



Quadro d'azione sull'attrattiva della professione di insegnante

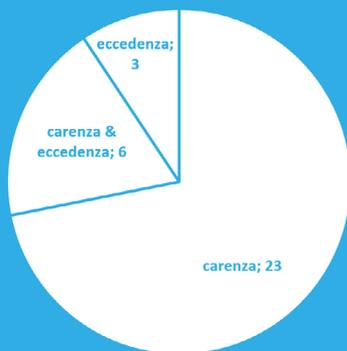
Adottato dal comitato del dialogo sociale settoriale europeo per l'istruzione nel dicembre 2023

L'ETUCE e l'EFEE e i loro rispettivi membri sono concordi circa le seguenti azioni che dovranno essere attuate a livello europeo, nazionale e locale allo scopo di aumentare l'attrattiva della professione di insegnante in ogni istituto di istruzione, compresa anche l'educazione della prima infanzia, l'istruzione e la formazione professionale, l'istruzione superiore e la ricerca:

Riconoscere il ruolo delle parti sociali nell'istruzione e impegnarsi nel dialogo sociale

1. Rispettare le parti sociali e coinvolgerle in maniera significativa nelle tematiche legate all'istruzione e all'occupazione nel settore dell'istruzione a tutti i livelli, al fine di rafforzare il dialogo sociale tra i vari livelli di governo e le organizzazioni sindacali e dei lavoratori.
2. Promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, e impegnarsi in tali ambiti, a livello europeo, nazionale e locale per garantire condizioni di lavoro eque ed inclusive per insegnanti, dirigenti scolastici e altro personale scolastico.
3. Incoraggiare la messa a disposizione a livello nazionale di un meccanismo che consenta agli istituti responsabili della retribuzione degli insegnanti riconosciuti dall'ordinamento nazionale di affrontare tematiche controverse.

Carenza di insegnanti nell'istruzione secondaria inferiore in Europa



Per numero di Paesi interessati. Le carenze e le eccedenze simultanee (eccesso di offerta) dipendono dalle aree tematiche. (Fonte: Commissione europea/EACEA/Eurydice, 2021)



Condizioni di lavoro

4. Incoraggiare salari adeguati che siano competitivi con riferimento agli impieghi che richiedono qualifiche simili o comparabili (in una data giurisdizione) e affrontare le eventuali disparità retributive attraverso la contrattazione collettiva e i contratti collettivi e/o influenzando la legislazione nazionale in materia di stipendi dei dipendenti pubblici, tenendo conto del crescente costo della vita in Europa e della direttiva europea relativa a salari minimi adeguati (UE/2022/2041).
5. Impegnarsi in una leadership collaborativa e collegiale negli istituti e nei sistemi di istruzione (a) per stabilire condizioni tese a favorire un ambiente positivo negli istituti di istruzione all'insegna di una cultura democratica di tolleranza, equità, dialogo professionale rispettoso, inclusività e collaborazione, e (b) per migliorare l'insegnamento, l'apprendimento e la valutazione.
6. Promuovere condizioni di impiego sicure, prevedibili e attraenti per gli insegnanti a inizio carriera, in modo da ridurre il tasso di abbandono di questi insegnanti sia durante il periodo di istruzione/formazione iniziale dell'insegnante sia nei primi anni della carriera professionale, in linea con la direttiva europea relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (UE/2019/1152).
7. Consentire un'organizzazione del lavoro e dell'orario di lavoro adattata a insegnanti qualificati, dirigenti scolastici e altro personale scolastico, garantendo al contempo la continuità didattica ad allievi e studenti.
8. Attuare politiche che sostengano carichi di lavoro equi e sostenibili, la mobilità, l'equilibrio di genere, l'assunzione di ulteriori insegnanti, dirigenti scolastici e altro personale scolastico.
9. Mettere in atto misure innovative per incoraggiare gli insegnanti a metà e a fine carriera a rimanere nella professione - ad esempio un equilibrio adattato tra insegnamento e altri impegni che riflettano e attingano alle capacità e competenze professionali sviluppate da tali insegnanti.
10. Riconoscere la misura in cui l'orario di lavoro effettivo degli insegnanti va oltre il tempo trascorso in classe e valutare correttamente il carico di lavoro effettivo degli insegnanti compreso l'ammontare di lavoro straordinario non retribuito.

Formazione iniziale degli insegnanti e sviluppo professionale continuo

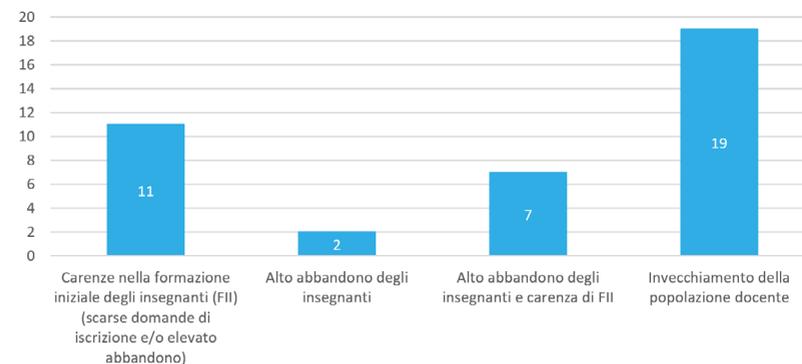
11. Riconoscere, valorizzare e supportare con strumenti appropriati e con lo sviluppo professionale continuo (SPC) la dimensione didattica fondamentale della professione di insegnante.
12. Sviluppare nuove strategie e introdurre programmi di riforma settoriali volti a migliorare l'attrattiva della professione di insegnante, ad esempio l'istruzione iniziale degli insegnanti, la fase di inserimento professionale, lo sviluppo professionale continuo, condizioni di lavoro dignitose, carico di lavoro equo e sostenibile, la mobilità, l'equilibrio di genere, insegnanti aggiuntivi, capacità di gestione dei conflitti, ecc.
13. Sviluppare strategie, riforme e programmi con il fine di garantire che la formazione iniziale degli insegnanti, la fase di inserimento professionale e lo sviluppo professionale continuo siano di alto livello, rimangano pertinenti e includano transizioni significative, come la transizione verde e quella digitale, ecc.
14. Creare percorsi di accesso e pratiche di fidelizzazione di sostegno agli insegnanti, accrescendo la qualità della formazione e del tutoraggio finalizzati all'inserimento professionale, riconoscendo che questi programmi svolgono un ruolo chiave nell'integrazione degli insegnanti neolaureati nella professione (fornendo loro strumenti pedagogici e didattici aggiornati e di qualità, materiali per la formazione degli insegnanti, metodologie di insegnamento alternative, aggiornamenti della progettazione curricolare) e implicano l'impiego di tutor altamente qualificati e metodi di valutazione degli studenti tesi a favorire la socializzazione professionale dei colleghi neolaureati.
15. Riconoscere la disponibilità di programmi di istruzione iniziale e sviluppo professionale continuo gratuiti, di qualità, inclusivi e accessibili come elemento fondamentale per aggiornare regolarmente le competenze pedagogiche, emotive e sociali di insegnanti e accademici e incoraggiare l'adozione di tali programmi.

Piano di studi e autonomia

16. Rimodellare sistemi e piani di studi - ove applicabile, condivisi e dotati di risorse adeguate - introducendo nuove metodologie e forme di lavoro con gli studenti, al fine di garantire uno sviluppo ottimale in base alle loro abilità e preferenze.



I problemi più significativi associati al reclutamento e alla fidelizzazione in Europa



Per numero di paesi colpiti. (Fonte: Commissione europea/EACEA/Eurydice, 2021)

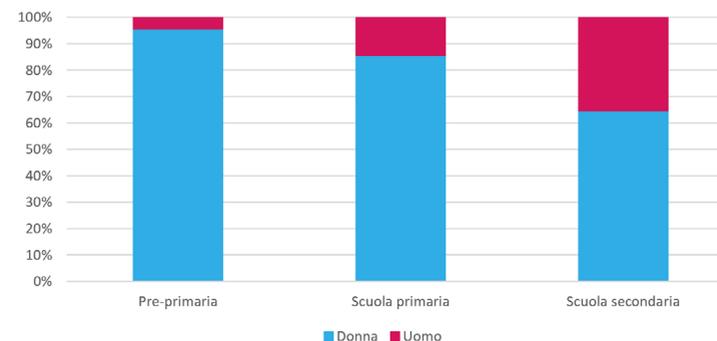
Investimenti per incrementare l'attrattiva dell'insegnamento

17. Promuovere investimenti in un'istruzione di qualità, inclusiva, attraente e innovativa, compresi investimenti mirati per garantire un ambiente di lavoro dignitoso e collaborativo per insegnanti, dirigenti scolastici e altro personale scolastico, e promuovere un insegnamento inclusivo e di qualità.
18. Fornire incentivi - compresi un sistema di avanzamento professionale sostenibile e opportunità di promozione - per incoraggiare dirigenti scolastici e insegnanti a contribuire a e sostenere una cultura collaborativa che incrementi non solo l'attrattiva della professione di insegnante ma anche l'equità e i risultati per gli studenti.
19. Incoraggiare meccanismi di investimento e incentivazione sostenibili per aumentare la partecipazione degli insegnanti ai programmi di formazione iniziale e sviluppo professionale continuo degli insegnanti.

Salute e sicurezza

20. Garantire condizioni di lavoro dignitose sostenibili - come definito dal programma dell'ILO per il lavoro dignitoso (1999) - e promuovere il benessere, la salute e la sicurezza degli insegnanti supportando gli istituti di istruzione nell'affrontare i rischi e ridurre i pericoli psicosociali, secondo la normativa nazionale pertinente, come lo stress da lavoro, la depressione da burnout, il carico di lavoro eccessivo, l'estensificazione e l'intensificazione che possono influire sulla salute degli insegnanti e indurli a lasciare la professione prematuramente.
21. Migliorare l'alfabetizzazione sanitaria di insegnanti, formatori, accademici, dirigenti scolastici, altro personale scolastico, rappresentanti dei lavoratori e datori di lavoro nel settore dell'istruzione, al fine di sensibilizzarli circa l'importanza delle misure per la salute e la sicurezza e la valutazione del rischio sui luoghi di lavoro nel mondo dell'istruzione.
22. Garantire il rispetto del diritto a staccare dal lavoro per prevenire squilibri nella vita privata e professionale di insegnanti, dirigenti scolastici e altro personale scolastico.
23. Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata prevenendo e controllando i carichi di lavoro eccessivi e lo stress da lavoro.
24. Promuovere l'adozione e l'attuazione delle "Linee guida multisettoriali per contrastare la violenza e le molestie sul luogo di lavoro causate da terzi" (2011) e contribuire alla loro revisione di concerto con gli altri firmatari, caldeggiando a favore di una direttiva UE per combattere la violenza e le molestie sessuali, l'attuazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea nell'ambito della "direttiva quadro" dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro (89/391/CEE), e la ratifica della Convenzione dell'ILO 190.
25. Promuovere tra i membri l'uso degli strumenti interattivi online per la valutazione dei rischi (OIRA) per l'autovalutazione nel settore dell'istruzione, adattandoli secondo le necessità.
26. Incentivare gli investimenti per garantire infrastrutture degli istituti di istruzione sane, sostenibili e resilienti.

Percentuale di insegnanti donne per settore educativo nell'Unione europea



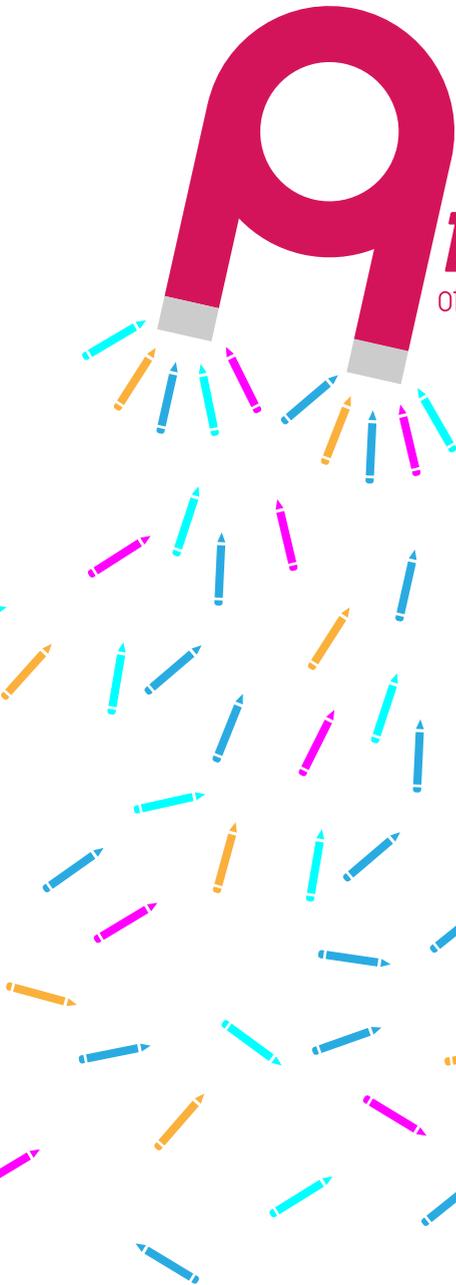
(Fonte: Commissione europea, 2019)

Stato della professione di insegnante

27. Promuovere l'autonomia professionale e la libertà accademica degli insegnanti e l'autonomia professionale dei dirigenti degli istituti di istruzione in modo che, attraverso un processo collegiale, si possa decidere l'approccio più adatto a soddisfare condizioni locali, contesti specifici e bisogni individuali degli studenti all'interno di qualsiasi quadro di studi, al fine di garantire un'istruzione inclusiva e di qualità.
28. Fronteggiare le sfide in materia di uguaglianza e diversità del corpo docente attraverso politiche e pratiche di assunzione, avanzamento di carriera e retribuzione che cerchino di attirare e conservare un corpo docente che rifletta la diversità della società di cui è al servizio.
29. Adottare misure idonee a realizzare un maggiore equilibrio di genere e affrontare il divario retributivo di genere, e a garantire che le condizioni di lavoro e le retribuzioni rimangano quanto più possibile attraenti e competitive così da attirare i migliori candidati possibili alla professione di insegnante.
30. Migliorare lo stato e la percezione pubblica della professione di insegnante attraverso campagne pubbliche che promuovano la professione tra il pubblico, in particolare nella fascia di età preuniversitaria e dell'istruzione secondaria superiore, e attraverso la cooperazione tra le parti sociali nel settore dell'istruzione e negli istituti di istruzione nel loro coinvolgimento con il grande pubblico.

Azioni di follow-up delle parti sociali

31. ETUCE ed EFEE e i loro rispettivi membri si impegnano per condurre una valutazione delle azioni congiunte attuate dalle parti sociali e presentate in questa sede tre anni dopo l'adozione del quadro.



Attractiveness of the Teaching Profession