

“Leadership educativa nei paesi dell’Europa Latina”

Convegno 5 – 7 dicembre 2013

Richiesta di partecipazione agli workshop

Il contributo dell’associazione professionale Proteo Fare Sapere “Dirigenza scolastica e leadership, tra normativa, ricerche e sperimentazioni”

Antonio Valentino, dirigente scolastico

Antonio Bettoni, presidente Proteo

Il quadro teorico di riferimento

L’organizzazione scolastica è caratterizzata, come qualsiasi organizzazione, da due elementi essenziali apparentemente contraddittori: da una parte, la necessaria tendenza all’unitarietà - che richiede, proprio per questo, regole precise -; dall’altra, il bisogno di libertà e di affermazione di sé da parte dei suoi membri, che comporta, spinte centrifughe; e postula quindi una *“unità molteplice”* (Morin).

Il ruolo del dirigente è essenziale nella gestione di questa antinomia organizzazione/regole e individuo/libertà.

Da un lato deve condurre a unità l’organizzazione scolastica, anche con l’obiettivo di segnalarla con una chiara identità, dall’altro deve garantire spazi individuali di libertà per l’affermazione dell’identità del singolo e per la sua valorizzazione.

Quale profilo del capo di Istituto permette di venire a capo di questa antinomia: quello del *dirigente manager* o quello del *dirigente leader educativo*? O sono possibili altre ipotesi?

Ambito della ricerca e natura dei dati empirici a cui fa riferimento il contributo

1. I collaboratori del capo di Istituto: dalla normativa sugli OOCC al D.L.vo 165, al CCNL della scuola 2006-2009 [collaboratori del Dirigente Scolastico, le Funzioni Strumentali, altre funzioni] (G.U. del 17.12.2007).
2. Staff: Forme e funzioni con l’autonomia scolastica.
3. Staff e leadership nelle Istituzioni scolastiche autonome.

Costituiranno prioritari materiali della ricerca:

1. Le fonti normative e il dibattito relativo;
2. Testimonianze di Dirigenti Scolastici;
3. Dati di un questionario ad hoc su un campione circoscritto, ma significativo sulle esperienze di staff nei vari ordini e gradi di scuola;
4. POF di scuola (con particolare riferimento all’area progettuale dell’organizzazione).

Il percorso di ricerca

Il percorso è strutturato, in linea di massima, nei seguenti passaggi:

1. DS e staff:
 - a) staff come necessità organizzativa sempre più pressante e contraddizioni perduranti del sistema (vincoli contrattuali, scarsa mobilità interna per scarsa valorizzazione

dell'esperienza, dell'impegno e dei risultati professionali, aumento delle complessità e diminuzione delle risorse ...);

- b) le soluzioni adottate: vincoli normativi e forzature sperimentali;
- c) l'équipe di direzione: oltre lo staff? Il modello "Piero Romei";
- d) altre ricerche (TREELLE).

2. Leadership e modello democratico di direzione:

- a) forme di leadership e idee di potere;
- b) le specificità del sistema scuola italiano: dibattito ed esperienze;
- c) per un modello democratico di scuola: "senza leadership" (Roberto Serpieri)?

Risultati previsti

1. Un quadro il più possibile puntuale:

- a. delle contraddizioni normative;
- b. di modelli e forme di collaborazioni interne alle scuole, analizzate in rapporto alla loro capacità di dare risposte efficaci alla progressiva crescita di complessità delle Istituzioni Scolastiche (IS);
- c. delle condizioni necessarie per una scuola come organizzazione che poggi sulla valorizzazione e responsabilizzazione del personale docente.

2. Profili di leadership – o in ogni caso di direzione delle IS - coerenti con una idea di scuola democratica che funzioni come comunità di pratiche centrata sull'apprendimento.