

CONVEGNO “LA LEADERSHIP EDUCATIVA NEI PAESI DELL’EUROPA LATINA: AUTONOMIE, IDENTITÀ, RESPONSABILITÀ”

ROMA, 5-7 dicembre 2013

CANDIDATURA PER WORKSHOP: Dott.ssa Francesca Dello Preite, Dottoranda di Ricerca in Scienze della Formazione, Università degli Studi di Firenze, Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia.

PROPOSTA

Le attuali organizzazioni scolastiche, a prescindere dall’area geografica d’appartenenza, si configurano come ambienti di apprendimento-insegnamento altamente complesse il cui successo (strettamente correlato all’acquisizione di conoscenze, abilità e competenze da parte degli studenti) dipende dall’interazione e dall’interconnessione positiva di una molteplicità di fattori che assumono ruoli e funzioni diversificate a seconda della propria natura e del compito che ricoprono.

Gli studi condotti nell’ambito della sociologia e della psicologia delle organizzazioni affermano che dirigenti scolastici, docenti, personale ATA, ma anche genitori e *stakeholders* rappresentano, nel funzionamento della scuola, la risorsa di maggior rilievo. Oggi più che in passato c’è bisogno di soggetti capaci di pensare in termini di *problem solving*, di persone *empowered* motivate ad apprendere e a migliorare se stesse, interessate ad innovare i sistemi scolastici e ad affrontare le sfide della modernità. Per una riuscita positiva di tali condizioni è necessaria la presenza di un clima organizzativo che favorisca le relazioni, il dialogo, l’ascolto e il lavoro collaborativo tra i vari membri. La creazione di un clima positivo si configura, quindi, un obiettivo imprescindibile da conseguire (quando non sia presente) e un dispositivo da mantenere vivo e incrementare nel tempo là dove se ne ravvisi la presenza.

Il contributo qui presentato nasce da una ricerca empirica condotta nel 2009 e intende evidenziare le ripercussioni che il fenomeno del *turnover* dei dirigenti scolastici ha sul clima organizzativo di una data realtà scolastica. Lo studio comprende l’analisi di due contesti di cui uno interessato da un alto *turnover* dirigenziale mentre l’altro caratterizzato da una gestione stabile nel tempo. L’indagine sul campo è stata condotta attraverso due strumenti: 1- la somministrazione di un questionario agli insegnanti di entrambi gli istituti per evincere la percezione che gli stessi possiedono sul clima organizzativo e capire quanto su quest’ultimo incida la presenza di un dirigente scolastico stabile; 2- la conduzione di un’intervista in profondità ai dirigenti che si sono avvicendati nel tempo con lo scopo di comprendere i motivi legati ai loro trasferimenti o, nel caso del dirigente stabile sulla medesima sede, la scelta di rimanere per anni a dirigere la stessa scuola.

I risultati di maggior interesse sono quelli ottenuti dall’analisi dei questionari dei docenti. I dati elaborati mettono in evidenza che il clima organizzativo è strettamente correlato alla *leadership* e alle modalità con cui la stessa viene esercitata dal dirigente. Una *leadership educativa* che dà spazio alle persone nei processi decisionali e le rende attive e responsabili nella fase esecutiva crea anche le condizioni per lavorare in un clima disponibile al confronto e allo scambio e aperto ad accogliere nuove idee. Naturalmente anche la fiducia e il rispetto reciproci, che nascono da una conoscenza consolidata nel tempo, sono fondamentali per creare un clima positivo. Purtroppo quando il *turnover* diventa molto frequente e, soprattutto, avviene con cadenza annuale queste condizioni stentano a crearsi e il clima organizzativo è uno dei primi fattori ad entrare in crisi.

FIRENZE, 29 giugno 2013