



Presentazione del Progetto di sperimentazione

A ciascuno il suo profilo

Contesto

La scuola si trova oggi a dover interagire con una moltitudine di soggetti e a dover rendicontare del proprio operato. In questa realtà non è più pensabile tamponare le varie situazioni che si presentano come fossero un fatto emergenziale, né affidare il delicato compito di risolverle ora all'uno ora all'altro docente, sulla base di una disponibilità estemporanea, senza alcuna garanzia di continuità.

Finalità

E' necessario predisporre una struttura organizzativa solida e stabile in cui sia chiaro chi fa che cosa, con quale orizzonte temporale, a quale scopo, con quali competenze e perché proprio quella persona in quel determinato contesto. In altre parole sempre più si sente l'esigenza di trasparenza sui ruoli, sulle competenze necessarie a ricoprirli, sui criteri di scelta delle persone e sulle modalità di valutazione del loro operato.

Obiettivi

Attualmente non esiste un vero e proprio livello intermedio tra Dirigente scolastico e docenti. Esistono le figure di sistema, ma queste vengono individuate annualmente, in base a criteri non meglio identificati. Esse percepiscono una retribuzione aggiuntiva di natura contingente e transitoria, che di anno in anno si è fatta sempre più esigua.

Ci chiediamo se sia possibile, partendo da queste figure già istituzionalizzate, ipotizzare la creazione di un middle management che faccia stabilmente da ponte tra docenti e dirigente e che sia organicamente funzionale alla gestione della vita scolastica.

Fasi operative

Per sostanziare un' ipotesi di introduzione del middle management nella scuola abbiamo immaginato un percorso in otto fasi:

1. una prima consultazione con le scuole tramite questionari, interviste, sondaggi (on line o in presenza), focus group e giornate dedicate con stesura di un documento di sintesi
2. scelta di un campione di scuole per la sperimentazione vera e propria
3. elaborazione in modalità cooperativa (con il supporto degli esperti dell'associazione) dei **profili professionali** relativi alle varie funzioni di coordinamento all'interno dell'istituzione scolastica
4. somministrazione degli strumenti diagnostici di cui al punto 1 (qualora la scuola non abbia già partecipato alla fase di sondaggio preliminare)
5. formazione dei docenti aspiranti a ricoprire funzioni di coordinamento (attraverso strumenti quali il **bilancio di competenze** e il **portfolio dinamico del docente**, anche in formato elettronico)
6. elaborazione di un piano di miglioramento
7. attuazione del piano di miglioramento
8. valutazione finale dei risultati

N.B. In ordine ai punti 6, 7 e 8 sarebbe auspicabile che nelle scuole che scelgono di aderire alla sperimentazione fosse già avviato da almeno un anno un processo di autovalutazione di istituto (sistema CAF, Vales, o altri)