

TALIS

Formare una forza lavoro qualificata per l'educazione e la cura della prima infanzia

Ulteriori risultati di Starting Strong Survey 2018



Sintesi

I professionisti del settore dell'educazione e della cura della prima infanzia (ECEC) sono i più adatti per sostenere lo sviluppo, l'apprendimento e il benessere dei bambini all'esterno del nucleo familiare. Questo rapporto sui risultati delle indagini *OECD Starting Strong Teaching e Learning International Survey 2018* (TALIS Starting Strong) esamina i principali fattori che possono contribuire a formare una forza lavoro altamente qualificata per il settore ECEC. L'indagine *TALIS Starting Strong* propone al personale e ai dirigenti delle strutture ECEC di nove Paesi partecipanti (Cile, Corea, Danimarca, Germania, Islanda, Israele, Giappone, Norvegia e Turchia) domande sulle loro caratteristiche, le pratiche nel luogo di lavoro e le opinioni sul settore ECEC.

Cosa ci dicono i dati

Istruzione, formazione e sviluppo delle competenze del personale

- Prima dell'entrata in servizio, una percentuale del personale ECEC che varia dal 64% in Islanda, al 97% in Germania ha seguito una formazione preparatoria mirata alle attività di educazione e di cura dei bambini. Tra questo personale, una percentuale che varia dal 45% in Cile, al 92% in Giappone ha svolto un periodo di formazione pratica durante i programmi iniziali di preparazione professionale. Il personale che ha completato un modulo di formazione pratica tendenzialmente ha coperto più aree di formazione.
- In tutti i Paesi, più del 75% del personale dichiara di aver partecipato a recenti attività di formazione permanente, ma tale partecipazione si verifica più spesso per i docenti che per gli assistenti, in particolare in Cile e in Israele.
- È importante anche la qualità della formazione permanente. In tutti i Paesi, il personale delle scuole pre-primarie che ha seguito una formazione in un maggior numero di aree sia prima di iniziare a lavorare sia in recenti corsi di formazione in servizio, adegua in maggiore misura le pratiche alle esigenze e agli interessi dei bambini rispetto al personale che ha seguito meno moduli di formazione. La formazione continua in una determinata area è collegata al senso di auto-efficacia del personale nel sostegno allo sviluppo dell'infanzia e alle attività svolte in staff con i bambini.
- In tutti i Paesi, generalmente il personale ECEC confida nella propria capacità di promuovere lo sviluppo socio-emotivo dei bambini, ma è meno sicuro della propria capacità di lavorare con gruppi di bambini con caratteristiche diverse e di utilizzare le tecnologie digitali per sostenere l'apprendimento dei bambini.
- I modelli di sviluppo professionale collegati direttamente all'attività che si svolge sul luogo di lavoro, come l'osservazione tra colleghi o il tutoraggio, restano meno diffuse rispetto alle attività di formazione che si svolgono fuori sede lavorativa.
- Il personale ECEC più impegnato nelle pratiche collaborative è più propenso a partecipare alle attività di formazione, evidenziando così le sinergie tra i canali di apprendimento formali e informali per lo sviluppo delle competenze. In Norvegia il personale delle strutture ECEC si distingue per il suo forte impegno negli scambi di feedback, nelle attività che condividono con i colleghi e nella partecipazione alle attività di formazione.

Condizioni di lavoro e benessere del personale

- Il personale ECEC dimostra un alto livello di soddisfazione per la professione, ma i punti di vista sulle condizioni di lavoro nel settore sono variegati.
- Nelle scuole pre-primarie, una percentuale che varia dal 61% del personale in Turchia al 90% in Islanda rileva una bassa soddisfazione per lo stipendio. Tra le ragioni più probabili che conducono il personale a lasciare il lavoro ci sono: la pensione, la salute, le responsabilità di famiglia e un lavoro in un settore diverso dall'educazione e cura della prima infanzia (ECEC). Tali ragioni indicano che spesso il personale ritiene che le possibilità di carriera sono scarse.
- Una percentuale del personale della scuola pre-primaria che varia dal 25% in Islanda al 71% in Corea dichiara di aver bisogno di un maggior sostegno da parte del proprio responsabile della struttura ECEC.
- Per le più alte percentuali di personale della scuola pre-primaria le fonti di stress sono: la carenza di risorse, un numero eccessivo di bambini in classe/nelle attività ludiche di gruppo/nei gruppi, il troppo lavoro relativo alla documentazione dello sviluppo dei bambini e un eccessivo carico di lavoro amministrativo.
- Il senso di stress nasce dagli squilibri tra esigenze professionali, risorse e riconoscimenti. Nella maggior parte dei Paesi, il sostegno dei dirigenti e la soddisfazione per lo stipendio fungono da ammortizzatori dello stress, anche se non costantemente. Le attività di formazione volte a ridurre la fonte di stress, relative alle pratiche di collaborazione e al controllo delle decisioni non sono abbastanza sviluppate o efficaci per attutire lo stress in modo significativo.
- In moltissime aree, le carenze di personale creano tensioni sia per il personale sia per i dirigenti, in particolare in Germania e in Israele (strutture di accoglienza dei bambini di meno di tre anni di età) ma meno in Danimarca (con bassi tassi di risposte all'indagine), Norvegia e Turchia.

Leadership e gestione nelle strutture dell'educazione e cura della prima infanzia (ECEC)

- In media, i dirigenti delle strutture di educazione pre-primaria dedicano circa il 30% del loro tempo alle funzioni amministrative e il 20% alle funzioni pedagogiche. La leadership pedagogica è associata positivamente ad atteggiamenti e pratiche del personale legati alla qualità delle prestazioni ECEC. I dirigenti la cui preparazione iniziale si è concentrata sulla prima infanzia e/o la leadership pedagogica dichiarano di impegnarsi di più nelle funzioni pedagogiche.
- Le opportunità per il personale di partecipare al processo decisionale della struttura ECEC non sono diffuse in tutti i Paesi. Il personale che percepisce una leadership più distribuita nella struttura ECEC, tende a impegnarsi più spesso in pratiche professionali collaborative e dichiara di essere più soddisfatto del proprio lavoro.
- Il personale e i dirigenti condividono ampiamente le loro percezioni sulla misura in cui i dirigenti riescono a definire una visione chiara e obiettivi precisi per la gestione della struttura ECEC, in particolare, in Germania (livello pre-primario) e in Norvegia (in entrambi i livelli di istruzione).
- I dirigenti delle strutture si relazionano spesso con i genitori o i tutori attraverso una comunicazione formale o informale, in particolare in Cile, Islanda e Giappone al livello d'istruzione pre-primaria e in Danimarca (con bassi tassi di risposta all'indagine) e in Norvegia (in entrambi i livelli d'istruzione).
- Sebbene la maggior parte dei dirigenti sia globalmente soddisfatta del proprio lavoro, riguardo ai salari, gli stessi dirigenti hanno riportato livelli di soddisfazione relativamente bassi, in particolare in Germania e in Israele (in entrambi i livelli di istruzione) e in Islanda e in Giappone (nella scuola pre-primaria).

Sostenere l'uguaglianza delle opportunità

- In molti Paesi partecipanti, la quota di personale con una formazione per lavorare con bambini di diversi background è maggiore nelle strutture ECEC con una più elevata diversità di bambini.
- Le differenze tra strutture di accoglienza in termini di composizione dei gruppi di bambini o di disponibilità di risorse sono moderatamente correlate con le condizioni di lavoro del personale. Di conseguenza, il personale che lavora presso strutture di accoglienza più impegnative non è sempre ricompensato da migliori condizioni di lavoro.
- Il coinvolgimento dei genitori è più frequente nelle strutture con una più elevata diversità di bambini solo in Cile, Islanda e Israele.

Cosa implica *Talis Starting Strong* per le politiche ECEC

Le conclusioni presentate nel presente rapporto indicano diverse aree di priorità per le politiche:

- Adottare standard di alto livello per i programmi di preparazione iniziale dell'educazione e cura dell'infanzia e creare condizioni volte a sostenere l'apprendimento formale e informale dei professionisti ECEC.
- Garantire che condizioni di lavoro sfavorevoli non gravino eccessivamente su una parte del personale ECEC e che lo status e il riconoscimento delle professioni ECEC siano allineati con le responsabilità del personale.
- Fissare le condizioni che consentano ai dirigenti delle strutture ECEC di adempiere le loro numerose funzioni e sviluppare una comprensione condivisa di come la leadership possa sostenere al meglio la qualità nelle strutture ECEC.
- Definire in modo mirato i miglioramenti nello sviluppo professionale e nelle condizioni di lavoro del personale nonché nello sviluppo della leadership nelle strutture ECEC che accolgono gruppi di bambini più eterogenei.