

IL DIRIGENTE SCOLASTICO IN EUROPA: Requisiti, modalità di reclutamento, di formazione e attività professionale dei capi d'Istituto in Francia, Spagna, Finlandia ed Inghilterra

1. TITOLO DI STUDIO ED ESPERIENZE PROFESSIONALI

1.a Francia

Professeur des écoles con 3 anni di insegnamento (Livello Primario); Professeur certifiés o professeur agrégés con 5 anni di insegnamento e un'età massima di 50 anni

1.b Spagna

Maestro e Professore con 5 anni di insegnamento rispettivamente per il livello primario e secondario

1.c Inghilterra

Insegnante qualificato (QTS) con esperienza didattica e Gestionale maturata come vice headteacher

1.d Finlandia

Qualifica di insegnante con esperienza di insegnamento della durata non specificata

1.e Italia

Insegnante laureato con 7 anni di insegnamento

2. MODALITA' DI RECLUTAMENTO E DI NOMINA

2.a Francia

Per il Livello Primario:

- Iscrizione in una lista di attitudine redatta da ogni *département*
- Candidature esaminate da una commissione dipartimentale, con a capo *l'inspecteur d'académie*
- Colloquio con il candidato ed esame delle schede personali
- Candidati della lista nominati dall'*inspecteur d'académie*

Per il Livello Secondario:

- Per concorso o attraverso una lista di attitudine

- 10 anni di servizio con esercizio di funzioni direttive per 20 mesi negli ultimi 5 anni
- Nomina a *stagiaire*
- *Nomina ufficiale al termine dello stage*

2.b. Spagna

- Il Consejo escolar elegge “ democraticamente” il director con voto segreto e a maggioranza assoluta, priorità della figura di leader del director rispetto a quella del dirigente
- Presentazione delle attività per gli anni di mandato 2 settimane prima dell'elezione
- Nomina di 4 anni, rinnovabile fino a 3 volte consecutive

2.c. Inghilterra

- Posti vacanti resi noti tramite bando pubblico
- Lista di candidati selezionati in base alle domande (elenco di qualifiche ed esperienza)
- Colloqui e selezione svolti dallo school governino body
- Le LEA(Autorità educative locali) nominano e licenziano il personale su proposta dello *scholl governig body*, esse sono “datore di lavoro” formale degli *headteachers*

2.d Finlandia

- Stabilite dalla municipalità
- Candidature e colloqui
- Reclutamento: Autorità incaricate dalla municipalità

2.e Italia

- Concorso regionale per esame e titoli su posti vacanti bandito dal Direttore Regionale
- Nomina del Direttore Regionale

3. MODALITA' DI FORMAZIONE INIZIALE E IN SERVIZIO

3.a Francia

- La formazione iniziale non è prevista per il livello primario, mentre è prevista nella forma dello stage per il livello secondario
- La formazione in servizio, la cui partecipazione è facoltativa, prevede per il settore primario attività organizzate da ogni *département*, sotto la responsabilità

dell'*inspecteur d'académie* (stage con riunioni di 3 ore ogni 15 gg.). Per il settore secondario è prevista la partecipazione facoltativa alle attività organizzate a livello di *académie*.

3.b Spagna

- La formazione iniziale è diversa per ciascuna Comunità Autonoma. Pertanto, i contenuti riguardanti gli aspetti della gestione amministrativa, finanziaria e delle risorse umane dipendono dalle Comunità e dagli Istituti che la offrono.
- La formazione in servizio è facoltativa e prevede la partecipazione a Corsi Monografici, Seminari e Congressi.

3.c Inghilterra

- *National Professional Qualification for Headteachers – NPQH*: (formazione iniziale specifica (induction period) che a breve diventerà obbligatoria)
- *Leading the Transformation of the School Workforce* (facoltativo, in vigore dal 2003)
- *Leadership and Management Programme for New Headteachers- Headlamp* (1995) - primo programma istituito
- *New Vision for Early Headship*
- ***New College for School Leadership (NCSL)***: Istituito nel 2000, offre ai capi di Istituto corsi di formazione continua per lo sviluppo professionale (Continuing Professional Development).

3.d Finlandia

- La formazione iniziale prevede l'acquisizione della qualifica in gestione scolastica (8 crediti) o la frequenza di un corso universitario di amministrazione scolastica (15 crediti)
- La formazione in servizio prevede la frequenza di un corso obbligatorio annuale di 3 gg. organizzato dalla municipalità su contenuti didattici individuati dal Consiglio Nazionale per l'Educazione

3.e Italia

- Formazione iniziale: la procedura concorsuale prevede al suo interno la frequenza di un corso di formazione finalizzato a far acquisire conoscenze, abilità e

competenze sugli ambiti di responsabilità del dirigente scolastico.

- Formazione in servizio: non obbligatoria

4. COMPETENZE E SFERA DI AZIONE

- Sono state fatte oggetto di analisi comparative nell'attività 1 (Francia, Spagna, Inghilterra, Finlandia).
- In Italia l'attribuzione della qualifica dirigenziale (decreto Lgs. n. 59/ 98) ha profondamente cambiato il quadro delle competenze dei capi d'istituto in relazione alle maggiori responsabilità che è chiamato ad assumersi nella scuola dell'autonomia. Il dirigente scolastico, cui si richiedono competenze organizzativo-gestionali, comunicativo-relazionali, didattico-educative, è responsabile della gestione unitaria della scuola e dei risultati ottenuti. Pertanto, la sua sfera d'azione si esplica all'interno della Scuola in compiti di coordinamento, promozione, gestione ed organizzazione delle risorse umane e all'esterno con gli Enti Locali e il territorio in termini di rappresentanza e negoziazione.

5. VALUTAZIONE

5.a Francia

- L'ispettore dell'Educazione Nazionale (IEN) responsabile del distretto della Scuola in questione si occupa della valutazione del *directeur d'école* (livello primario).
- L'ispettore didattico regionale si occupa della valutazione formale del *Professeur certifiés* (livello secondario). Il suo superiore gerarchico è il *Recteur d'Académie*. La procedura valutativa attivata nel 2001 prevede una prima fase di autovalutazione, a cura del capo di istituto, cui segue una analisi della situazione e degli obiettivi della scuola effettuata in un dialogo tra lo stesso capo di istituto e il Recteur. Quest'ultimo formalizza poi in una apposita lettera di incarico (non si tratta di contratto) i principali obiettivi così individuati. Il capo di Istituto riferisce annualmente sul grado di conseguimento degli obiettivi e alla fine del periodo di incarico (3 o 4 anni) viene sottoposto alla valutazione complessiva dell'azione svolta. Anche in questo caso è

previsto un colloquio tra l'interessato e il Recteur, che resta comunque titolare della facoltà di confermare o meno l'incarico.

5.b Spagna

- Valutazione esterna condotta dal MEC ogni 4 anni sui metodi didattici adottati e sui risultati ottenuti dagli alunni.

5.c Inghilterra

- *L'education Regulation 2000* impone che ciascuna scuola dichiari in un documento scritto le modalità con cui effettuare la valutazione degli Headteachers. La valutazione è effettuata dallo *scholl governing body* tramite una commissione costituita da un consulente esterno nominato dal “datore di lavoro” e da 2/3 membri dello stesso sgb. Spesso la sorte dell'Headteacher dipende dall'esito della visita ispettiva effettuata dall'OFSTED (Office for standard in Education), un organismo tecnico autonomo, non dipendente dal Governo, che ogni quattro anni valuta l'insieme delle attività svolte da ciascuna scuola, rendendo pubblico l'esito dell'ispezione effettuata. Ma può bastare anche un risultato poco soddisfacente raggiunto dagli allievi della scuola nei test standardizzati o negli esami, che sono gestiti da Commissioni rigorosamente esterne.

5.d. Finlandia

- Non presente. In caso di nomina a tempo determinato la municipalità può valutare l'operato del rehtor prima del rinnovo della nomina.

5.e Italia

- Il contratto (art. 27, punto 12) prevede due livelli di valutazione. Il primo è affidato ad un valutatore di prima istanza (un ispettore, o comunque un dirigente), il secondo, e definitivo, al Direttore generale regionale. Alla fine della procedura non ci saranno né punteggi né graduatorie. I giudizi utilizzeranno tre standard (“ da migliorare”, “ di apprezzamento”, “ di eccellenza”) e prenderanno in considerazione separatamente 6 aree di attività, riferite ai seguenti campi:

1. direzione e coordinamento dell'attività formativa, organizzativa e amministrativa;
2. relazioni interne ed esterne, collaborazione con le risorse culturali, professionali, sociali ed economiche del territorio;
3. ricerca, sperimentazione e sviluppo, ampliamento dell'offerta formativa;
4. valorizzazione delle risorse umane;
5. gestione delle risorse finanziarie e strumentali e controllo di gestione,
6. ulteriori obiettivi assegnati dalla direzione regionale.

La valutazione di prima istanza deve essere “ partecipata” e pienamente condivisa tra valutatore e valutato. In caso di dissenso con il valutatore di prima istanza, il valutato può chiedere l'intervento dei due esperti di cui parla l'art 27 (designati dal Direttore dell'USR), e comunque ha la possibilità di far valere le sue ragioni di fronte al valutatore finale.

6. RUOLO DEL CAPO D'ISTITUTO AI FINI DELL'AVANZAMENTO DELLA CARRIERA DEI DOCENTI

6.1 FRANCIA

- Livello secondario: Note pédagogique
- 40% Nota di merito amministrativa attribuita dal *recteur* su proposta del capo di Istituto
- 60% Nota di merito didattica fissata dall'Ispettorato

6.2 Spagna

- Nessun ruolo

6.3 Inghilterra

La scala salariale degli insegnanti è regolati da due meccanismi: il primo, collegato all'anzianità, è regolare e permette l'aumento di un punto per ogni anno di servizio fino ad un massimo di punti 9; il secondo (Advanced Skills Teachers), è diversificato secondo il merito (punti da 1 a 27 con possibile aumento all'interno di un range di 5 punti fissato da LEA e *governing body*). L'headteacher svolge un ruolo determinante per l'avanzamento della carriera e per l'aumento di retribuzione degli insegnanti perché:

- può assegnare più punti o mezzi punti in base al rendimento attestato che menziona i punti aggiuntivi e le ragioni;

- certifica che l'insegnante risponde agli standard di eccellenza previsti per l'ammissione alla selezione dei candidati (Lista dei candidati predisposta dalla LEA; Valutazione svolta dall'apposita agenzia nazionale).

6.d Finlandia

- Non svolge alcun ruolo

6.e Italia

- Diversamente da quello che avviene in alcuni Paesi Europei, il Dirigente non svolge in Italia alcun ruolo nel processo di avanzamento della carriera dei docenti, per il fatto che non esiste ancora nel nostro paese alcun sistema di valutazione della professionalità dei docenti e la progressione della carriera è regolata dall'anzianità di servizio. È anche vero che il tema è oggetto di attenzione da parte delle forze politiche e sindacali ed è facile ipotizzare novità al riguardo in tempi brevi.

Prof. Michele PASSALACQUA

Docente Comandato C.S.A. Agrigento

(articolo pubblicato nel sito www.provveditoratoag.it nel dicembre 2003)