



Leadershare

Sviluppo professionale per un management condiviso in istruzione e formazione

I. Premessa

Durante il semestre di Presidenza Svedese dell'UE (1 luglio – 31 dicembre 2009) è stata ribadita la necessità, per i Paesi membri, di investire sullo sviluppo professionale degli insegnanti e, parimenti, dei capi di istituto, considerati leve strategiche per il successo formativo degli alunni.

Con l'adozione delle Conclusioni del Consiglio, gli Stati membri hanno sottolineato la necessità del rafforzamento della cultura della leadership negli istituti di istruzione e formazione, nodo cruciale per migliorare l'efficienza dei diversi sistemi scolastici, la cui qualità rappresenta un fattore chiave per raggiungere risultati di apprendimento di alto livello.

Pochi anni prima, nel 2006, l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) aveva avviato l'attività "Improving School Leadership" (Migliorare la leadership scolastica) allo scopo di fornire un'analisi a livello internazionale della dirigenza scolastica che supportasse i decisori politici nella formulazione di indirizzi e linee guida per le politiche educative, soprattutto nell'ottica di un miglioramento dei processi di insegnamento ed apprendimento.

Dall'analisi di quanto emerso dallo studio OCSE e dal successivo documento del Consiglio, appare evidente come una dirigenza scolastica efficace sia un fattore importante per configurare l'ambiente globale di insegnamento e apprendimento, innalzare le aspirazioni e fornire sostegno agli alunni, ai genitori e al personale e favorire così il conseguimento di risultati più elevati. È quindi di importanza fondamentale che i capi istituto abbiano, o possano sviluppare, le capacità e qualità necessarie per farsi carico del crescente numero di mansioni cui sono confrontati. Di pari importanza è far sì che i capi istituto non siano sovraccaricati di compiti amministrativi e possano concentrarsi su questioni essenziali come la qualità dell'apprendimento, le questioni pedagogiche nonché il rendimento, la motivazione e lo sviluppo del personale, la cura delle relazioni interpersonali, la soluzione dei conflitti.

È importante soffermarsi sulla validità del cosiddetto modello di "management collegiale", che si basa su una visione della scuola come comunità professionale e come collegio di docenti e studenti. Il leader in questo contesto è mediatore di attività partecipative, il lavoro di team risulta fondamentale per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi, le decisioni sono collegiali e condivise, pur nel rispetto dei differenti ruoli. L'intera comunità educante si muove per il raggiungimento degli obiettivi comuni, vi è accettazione condivisa di valori culturali quali la qualità e l'equità dell'insegnamento ed apprendimento, gli studenti risultano coinvolti nelle finalità della scuola.



ALLEGATO 1

II. Descrizione del corso e obiettivi generali/finalità

Il corso "Leadershare" si rivolge a tutti i dirigenti scolastici e alle figure strategiche dell'organizzazione e del sistema scuola (collaboratori diretti del dirigente, funzioni strumentali, capi dipartimento, referenti di progetto etc.), offrendo loro uno spazio di confronto e di apprendimento congiunto, in cui innanzitutto definire in modo condiviso l'ethos della scuola, a partire dalla consapevolezza che il primario obiettivo di un' istituzione scolastica sia la costruzione di un "ambiente" che faciliti il ciclo insegnamento/apprendimento.

Gli obiettivi che questo corso si prefigge sono:

1. creare la cultura di team e approfondire il concetto di leadership educativa;
2. consolidare la motivazione e la coesione dei membri del team;
3. rafforzare la consapevolezza del ruolo professionale del leader e la capacità di avvalersi delle diverse professionalità presenti nel team;
4. saper investire nelle leve strategiche che creino le condizioni per una migliore qualità del sistema di insegnamento/apprendimento;
5. saper allineare la scelta e l'allocazione delle risorse alle priorità degli obiettivi didattici.

Questo corso è condotto in modo induttivo affinché i diversi stili di management possano emergere dall'esperienza concreta, per rispondere più efficacemente agli obiettivi individuali.

III. Risultati attesi:

I partecipanti miglioreranno le proprie competenze in termini di:

- visione: l'abilità di ispirare e motivare il personale e gli alunni;
- pensiero strategico: l'abilità di possedere una visione olistica;
- saper individuare le priorità nel giusto ordine;
- saper sviluppare strategie per evitare lo stato di emergenza continua;
- capacità di lavorare in team e di delegare responsabilità e funzioni;
- miglioramento dell'ambiente culturale;
- miglioramento della qualità dell'offerta formativa e delle strategie di insegnamento/apprendimento;
- capacità di utilizzare in modo efficiente ed efficace le risorse (economiche e non);
- abilità di comunicazione e soluzione dei conflitti;
- potenziamento dell'elasticità, dell'attitudine al cambiamento e dell'intelligenza emotiva;
- saper fornire incentivi e stimoli;
- apertura verso l'innovazione;
- promozione di una diffusa cultura organizzativa.

Lavorando insieme i partecipanti saranno invitati a:

- condividere le proprie esperienze, i loro valori e le loro idee



ALLEGATO 1

- essere aperti e flessibili rispetto alle opinioni degli altri
- . utilizzare in modo positivo differenze e complementarietà
- . distribuire compiti e funzioni in maniera efficace
- apprezzare l'opportunità di imparare gli uni dagli altri

IV. Contenuti del corso:

- 1) Come innovazione ed efficacia nei processi di management possono migliorare il sistema scuola
- 2) Cornice europea: raccomandazioni e conclusioni per gli Stati Membri
- 3) Management, leadership e team work
- 4) Le competenze richieste per un management di successo nel 21 ° secolo
- 5) Processi di leadership per se stessi: gestione delle risorse interne ed esterne
- 6) Approccio sistemico e leadership trasformativa
- 7) Coaching e gestione collaborativa
- 8) Cambiamento, innovazione, intelligenza emotiva come leve per un ambiente di apprendimento efficace
- 9) Public relation e fund-raising
- 10) Capacità di analisi e valutazione

V. Modello del corso

Il corso è progettato per essere una combinazione di lezioni, discussioni, progetti di gruppo e / o presentazioni.

Ogni sessione prevede lavori individuali e di gruppo. La prevista partecipazione di gruppi di docenti provenienti dalla stessa scuola permette di poter collaborare e beneficiare di processi di integrazione e miglioramento relativi ad un contesto comune di provenienza.

VI. Il focus del corso

- Che cosa significa essere un leader efficace nel 21 ° secolo?

Tutte le unità si riferiscono a questo fondamentale interrogativo e sono costruite sulle esperienze dei partecipanti. Il processo utilizzato per condurre l'esplorazione sarà così strutturato: presentazione degli argomenti, confronto e produzione cooperativa, verifica dei risultati e valutazione della ricaduta.



Associazione Professionale Universo CLIL
Piazza Teofrasto 15 - 00171 - Roma
P. IVA/C.F. 11144691000
www.universoclil.eu
info@universoclil.eu

ALLEGATO 1

VII. Erogazione del corso

Ognuna delle 10 aree del corso ha una durata di 4 ore ed è accompagnata da materiale on-line a disposizione dei corsisti.

In particolare, le specifiche della piattaforma per la fruizione dei contenuti, per la customer satisfaction e per la promozione dei risultati del corso sono trattate in modo più approfondito nell'Allegato 2 "Open Learning System".

.