventuali maggiori responsabilità richieste e i requisiti relativi alle qualifiche.

Il 1° gennaio 2005 entrerà in vigore la Legge sul personale educativo e sulle relative possibilità di carriera, la cui applicazione avrà un impatto anche sulle retribuzioni degli insegnanti, in relazione



alle loro qualifiche e compiti specifici.

Di solito, gli insegnanti devono essere in possesso di un titolo universitario di II livello, anche se in alcuni casi viene accettato anche un titolo di I livello. In questo caso, un insegnante è pagato in base alla scala salariale come un insegnante pienamente qualificato ma sono necessari due anni supplementari per progredire nella scala salariale.

Tutti gli insegnanti pienamente qualificati possono accedere a questi aumenti retributivi all'interno della scala salariale, indipendentemente dal tipo di contratto o dal tipo di rapporto di lavoro. Il riconoscimento delle esperienze professionali precedenti non dipende dal tipo di contratto o dal tipo di rapporto di lavoro.

Gli organi responsabili degli aumenti retributivi legati all'esperienza professionale si trovano a livello locale e centrale. Il datore di lavoro decide se riconoscere o meno l'esperienza precedente al di fuori del settore educativo.

Non esistono criteri formali per il riconoscimento dell'esperienza precedente non di insegnamento per iniziare a lavorare in una scuola e la decisione comunque spetta completamente al datore di lavoro. Spetta sempre al datore di lavoro decidere se riconoscere un'esperienza non di insegnamento come equivalente a un'esperienza di insegnamento e se tale esperienza è utile o meno all'insegnamento.

Quando gli insegnanti cambiano datore di lavoro, in genere mantengono il livello retributivo che avevano raggiunto con l'esperienza lavorativa precedente. Un'eccezione si ha quando il datore precedente aveva dato piena rilevanza all'esperienza precedente non di insegnamento e il secondo datore non riconosce la stessa rilevanza. In questo caso si può verificare un passo indietro nella scala salariale.

La scala salariale non permette aumenti in base al merito o in base a ulteriori qualifiche ottenute dall'insegnante. Nel caso di risultati eccezionali un datore può conferire componenti aggiuntive alla retribuzione, anche consistenti, ma la scala della carriera rimane la stessa. Tuttavia, anche se è prevista questa possibilità di compensi individuali speciali, la disposizione è limitata dalla mancanza di risorse finanziarie attribuite.

Gli straordinari sono pagati il 125% della retribuzione media oraria.

Sono previsti adeguamenti delle retribuzioni per responsabilità aggiuntive assunte dall'insegnante ma non sono casi riportabili ad uno schema generale, in quanto non dipende dal contratto ma dal caso singolo. In generale, gli adeguamenti salariali sono previsti per l'assunzione delle seguenti responsabilità: gestione della scuola; supervisione e guida degli altri impiegati; essere un insegnante di classe, insegnare nelle classi speciali con alunni con bisogni educativi speciali e immigrati. Gli insegnanti nelle classi ordinarie che accolgono alunni con bisogni educativi speciali non hanno diritto all'aggiustamento, ma il datore può valutare il loro maggior carico di lavoro e conferire il cosiddetto pagamento supplementare personale, deciso liberamente dal capo di istituto.

Gli insegnanti che desiderano migliorare le loro conoscenze sulla loro materie (ad esempio una lingua straniera), possono ricevere dei benefit relativamente alla formazione in termini di riduzione delle ore lavorative o tempo libero senza perdita di retribuzione. In accordo con il capo di istituto, il costo del corso può essere pagato dalla scuola. Se una scuola ha personalità giuridica, il capo di istituto decide, altrimenti decide l'autorità educativa competente.

Classificazione degli insegnanti nella scala salariale, riferita all'anno scolastico 2002/03:

	Minimo		Massimo	
	Corona	Euro	Corona	Euro
Insegnanti della <i>základní škola</i>	160.800	5.169	284.300	9.123
Insegnanti nelle scuole secondarie superiori (generalisti e professionali)	167.400	5.370	313.900	10.071

## TIPOLOGIE DI INSEGNANTI E ACCESSO ALLA PROFESSIONE

Gli insegnanti del settore pubblico si dividono in:

**Educazione prescolare e istruzione primaria:** *Cuerpo de Maestros* – insegnanti che hanno conseguito il titolo di *Maestro* o di *Diplomado en Profesorado de Educación General Básica*, dopo 3 anni di formazione di livello superiore (titolo universitario di primo ciclo).

**Istruzione secondaria:** *Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria* – insegnanti che hanno conseguito il titolo di *Licenciado, Arquitecto* o *Ingeniero* dopo 4, 5 o 6 anni di formazione di livello superiore (titolo universitario di secondo ciclo) e il *Titulo de Especialización Didáctica*, ottenuto previo superamento di un periodo di formazione accademica e un periodo di formazione pratica come docente (svolti in un periodo di tempo non superiore a due corsi accademici).

*Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional* – insegnanti che hanno conseguito il titolo di *Diplomado, Arquitecto Técnico* o *Ingeniero* dopo 3 anni di formazione di livello superiore e il *Titulo de Especialización Didáctica*

Per accedere al ruolo di insegnante del settore pubblico, è necessario sostenere un concorso diviso in due fasi:

- *Oposición*: valutazione delle conoscenze del candidato relativamente ai contenuti della materia che insegneranno, le capacità didattiche e la padronanza delle tecniche di insegnamento;
- *Concurso*: valutazione dei meriti del candidato, come la formazione accademica e l'esperienza di insegnamento.

I candidati che hanno superato le prove, per essere effettivamente di ruolo, vengono mandati in varie scuole per un periodo di formazione, della durata di un anno, che fa parte della procedura di selezione e che serve a valutare la loro attitudine all'insegnamento, attraverso la presenza di un tutor che li aiuta nei loro compiti di insegnanti. Al termine di questo periodo, gli insegnanti in prova devono sostenere una valutazione finale per la quale devono redigere un rapporto sul lavoro svolto durante l'anno accademico, che viene valutato da un ispettore, che valuta anche il giudizio espresso dal tutor.

Inoltre, coloro che hanno passato il concorso per la selezione ma non hanno ancora lo status di dipendenti pubblici, possono insegnare in base a nomina temporanea, in genere utilizzata per coprire posti scoperti o per sostituire insegnanti di carriera.

## AVANZAMENTO DI CARRIERA

Nel sistema scolastico spagnolo, la promozione professionale dei docenti avviene per capacità, merito, anzianità e scelta degli interessati.

Per la promozione professionale dalla categoria dei *Maestros* a quella dei *Profesores de Enseñanza Secundaria* sono richiesti:

- i titoli di studio necessari per accedere al corpo docente in cui si vuole insegnare;
- 8 anni di servizio nel corpo docente di appartenenza;
- il superamento delle prove di selezione (valutazione dei meriti e superamento di una prova)

Durante la prova di selezione vengono tenuti in considerazione il lavoro svolto, i corsi di formazione e di perfezionamento portati a termine e i meriti accademici. La prova vera e propria consiste nell'esposizione e nella discussione, entrambe orali, di un tema di specializzazione scelto dal candidato, che ha a disposizione un'ora per l'esposizione e 15 minuti per la discussione. A seconda della specializzazione scelta, la prova può comprendere anche parti pratiche.

Per passare ad un'altra categoria di docenti dello stesso livello, è necessario essere in possesso dei titoli di studio richiesti per insegnare a quel determinato livello, e superare le prove di selezione (valutazione dei meriti e superamento di una prova). Nella fase di selezione viene presa in considerazione l'esperienza di insegnamento dei candidati. Se il candidato opta per la stessa specializzazione di cui è titolare nel corpo docente di appartenenza, la prova consiste nell'esposizione e nella discussione, entrambe orali, di un progetto elaborato dal candidato. Se il candidato opta per una specializzazione diversa, la prova che deve superare è la stessa prevista per accedere alla categoria dei *Profesores de Enseñanzas Secundaria*.

I *Profesores de Enseñanzas Secundaria* possono accedere alla condizione di *Catédrático de Enseñanza Secundaria*, che viene valutata, a tutti gli effetti, come merito specifico e viene quindi acquisita e mantenuta a titolo personale, indipendentemente dalla carica che si va poi a ricoprire. Il requisito necessario per accedervi è avere un'anzianità minima di 8 anni nel corpo docente e nella specializzazione. La selezione consiste nella valutazione dei meriti e in una prova. Nella fase di selezione vengono tenuti in considerazione il lavoro svolto, i corsi di formazione e di perfezionamento portati a termine e i meriti accademici. La prova consiste nell'esposizione e nella discussione, entrambe orali, di un tema collegato al curriculum della specializzazione, a scelta del candidato.

## RETRIBUZIONE

La retribuzione dei docenti dei livelli non universitari del settore pubblico viene stabilita a seconda della categoria a cui appartengono, dell'anzianità e del posto di lavoro.

In generale, i docenti sono suddivisi in due gruppi:

- Gruppo A: viene richiesto un titolo universitario di secondo ciclo (*Licenciado, Arquitecto, ecc.*) per accedere alla professione;
- Gruppo B: viene richiesto un titolo universitario di primo ciclo o un titolo equivalente (*Maestro*) per accedere alla professione.

Lo stipendio di tutti i docenti è costituito da:

1. stipendio base: pari importo per tutti gli appartenenti allo stesso gruppo;
2. anzianità: definita in funzione degli anni di servizio e del corpo docente. Viene calcolata ogni ogni 3 anni di servizio (*trienios*);

3. paghe straordinarie: due all'anno, ognuna con un importo minimo della mensilità dello stipendio base e dei *trienios*;

Sono previsti emolumenti supplementari costituiti da:

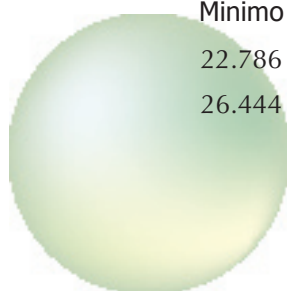
- "*complemento de destino*": supplemento calcolato in base al livello raggiunto;
- "*complemento específico*" (supplemento specifico): destinato a compensare le condizioni particolari di alcuni lavori. Esso comprende vari elementi:
  - una componente generalizzata, comune ad ogni gruppo;
  - una componente legata all'esercizio di organi di governo dei centri e altri posti di lavoro;
  - il *quinquenio* o *sexenio*, cioè l'esercizio della professione docente per 5 o 6 anni, unito alla formazione permanente. Per ottenerlo, il docente deve dimostrare di aver svolto, per ogni periodo di 5 o 6 anni, fra le 60 e le 100 ore di formazione in servizio, a seconda della Comunità Autonoma.

Lo stipendio di base e il "*complemento de destino*" sono gli stessi in tutte le Comunità Autonome, mentre il "*complemento específico*" varia a seconda della Comunità. Esso contribuisce a creare differenze salariali tra i docenti del settore pubblico in base alla Comunità in cui lavorano.

Il numero di anni necessari per raggiungere la retribuzione massima è 40.

La seguente tabella mostra il trattamento netto minimo e massimo (dati aggiornati al 2002/2003, relativi alla media fra il trattamento minimo e massimo nelle Comunità autonome)

	Minimo	Massimo
<b>Maestro</b>	22.786	32.285
<b>Profesor de Enseñanza Secundaria</b>	26.444	39.378



## TIPOLOGIE DI INSEGNANTI E ACCESSO ALLA PROFESSIONE

### Educazione prescolare

**e istruzione obbligatoria (*Grundskola*<sup>1</sup>):** *Lärare* – insegnanti in possesso di un diploma universitario in insegnamento e che hanno frequentato un programma di formazione per gli insegnanti in Svezia (o equivalente in un altro paese nordico o facente parte dell’AELS o dell’UE). Se il candidato ha frequentato un corso di istruzione superiore diverso da quelli sopracitati, l’Agenzia nazionale dell’istruzione superiore deve stabilire se soddisfa le condizioni di competenza necessarie.

### Istruzione secondaria superiore:

*Lärare* – la formazione degli insegnanti dell’istruzione secondaria superiore, avviene con le stesse modalità di quella degli insegnanti degli altri livelli. Le scuole secondarie superiori dovrebbero cercare di assumere insegnanti con titoli post-universitari.

Un candidato che non soddisfa queste condizioni, può essere assunto per un periodo massimo di 12 mesi per volta, a meno che non ci siano specifiche ragioni che lo impediscano.

In base ad un accordo nazionale, gli insegnanti sono assunti per un periodo di prova di 12 mesi, prima di ottenere un posto fisso. Lo scopo del periodo di prova è di offrire ai nuovi insegnanti un’introduzione sotto la consulenza di un insegnante con esperienza.

Gli insegnanti sono formalmente assunti dalle municipalità, ma le decisioni sull’assunzione di singoli insegnanti vengono prese a livello di singola scuola. Nelle scuole indipendenti gli insegnanti sono assunti dall’istituto.

## AVANZAMENTO DI CARRIERA

Non esiste nessun regolamento relativo alle possibilità di avanzamento di carriera e le prospettive di carriera degli insegnanti sono relativamente limitate.

Il Ministero dell’educazione e delle scienze, nell’agosto 1998, ha organizzato un incontro con rappresentanti di insegnanti, di capi di istituto, di datori di lavoro, dell’Agenzia nazionale per l’educazione e di alcuni istituti universitari per discutere delle opportunità di sviluppo per gli insegnanti e del miglioramento delle modalità di reclutamento. È stato prodotto un rapporto con proposte per misure di miglioramento della qualità delle attività svolte e per rendere la professione insegnante più attraente.

Tutte le municipalità sono state invitate a partecipare al progetto “Attraktiv skola” (scuola attrattiva). L’iniziativa coinvolge il Ministero dell’educazione e delle scienze, le due unioni degli insegnanti, l’unione dei capi di istituto e l’Associazione svedese delle autorità locali. Il progetto ha l’obiettivo di creare organizzazioni che sostengano lo sviluppo e il lavoro di qualità nella scuola, trovare nuove opportunità di sviluppo e di carriera per gli insegnanti e promuovere lo sviluppo della scuola

---

<sup>1</sup> L’istruzione obbligatoria ha una durata di 9 anni, dai 7 ai 16 anni di età e corrisponde al ciclo dell’istruzione di base (*Grundskola*) organizzata in una struttura unica.

attraverso la cooperazione con l'istruzione superiore e la vita lavorativa. Questa conoscenza e le esperienze prodotte dal progetto, così come le modalità di scambio di esperienze tra le scuole, dovrebbero poi essere diffuse. In totale, 25 municipalità partecipano al progetto che terminerà nel 2006.

Sono stati stanziati appositi fondi per incrementare il reclutamento degli insegnanti, in particolare in matematica, scienze naturali e tecnologia, per fornire un programma speciale per la formazione degli insegnanti che prevede metà del tempo di teoria e metà di insegnamento. Al programma possono partecipare coloro che hanno svolto studi universitari per 60 crediti e anche chi ha una qualifica di insegnamento ma intende integrarla. Durante la loro formazione gli studenti dovrebbero essere impiegati in una scuola. Da questo progetto usciranno 400 insegnanti qualificati fra il 2002 e il 2006.

## RETRIBUZIONE

Le retribuzioni degli insegnanti sono individuali e differenziate e sono stabilite a livello locale.

Nel dicembre 2000, le unioni degli insegnanti e l'Associazione svedese delle autorità locali sono arrivate a un nuovo accordo relativamente alla regolamentazione delle condizioni di lavoro degli insegnanti. L'accordo è valido fino al 31 marzo 2005 e stabilisce degli stipendi minimi per le diverse categorie di insegnanti.

La tabella riporta la retribuzione annuale minima e massima per le diverse categorie di insegnanti. Si tratta delle retribuzioni relative all'autunno 2002 (ancora attuali). Non c'è un legame diretto tra la retribuzione e gli anni di servizio, anche se gli stipendi più alti di solito corrispondono a insegnanti con maggiore esperienza.

	Retribuzione minima		Retribuzione massima	
	SEK	Euro	SEK	Euro
Livello preprimario	175.200	19.200	269.400	29.900
Istruzione obbligatoria (anni 1-7)	189.600	21.000	321.600	35.700
Istruzione obbligatoria (anni 4-9)	200.400	22.000	336.000	37.300
Istruzione secondaria superiore (materie generali)	210.000	23.300	356.520	39.600

Nota: La corrispondenza in euro è indicativa in quanto il cambio Euro/SEK è variabile.



**Fonte generale**

- Eurybase – Banca dati Eurydice sui sistemi di istruzione ([http://www.eurydice.org/Eurybase/frameset\\_eurybase.html](http://www.eurydice.org/Eurybase/frameset_eurybase.html))
- The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns, Report IV - Keeping teaching attractive for the 21st century, Eurydice, 2004

**Francia**

- SIAP – Système d'Information et d'Aide aux enseignants pour les Promotions: <http://www.education.gouv.fr/personnel/sia.htm> )
- SNUIPP - Syndicat National Unitarie des Instituteurs, Professeurs et PEGC [http://www.snuipp.fr/Kisaitou/Chapitre\\_D6.html](http://www.snuipp.fr/Kisaitou/Chapitre_D6.html) (Montant indemnités, prestations familiales)
- <http://www.education.gouv.fr/personnel/enseignant/carriere.htm>

**Inghilterra**

- Qualifying to teach (<http://www.tta.gov.uk/php/read.php?sectionid=160&articleid=1741> )
- Education (School Teacher Appraisal) (England) Regulations 2001 (<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2001/20012855.htm>)
- School Teachers' Pay and Conditions Document 2004 and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions ([http://www.teachernet.gov.uk/management/payandperformance/pay/2004/Pay\\_Publication\\_2004/](http://www.teachernet.gov.uk/management/payandperformance/pay/2004/Pay_Publication_2004/))

**Portogallo**

- Lei nº 46/86- Lei de Bases do Sistema Educativo
- Lei n. 115/97 – Alteração à Lei n.46/86, de 14 de Outubro (Lei de bases do Sistema Educativo)
- Decreto-Lei n. 312/99, de 10 de Agosto (Estrutura de Carrera Docente e Estatuto Remuneratório)
- Decreto-Lei n.240/2001, de 30 de Agosto (Perfis gerais de competencia para a docencia)
- Decreto lei nº 139-a/90 (estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores do ensino básico e secundário) alterado pelo decreto-lei nº 1/98
- Decreto Regulamentar n.11/98 de 15 de maio – Avaliação do desempenho dos professores

**Spagna**

- Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación (legge organica sulla qualità dell'istruzione)
- Real Decreto 118/2004, de 23 de enero por el que se regula el título de Especialización Didáctica
- Sito del ministero dell'educazione e delle scienze <http://www.mec.es>

BOLLETTINO DI  
**INFORMAZIONE**  
I N T E R N A Z I O N A L E

Hanno collaborato alla realizzazione di questo numero:  
Erika Bartolini e Silvia Vecci per la traduzione e  
l'elaborazione dei testi e per l'editing.

Progetto grafico: Indire Comunicazione

Stampa: ABC Tipografia - Sesto Fiorentino

