

ROMA  
24-25-26 novembre 2015

# Composizione del nucleo di valutazione, ruolo, funzioni e numerosità

Giovanna Barzanò – Dirigente Tecnico

*Valutazione delle scuole:  
percorsi di formazione/informazione per i Dirigenti Tecnici*

*Progetto Valutazione e Miglioramento*

## *La mia esperienza di valutazione e coordinamento di team valutativi*

- # Coordinamento progetto Pilota di Autovalutazione & Testing in provincia di Bergamo (1989-2006)
- # Varie valutazioni di progetti e produzioni delle scuole nell'ambito di progetti EU e OCSE (1995-2005)
- # Valutazione dei Dirigenti Scolastici: in **team a coppia** con un DS (2003-2006)
- # VSQ: valutazione delle scuole in due fasi in **team a tre** con un DS e un ricercatore (2010-2012)

## *Il contesto che troviamo nella valutazione delle scuole italiane: il punto di vista dei valutati*

- # mancanza di una tradizione di osservazione tra pari e soprattutto di osservazione/valutazione esterna nel contesto nazionale: novità
- # bisogno di ascolto, di condivisione, di riconoscimento. Orgoglio del proprio lavoro e dei propri “prodotti”. Desiderio di raccontare
- # timore di non essere compresi, di essere fraintesi
- # scarsa confidenza con la pratica di “rapportare” a un interlocutore esterno che deve comprendere in un tempo limitato.
- # Scarsa confidenza con la valutazione e l'utilizzazione dei suoi risultati

## *La natura del team valutativo: tra punti di riferimento preordinati e spazi di negoziazione*

- # piccolo gruppo che si costituisce con un compito specifico in virtù di conoscenze di base comuni e disponibilità dei suoi componenti, che ricevono una breve formazione ad hoc
- # obiettivi, protocolli e strumenti ispirati a una logica di conoscenza/ricerca. Definiti e accurati, ma non rigidi: con margini piuttosto ampi per l'interpretazione personale.
- # ruoli dei membri definiti a priori in base a competenze specifiche (ispettore) e sostenuti da normativa
- # spazio di negoziazione sulla divisione dei compiti: lavoro in comune e lavoro individuale, incontri con i testimoni della scuola, condivisione dei materiali e dei percorsi informativi, confronto ed elaborazione comune
- # durata limitata nel tempo del team
- # prodotto finale richiesto da costruire con un processo condiviso, con criteri coerenti.

# *Temi rilevanti nel dibattito sulla leadership e le dinamiche nei team di valutazione/audit (1)*



## # la leadership del team:

- *stile transazionale*: scambio “materiale”, più rigido e logistico
- *stile trasformativa*: scambio “relazionale”, attento all’apprendimento del gruppo, alla discussione dei valori a cui si ispira l’esperienza e all’orizzonte in cui si colloca
- *stile laissez-faire*: una certa noncuranza che può essere percepita come libertà, ma anche come mancanza di attenzione e di coinvolgimento

## # la coesione del gruppo:

- *attrazione interpersonale*: interesse professionale per le reciproche esperienze e competenze
- *focalizzazione sul compito*: sulla realizzazione del processo e del prodotto ma anche sul contesto istituzionale in cui si svolge l’impresa
- *orgoglio di gruppo*: senso della pertinenza del lavoro che si conduce, senso di armonia tra il rispetto dei protocolli e la capacità di elaborarli con uno stile proprio del team



## # il conflitto nel gruppo

-*conflitto funzionale*: favorisce il confronto di punti di osservazione diversi, evita il *groupthink* (eccessiva omogeneità dei giudizi) introducendo prospettive nuove che si riverberano nel prodotto finale: nella sua pertinenza e nella sua capacità di identificare le aree di miglioramento

*conflitto disfunzionale*: disaccordi che tendono ad avere carattere distruttivo, impossibilità di discutere giungendo a soluzioni comuni, rifiuto di trattare alcune questioni.



***DATI DI RICERCA SULLA LEADERSHIP DEI TEAM DI AUDIT:  
LA COESIONE DI GRUPPO E CONFLITTO  
(NOTGRASS, CONNER & BELL 2013)***

**Correlazioni positive**

- -parla del lavoro da svolgere con entusiasmo
- -agisce in modo da suscitare rispetto
- -ribadisce l'importanza degli obiettivi
- -sottolinea le implicazioni etiche delle decisioni
- -cerca soluzioni diverse ai problemi

**Correlazioni negative**

- -lascia aggravare i problemi prima di intervenire
- -tende a evitare/ritardare le decisioni
- -sottolinea minuziosamente gli errori



