

QUALI SONO GLI EFFETTI BENEFICI PER LE SCUOLE NEL MISURARE IL PROPRIO LIVELLO DI “MATURITÀ” NEL PERCORSO VERSO LE “LEARNING ORGANIZATIONS”?

Nel Modello proposto, le definizioni del livello sono prese in prestito dal modello di Bersin di High Impact Learning Organizations (HILO) e adattate all'ambiente organizzativo scolastico. Per quanto riguarda la misurazione del livello di Maturità, possiamo considerare un primo passo compiuto quando un'Organizzazione Scolastica inizia a lavorare con un'adeguata consapevolezza per costruire una cultura positiva dell'apprendimento avvicinandosi al Livello 1 e raggiungendo la piena maturità al Livello 4.

I livelli sono passaggi consequenziali di un processo che non vanno considerati come un quadro dello stato dell'arte ma come un percorso continuo. Per questo motivo, i livelli di maturità dell'organizzazione che apprende non sono assoluti, ma forniscono ai direttori scolastici e agli insegnanti un'indicazione affidabile su dove si trovano le loro scuole e su cosa devono fare per andare avanti. Secondo Bersin i quattro livelli di maturità sono definiti come segue:

Livello 1: episodico/programmatico

Le scuole a questo livello cercano semplicemente di fare qualche passo avanti per creare spazi per uno scambio più produttivo di innovazioni e creare attività di formazione più reattive. Durante questa fase si crea la consapevolezza del percorso verso l'essere un LO.

Livello 2: reattivo/contestualizzato

Al secondo livello, le Scuole sono focalizzate sull'eccellenza formativa, guidate da un programma di apprendimento coerente, partecipato e ben definito, meglio se realizzato da un team trasparente responsabile della governance e della progettazione didattica.

Livello 3: continuo/potenziamento

Le scuole che maturano al livello tre si caratterizzano per la loro attenzione alle prestazioni organizzative, creando spazio per lo sviluppo professionale del personale e creando procedure e politiche per il futuro successo accademico degli studenti e il loro sviluppo del talento. Il benessere della comunità scolastica è al centro della strategia di gestione centrale e la misurazione degli indicatori chiave di prestazione fa parte del programma scolastico.

Livello 4: anticipatorio/flusso

Al più alto livello di maturità, una scuola è un'organizzazione che apprende caratterizzata da una visione comune della scuola reale ed efficace, con un sistema efficiente e trasparente di gestione della conoscenza. A questo livello il sistema deve essere tenuto in vita per evitare che un cambio di gestione della scuola possa influenzare l'intero processo. Il livello di maturità implica sforzi e azioni chiare indirizzate a mantenere la maturità delle organizzazioni.

La Scuola come LO è un organismo vitale e il livello va interpretato come corrispondente a categorie di azioni e di consapevolezza. Di seguito è possibile trovare una spiegazione più dettagliata sull'utilizzo del questionario.

Il questionario (vedi allegato sotto) presenta 7 aree di impatto.

Visione condivisa
Creazione e sostegno di opportunità di apprendimento continuo per tutto il personale
Promozione dell'apprendimento di gruppo e della collaborazione tra tutto il personale
Instaurazione di una cultura della ricerca, dell'innovazione e dell'esplorazione.
Incorporazione di sistemi per la raccolta e lo scambio di conoscenze ai fini dell'apprendimento.
Apprendimento con e dall'ambiente esterno e da più ampie reti didattiche
Formazione e sviluppo di un'influenza intellettuale che funga da guida per l'apprendimento

Per ogni area il questionario propone 6 domande. Le risposte sono create sulla base della scala Likert. Il rispondente può scegliere tra 4 livelli di valutazione personale.

Ma come le scuole possono misurare i risultati?

Il promotore del questionario (la direzione della scuola) seleziona un certo numero di intervistati che devono essere scelti tra il personale, gli insegnanti, i genitori e gli studenti.

Non ci sono percentuali predeterminate delle diverse categorie ed è la direzione scolastica che dovrebbe determinare le categorie sulla base dei risultati attesi. In generale, dovrebbe essere rispettata una proporzione tra le categorie, ma l'analisi qualitativa implica che si possano definire diverse soluzioni.

Il significato e lo scopo del questionario implicano che:

- L'elenco dei 4 livelli non rappresenta una scala progressiva, ma una scala di miglioramento
- Il questionario nasce per un'autovalutazione e non c'è un punteggio da raggiungere, ma materia di analisi e azioni future

I dati progressivi possono mostrare che sei in diversi livelli in diverse aree. Ad esempio, tu puoi avere un livello 4 in "visione condivisa" e un livello 2 in "modellazione".

Per determinare a quale livello si colloca l'organizzazione il risultato va letto come segue

- PREVAILING of A - LEVEL 1
- PREVAILING of B - LEVEL 2
- PREVAILING of C - LEVEL 3
- PREVAILING of D - LEVEL 4

Il valutatore (dirigente scolastico) navigherà tra queste categorie e vedrà i relativi risultati, verificando il significato di ogni percentuale. Ciò aiuterà la direzione scolastica a realizzare uno spettro più analitico di azioni da intraprendere.

Visione condivisa
<p>Livello 1 Bisogna promuovere una visione comune, renderla trasparente e avviare un processo partecipativo</p>
<p>Livello 2 La visione comune è già definita ma bisogna lavorare per un migliore coinvolgimento di tutta la comunità scolastica</p>
<p>Livello 3 La scuola ha una chiara politica comune e una chiara visione comune rappresentata anche da un'evidente attività del logo dello squalo che identifica il dipartimento conosciuto da tutto il personale, genitori e studenti, tuttavia non è ancora percepito al di fuori della comunità educativa</p>
<p>Livello 4 La scuola ad una politica chiara e trasparente conosciuta sia all'interno che all'esterno che contenga ogni elemento per poter stabilire quali sono le finalità educative della scuola durante la vita accademica degli studenti e per prepararli al loro futuro. Le azioni concrete devono essere messe in atto per mantenerlo costante.</p>

Creazione e sostegno di opportunità di apprendimento continuo per tutto il personale
<p>Livello 1 La scuola organizza piani di formazione per gli insegnanti seguendo le linee guida nazionali ed europee. Per aver assicurato la massima corrispondenza con le esigenze del docente del resto del personale educativo suggerisce procedure ad una politica di individuazione delle risorse in base alle esigenze espresse dal docente per il loro sviluppo professionale</p>
<p>Livello 2 È in atto un processo di formazione dei docenti basato su un processo partecipativo, ma si suggerisce di rendere questo processo non estemporaneo ma forse pluriennale. comunità scolastica come studenti e genitori</p>
<p>Livello 3 La scuola ha un piano di formazione del personale basato sul processo partecipativo che coinvolge anche altri membri della comunità scolastica, il passo successivo potrebbe essere quello di organizzare opportunità di formazione al dialogo senza fare affidamento su una metodologia puramente erogativa. Nel caso in cui la scuola non abbia ancora adottato questa prospettiva nel piano di sviluppo professionale degli insegnanti e del resto della comunità scolastica, questo elemento potrebbe essere incluso</p>

Livello 4

La scuola ha un livello maturo di analisi gestionale e di sviluppo delle opportunità professionali per tutto il personale. un Sistema che consenta anche di valutare il processo partecipativo che coinvolge il docente e i genitori. Deve comunque creare un piano affidabile per il mantenimento delle attività e per la dovuta rendicontazione che permetta di valutarne l'efficacia.

Promozione dell'apprendimento di gruppo e della collaborazione tra tutto il personale

Livello 1

La Scuola organizza attività di apprendimento in team anche se limitate e saltuarie. Per rendere collaborativa tra i componenti del docente e del personale e coinvolgere gli studenti, occorre pensare ad una metodologia che dia più continuità alle attività e che possa consentire un scambio di conoscenze

Livello 2

La scuola organizza attività di apprendimento in gruppo con una certa continuità e programmazione all'inizio dell'anno, tuttavia l'elemento occasionale rimane e l'iniziativa è lasciata alla volontà di uno o più docenti particolarmente sensibili. Per evitare che tale programmazione vada verso un livello di occasionalità occorre procedere all'utilizzo di sistemi più organizzati rafforzando e formalizzando in maniera trasparente la struttura delle deleghe.

Livello 3

Il team building segue una certa programmazione, la delega ad un più docente è stata formalizzata ed è necessario a questo punto procedere ad una formalizzazione e anche la metodologia di team building partecipando con i docenti all'individuazione di strumenti adeguati e attuali. I docenti delegati possono procedere ad una struttura di rendicontazione annuale dei risultati delle attività per rendere trasparenti e noti a tutto il personale i contenuti delle attività svolte. Un coinvolgimento in attività di team building e tutto il personale e anche l'intera comunità scolastica compresi genitori e studenti completano questo livello.

Livello 4

La struttura del team building è matura organizzata e ben definita. La metodologia di team building è individuata I docenti sono delegati in modo trasparente. Esiste un modello di coinvolgimento della comunità educativa nelle attività di team building trasparente organizzato e la direzione scolastica deve organizzare un'adeguata rendicontazione e accettare che i livelli di delega possano essere mantenuti nel tempo.

Instaurazione di una cultura della ricerca, dell'innovazione e dell'esplorazione.

Livello 1

La ricerca volta a sperimentare nuovi metodi didattici, innovazioni nel campo della pedagogia e dell'organizzazione scolastica è occasionale e lasciata all'iniziativa di uno o più docenti. Se questi docenti lasciano la scuola, le innovazioni rischiano di non essere conosciute e praticate dagli altri docenti della comunità scolastica e dal personale. Il management deve riflettere su una struttura che gli consenta di intraprendere un percorso verso un vero sistema di gestione della conoscenza, conferendo opportune deleghe e promuovendo l'innovazione come politica scolastica trasparente e riconosciuta.

Livello 2

Nonostante esistano indicazioni da parte della dirigenza scolastica che incoraggino la ricerca e l'innovazione, manca un modello trasparente e conosciuto a cui ispirarsi da parte di tutto il personale. La direzione scolastica dovrebbe prendere in considerazione l'idea di diffondere maggiori incentivi per promuovere la ricerca e la cultura dell'innovazione anche attraverso una politica più chiara e trasparente che viene comunicata periodicamente a tutta la comunità scolastica.

Livello 3

La scuola ha una policy che offre indicazioni chiare e trasparenti sulle misure che intende intraprendere per cogliere l'opportunità di sviluppare ricerca e innovazione all'interno della propria struttura. Tuttavia, ulteriori passi possono essere compiuti anche per sfruttare al meglio le opportunità di ricerca e scambio europee progetti che la scuola realizza. La Scuola dovrebbe anche organizzare incontri di sperimentazione reciproca che coinvolgano i docenti e il personale scolastico e quando possibile anche gli studenti. Gli autori delle innovazioni individuate devono essere messi nella condizione di condividere le loro esperienze con il resto della comunità scolastica.

Livello 4

La scuola ha una politica chiara e ben nota per quanto riguarda lo scambio di informazioni sulle innovazioni che si stanno sperimentando all'interno della scuola o che provengono da esperienze al di fuori della scuola. Insieme alla comunità scolastica, sono anche coinvolti nelle attività di ricerca e sperimentazione. Un repository di innovazioni potrebbe essere utile anche attraverso l'uso costante dei social media per rendere il più trasparente possibile l'esito delle sperimentazioni che riguardano le innovazioni e poterle diffondere il più possibile

Apprendimento con e dall'ambiente esterno e da più ampie reti didattiche

Livello 1

La scuola esprime l'esigenza di maggiori relazioni con le reti esterne, non solo attivandole per realizzazioni sociali culturali ma anche come soggetti che possono dare un contributo alla struttura pedagogica e ai programmi educativi. La scuola deve organizzare un ambiente di apprendimento più ampio per strutturare in modo continuativo e ben definito attività e coinvolgimento di partner esterni, anche attraverso occasioni programmate e capillari.

Livello 2

La scuola ha una serie di rapporti con la comunità educativa anche se non stabili e orientati a progetti individuali e temporanei. Per stabilizzare alcuni di questi rapporti, è possibile che la direzione scolastica si muova verso un sistema trasparente di accordi che possono essere sia generali che di area di competenze trasversali

Livello 3

La scuola ha convenzioni con enti esterni che la coinvolgono costantemente in una serie di attività legate alle life skills e trasversali. enti esterni.

Livello 4

La scuola ha un progetto più trasparente Sistema di relazioni con gli enti esterni, Coinvolgila costantemente nelle attività e chiedi il loro contributo non solo nelle aree trasversali e nelle competenze di vita ma li coinvolgo anche nella definizione di programmi specifici per preparare ragazzi e ragazze alla una futura direzione accademica o professionale. scolastica può quindi procedere nella definizione di accordi anche più estesi andando a coinvolgere nelle attività ordinarie una serie di centri di rispecializzazione analizzati sul territorio e chiedendo il loro contributo costante

Formazione e sviluppo di un'influenza intellettuale che funga da guida per l'apprendimento

Livello 1

La direzione della Scuola è esercitata secondo un sistema di deleghe saltuarie e non esiste una vera e propria determinazione della E trasparente. Considerando che questo potrebbe aiutare a definire le rispettive aree di impatto della collaborazione scolastica e danno forma a un lavoro di leadership più chiaro sul sistema delle deleghe e sui diversi ambiti di intervento potrebbe essere una prospettiva da mettere in campo.

Livello 2

La leadership prevede un sistema di deleghe chiaro e ben progettato. Tuttavia, se il sistema delle deleghe è strutturato all'interno della scuola e la dirigenza organizza occasioni di partecipazione per rendere le politiche scolastiche il più vicino possibile ai bisogni espressi dalla comunità. Un ulteriore sforzo per rendere la struttura delle deleghe ancora più rispondente alle esigenze di coinvolgimento il più possibile al di là delle forme di delega previste dai docenti di diritto della scuola e anche altri componenti della comunità scolastica come studenti e genitori potrebbe essere importante e utile .

Livello 3

La dirigenza scolastica è organizzata secondo una struttura trasparente e prevede deleghe importanti e ben individuate e strutturate. Un'attività che coinvolga tutti gli ambiti della comunità scolastica è un forte orientamento verso gli studenti per la loro partecipazione alla dirigenza potrebbe aiutare la scuola ad avere un orientamento sempre più innovativo scuola

Livello 4

La scuola ha una struttura dirigenziale ben organizzata e dispone di un sistema avanzato di deleghe chiaro e trasparente. Questo sistema di deleghe potrebbe essere accompagnato da un processo organizzativo che si mantenga stabile nel tempo e che non cambi metodologia e approcci anche in presenza di avvicendamento del personale. Il sistema di leadership deve mostrare la sua maturità coinvolgendo profondamente studenti, genitori e personale nel processo decisionale.