

PROF EUROPEI IN CRISI D'IDENTITÀ

MANCA IL RICONOSCIMENTO SOCIALE

MENTRE IL LIVELLO DI STIPENDIO NON È LA PRIMA CAUSA DI INSODDISFAZIONE

di Alessia Tripodi da Il Sole 24 Ore del 3/7/2004

I docenti europei sono in crisi. Si sentono poco riconosciuti dal punto di vista professionale e lamentano condizioni di lavoro spesso poco gratificanti. Tanto che più di un quarto dei professori danesi, svedesi e inglesi si dichiara pronto ad abbandonare la professione. Tutto questo nonostante recenti sondaggi di opinione realizzati tra studenti e famiglie dimostrino, invece, che la professione del docente è generalmente «ben considerata». Lo rivela il rapporto «L'attrattiva della professione insegnante nel XXI secolo» appena pubblicato da Eurydice, la rete europea per l'informazione sull'educazione. L'indagine, che fotografa la situazione dei docenti delle scuole secondarie inferiori della Ue, propone diversi strumenti per rendere più "appetibile" l'insegnamento, formare docenti competenti e impedire che questi abbandonino l'attività professionale prima della naturale conclusione della carriera.

Insoddisfatti. Un quarto dei docenti danesi confessa di aver fatto domanda per un nuovo lavoro e il 29% degli svedesi vuole cambiare professione. Addirittura il 35% degli inglesi, secondo i dati Eurydice, dichiara di avere intenzione di abbandonare l'insegnamento entro i prossimi cinque anni. I due terzi dei "prof" italiani si sente «non apprezzato» dalla società e il 72% di chi insegna alle superiori ritiene che negli ultimi dieci anni la professione abbia perso molto del suo prestigio. In ogni caso, i docenti europei indicano l'autonomia didattica e la qualità delle relazioni con alunni e colleghi come «i maggiori vantaggi derivanti dalla professione».

Tra i problemi, invece, spiccano la «complessità e l'aumento dei compiti richiesti» e «il maggiore carico di lavoro»: questi fattori sono considerati critici da più di un quarto dei docenti danesi, svedesi e inglesi. I "prof" lamentano anche la «mancanza di formazione pratica», in particolare per la «gestione di gruppi di adolescenti difficili». Le condizioni salariali invece, fa notare Eurydice, figurano «raramente» tra le prime fonti di insoddisfazione. Ma la percezione che i docenti hanno del loro prestigio sociale è spesso decisamente inferiore alla realtà: l'indagine rivela, infatti, che la maggior parte degli europei ha una considerazione «altissima» del lavoro svolto dagli insegnanti.

Più attraente. Secondo Eurydice è possibile aumentare il "fascino" della professione docente agendo su diversi fronti: la formazione, i salari, la mobilità, il pensionamento. Per attirare nuovi "candidati" alla docenza è utile diversificare la formazione iniziale attraverso programmi di apprendimento, a distanza o intensivi, dedicati a chi ha esperienza professionale in un altro settore. Inghilterra e i Paesi Bassi, per esempio, hanno già introdotto attività di formazione in servizio per quelle persone che desiderano diventare docenti ma non possono seguire corsi tradizionali. E proprio in Inghilterra è stato messo a punto un programma che permette alle scuole di essere riconosciute come organo di formazione (School-centred Initial Teacher Training).

Sul fronte della retribuzione, poi, bisognerebbe, secondo Eurydice, trovare formule per valorizzare l'esperienza e il lavoro dei "prof" e attirarli verso le scuole considerate «più difficili», come quelle situate in zone disagiate. In generale, in tutti i Paesi europei la progressione stipendiale è legata all'anzianità, ma esistono anche sistemi che "premano" il maggior impegno del docente in attività supplementari. Con la sola eccezione del Belgio, dove gli aumenti sono legati esclusivamente all'anzianità, e dell'Italia. In tutta la Ue sono le autorità educative centrali che determinano i salari di base, tranne che in Svezia, dove gli stipendi sono stabiliti a livello locale. Ma anche la mobilità rappresenta un fattore di equilibrio tra offerta e domanda di insegnamento. Unico neo, sottolinea Eurydice, il problema del trasferimento dei diritti acquisiti dal docente.

Mentre, infatti, gli aumenti legati all'anzianità o alle qualifiche supplementari sono quasi sempre facilmente trasferibili, per quelli legati al merito la questione è più complicata, soprattutto perché il capo di istituto ha spesso un ruolo preponderante nella valutazione del lavoro del "prof". In alcuni Paesi, come Francia, Germania, Spagna, Lussemburgo e Portogallo, esistono già veri e propri sistemi di organizzazione della mobilità. Per combattere il fenomeno dei pensionamenti anticipati, infine, Eurydice propone la riduzione del carico di lavoro a fine carriera. Una formula già attiva in diversi Paesi e che non prevede una corrispondente riduzione del salario.