

IV

(Informazioni)

INFORMAZIONI PROVENIENTI DALLE ISTITUZIONI, DAGLI ORGANI E
DAGLI ORGANISMI DELL'UNIONE EUROPEA

CONSIGLIO

Conclusioni del Consiglio relative ad una leadership efficace nel campo dell'istruzione ⁽¹⁾

(2014/C 30/02)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

CONSIDERANDO QUANTO SEGUE:

1. Le conclusioni del Consiglio, del 26 novembre 2009, sullo sviluppo professionale degli insegnanti e dei capi istituto, hanno riconosciuto che una dirigenza scolastica efficace è 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, e che pertanto è 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.
2. Le conclusioni del Consiglio europeo, del 13-14 dicembre 2012, hanno invitato il Consiglio, gli Stati membri e la Commissione a garantire un rapido seguito all'iniziativa «Ripensare l'istruzione», e le successive conclusioni del Consiglio, del 15 febbraio 2013, su «Investire nell'istruzione e nella formazione — una risposta a “Ripensare l'istruzione”», hanno invitato gli Stati membri a rivedere e rafforzare il profilo professionale delle professioni dell'insegnamento, compresi i capi istituto, e a mettere pienamente a frutto il potenziale di cooperazione e apprendimento tra pari insito nel metodo di coordinamento aperto.
3. La strategia Europa 2020, ed in particolare l'analisi annuale della crescita per il 2013, invita gli Stati membri a preservare il potenziale di crescita dando la priorità agli investimenti nell'istruzione e nella formazione e rafforzandoli ove possibile, assicurando al tempo stesso l'efficacia di tali spese.

E ALLA LUCE:

- della conferenza organizzata dalla Presidenza lituana sulla «Leadership nel campo dell'istruzione», tenutasi a Vilnius il 9 e 10 settembre 2013, che ha offerto ai rappresentanti

degli Stati membri dell'UE, dei paesi candidati e dei paesi dell'EFTA, insieme alla Commissione europea, una piattaforma per contribuire al dibattito politico su questo tema importante;

- della conferenza Comenius sul tema «Sviluppare la scuola tramite il sostegno offerto dai programmi dell'UE, una conferenza per capi istituto», tenutasi a Vilnius l'11 e 12 ottobre 2013.

PRENDE ATTO CON INTERESSE:

della comunicazione della Commissione dal titolo «Aprire l'istruzione» ⁽²⁾, che invita gli Stati membri a promuovere un insegnamento e un apprendimento innovativi per tutti facendo uso appropriato delle nuove tecnologie e delle risorse educative aperte.

SOTTOLINEA QUANTO SEGUE:

1. In qualità di forze trainanti per la crescita, la competitività e la coesione sociale in una società della conoscenza, i sistemi di istruzione e formazione europei richiedono una leadership forte ed efficace a tutti i livelli. I moderni dirigenti scolastici fanno fronte ad una serie di compiti impegnativi, che comportano non solo la responsabilità di migliorare la qualità dell'insegnamento ed aumentare i livelli di istruzione, ma anche di gestire risorse umane e finanziarie.
2. La leadership scolastica richiede una gamma di competenze altamente sviluppate sostenute da valori fondamentali. Richiede impegno professionale, capacità di motivare ed ispirare, nonché competenze per una sana gestione e capacità pedagogiche e comunicative. I buoni dirigenti scolastici sviluppano una visione strategica per i loro istituti, agiscono come modelli sia per i discenti che per gli insegnanti e sono fattori chiave per la creazione di un ambiente efficace e attraente che favorisca l'apprendimento. Essi inoltre ricoprono un ruolo importante nel creare collegamenti efficaci

⁽¹⁾ Ai fini del presente testo, il termine «leadership» è esclusivamente utilizzato nel contesto di scuole, IFP e centri di apprendimento per adulti.

⁽²⁾ 14116/13.

tra diversi livelli di educazione e formazione, famiglie, mondo del lavoro e comunità locale, con l'obiettivo comune di aumentare il livello di istruzione raggiunto dai discenti.

3. La selezione, il reclutamento, la preparazione e il mantenimento in sede del personale più competente per posizioni dirigenziali negli istituti d'istruzione, nonché l'apprestamento di condizioni favorevoli al suo sviluppo professionale, sono quindi di fondamentale importanza e richiedono particolare attenzione da parte dei decisori.

4. La leadership scolastica può essere efficace quando:

— i dirigenti scolastici sono in condizione di concentrarsi principalmente sul miglioramento della qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento in seno al proprio istituto, garantendo al tempo stesso l'equità;

— la leadership si basa su ruoli chiaramente definiti;

— adotta un approccio collaborativo e inclusivo;

— è in grado di individuare i punti di forza e le competenze dei membri del personale ed assegnare loro ruoli dirigenziali;

— è in condizione di assegnare risorse e ad esplorare approcci didattici innovativi; e

— continua ad assumersi la piena responsabilità nei confronti non solo delle autorità nazionali, ma anche di quelle locali e regionali e della comunità nel suo insieme, e ne riceve il sostegno, in particolare quando si impegna a introdurre cambiamenti.

CONVIENE PERTANTO QUANTO SEGUE:

1. Approcci innovativi alla leadership possono contribuire ad attirare e mantenere in sede candidati di altissimo livello, permettendo agli ambienti di apprendimento di far fronte alle continue innovazioni che emergono a ritmo sostenuto nel campo dell'istruzione, sfruttandone appieno il potenziale.

2. È altresì necessario professionalizzare, rafforzare e sostenere il ruolo del dirigente scolastico, individuando preliminarmente le competenze richieste, sviluppando percorsi di carriera più strutturati, valutando le necessità di sviluppo professionale specifiche di coloro che assumono posizioni dirigenziali e fornendo le pertinenti opportunità di formazione.

3. Occorrono sufficiente flessibilità, autonomia e responsabilità perché i dirigenti scolastici possano sviluppare approcci innovativi alla leadership nonché creare condizioni atte ad incoraggiare altri membri del personale ad assumere responsabilità dirigenziali.

4. Il personale che occupa posizioni dirigenziali deve possedere o acquisire, nonché aggiornare regolarmente, le competenze necessarie per tali posizioni, comprese quelle che permettono loro di utilizzare efficacemente le nuove tecnologie e le tecniche di gestione per la promozione dell'apprendimento innovativo e la gestione efficace dei loro istituti.

RIBADISCE QUANTO SEGUE:

Mentre la responsabilità dell'organizzazione e del contenuto dei diversi sistemi di istruzione e formazione compete esclusivamente ai singoli Stati membri, la cooperazione e lo scambio di migliori prassi nel settore della leadership scolastica a livello europeo tramite il Metodo di coordinamento aperto, con l'ausilio di un utilizzo efficace dei programmi UE, in particolare Erasmus+, possono contribuire utilmente sostenendo ed integrando misure prese a livello nazionale, regionale e locale.

INVITA GLI STATI MEMBRI A:

A. Sostenere, nel rispetto delle circostanze nazionali e del principio di equità, nuovi modi per rafforzare un'autonomia efficace e responsabile degli istituti di istruzione e dei dirigenti scolastici, in particolar modo:

1. Promuovendo l'autonomia degli istituti di istruzione e dei dirigenti scolastici in merito a questioni pedagogiche e all'assegnazione interna di risorse, garantendo al tempo stesso che essi dispongano dei mezzi e del sostegno necessari per adattarsi e rispondere con efficacia a condizioni locali specifiche e cangianti.

2. Definendo chiaramente i ruoli e le responsabilità e provvedendo a che le competenze richieste ai dirigenti scolastici siano sostenute e rafforzate tramite diversi percorsi di sviluppo professionale, compresa la condivisione in rete tra tali dirigenti.

3. Agevolando un processo decisionale informato e una maggiore responsabilità, ad esempio attraverso l'uso di dati intelligenti, provvedendo alla disponibilità di meccanismi di garanzia della qualità e sviluppando misure specifiche per gli istituti di istruzione che si trovano in aree svantaggiate.

4. Raccogliendo esperienze di approcci alla leadership scolastica efficaci e proficui in diversi contesti nazionali, in particolare al fine di trovare un equilibrio ottimale tra flessibilità, autonomia e responsabilità, nonché di verificare l'impatto degli approcci innovativi sulla qualità dell'insegnamento e dei risultati ottenuti.

B. Rendere la leadership scolastica più interessante, in particolare modo:

1. Garantendo una maggiore professionalizzazione quale mezzo per attrarre i candidati più adatti.
2. Consentendo ai dirigenti scolastici di concentrarsi sul miglioramento dell'insegnamento e dell'apprendimento nel loro istituto, anche cercando un migliore equilibrio fra gli incarichi puramente amministrativi e i compiti fondamentali relativi all'insegnamento e all'apprendimento.
3. Esplorando e sviluppando forme interessanti di formazione introduttiva, di sostegno a inizio carriera e di sviluppo professionale continuo per i dirigenti scolastici, anche tramite la cooperazione intersettoriale con altri soggetti interessati quali il mondo dell'impresa e le parti sociali.
4. Promuovendo il lavoro di squadra e contesti dirigenziali flessibili, ad esempio permettendo la creazione all'interno degli istituti di istruzione di squadre ad hoc incaricate di affrontare problematiche specifiche e di reti all'esterno delle scuole finalizzate allo scambio di esperienze e alla cooperazione.
5. Promuovendo misure specifiche, l'apprendimento reciproco e lo scambio delle migliori prassi allo scopo di incoraggiare una corretta proporzione tra uomini e donne nella leadership scolastica.

C. Promuovere, ove occorra, approcci innovativi per una leadership scolastica efficace, in particolare modo:

1. Tenendo conto delle esigenze specifiche degli istituti di istruzione e applicando meccanismi di garanzia della qualità appropriati nella selezione dei futuri dirigenti.
2. Riconoscendo e promuovendo le potenzialità dirigenziali del personale all'interno dell'istituto, particolarmente tramite la «distribuzione delle competenze», fornendo la possibilità di lavorare con colleghi di altri istituti nonché l'incoraggiamento e le opportunità di sviluppare le proprie potenzialità in questo contesto.
3. Stimolando la creazione di ambienti di insegnamento e di apprendimento innovativi, anche facendo uso adeguato delle TIC e delle risorse educative aperte sia come supporti didattici che come strumenti di gestione.

4. Istituito e mantenendo reti destinate ad avviare e sviluppare approcci alla leadership scolastica efficaci e stimolando e promuovendo l'apprendimento inter pares tra i dirigenti scolastici.

INVITA GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE A:

1. Sfruttare appieno il Metodo di coordinamento aperto al fine di promuovere le migliori prassi e di sostenere lo sviluppo della leadership professionale nei settori della scuola, dell'educazione per gli adulti nonché dell'istruzione e formazione professionale, e fornire un regolare riscontro a livello politico, se del caso.
2. Promuovere la cooperazione e il partenariato per un'innovazione efficace della leadership e per lo sviluppo professionale dei dirigenti scolastici — anche tramite la cooperazione intersettoriale tra scuole, istituti d'istruzione superiore, istituti di formazione professionale e il mondo dell'impresa — con il sostegno dei finanziamenti europei, ivi compresi il programma *Erasmus+* e i fondi strutturali europei, segnatamente il fondo sociale europeo.
3. Promuovere lo scambio di buone prassi e lo sviluppo di approcci innovativi ad una leadership scolastica efficace, ad esempio tramite le azioni del partenariato strategico del programma *Erasmus+*, anche incoraggiando i dirigenti scolastici a cooperare con vari soggetti interessati quali imprese, associazioni della società civile e istituti d'istruzione di diversi livelli, sia sul piano internazionale che all'interno della comunità locale.
4. Esplorare ulteriormente le possibilità offerte da piattaforme quali *eTwimming* al fine di sostenere gli scambi intersettoriali relativi all'innovazione della leadership, mettendo a disposizione spazi virtuali tramite cui i dirigenti scolastici possono collaborare e diffondere pratiche efficaci ed innovative.
5. Promuovere ulteriori attività di ricerca sulla leadership scolastica efficace e garantire la diffusione dei relativi risultati.
6. Rafforzare il sostegno alle reti nazionali e regionali di soggetti interessati che si occupano di leadership scolastica, e contribuire a garantire una diffusione e un seguito adeguati al loro lavoro a livello europeo, anche tramite la rete politica europea sulla leadership scolastica e sfruttando appieno l'esperienza acquisita grazie alla cooperazione internazionale.