

MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'ISTITUTO

In un Istituto di grandi dimensioni e complessità come l'ITI Pacinotti è necessaria una modalità appropriata di configurazione organizzativa scolastica: la matrice, anziché i tradizionali segmenti gerarchizzati. Il modello organizzativo dell'Istituto prevede: Gruppo Operativo di Progetto, costituito dalle funzioni strumentali, elette dal Collegio, e dai collaboratori designati dal Dirigente; esso presidia l'efficacia della scuola in merito ai fabbisogni formativi dell'utenza e del territorio, e monitora i diversi progetti; interagisce con la RSU in merito all'efficienza ed economicità della progettazione formativa; Dipartimenti per Assi, con compiti di Progettazione per assi per competenze; Dip./Referenti Disciplinari, che progettano a livello disciplinare, per competenze; descrivono i risultati di apprendimento, producono materiale e prove per valutazione delle competenze.

Comitato Tecnico-Scientifico, costituito dai coordinatori dei Dipartimenti Disciplinari / Interdisciplinari e/o dai Coordinatori dei Consigli di Indirizzo, dai rappresentanti delle aziende del territorio allo scopo di elaborare in chiave sistemica le scelte culturali e metodologiche dei diversi ambiti di studio, con particolare attenzione alla progettazione di strumenti condivisi per la didattica e allo sviluppo della ricerca metodologica, così da esplicitare scelte omogenee e riconoscibili per tutto l'Istituto; Collegi Ristretti, composti dai coordinatori dei diversi consigli di classe, che ottimizzano l'area della programmazione trasversale e quella della disciplina comportamentale degli studenti, fornendo all'Istituto debita omogeneità qualitativa e tempestive analisi funzionali, particolarmente prima dei consigli di classe e degli scrutini, anche nell'individuazione di soluzioni condivise a problemi analoghi. Queste diverse strutture interagiscono, appunto, nella struttura a matrice dell'ITI "A. Pacinotti"

Obiettivi Nazionali

Promuovere l'autonomia didattica e organizzativa, di ricerca, sperimentazione e sviluppo, in coerenza con il principio di autonomia delle istituzioni scolastiche.

Motivazione della scelta

Applicando alla scuola il modello di Mintzberg – che prevede una crescente professionalizzazione della figura dell'insegnante, non solo a livello didattico, ma anche organizzativo e, più complessivamente, di riflessività -, il vertice strategico è rappresentato dal Dirigente, con potere di gestione e di management oltre che di controllo di legittimità, e dal Consiglio d'Istituto, con potere di indirizzo rispetto al Piano dell'Offerta Formativa; lo staff di supporto comprende i collaboratori individuati dal Dirigente in base al suo potere di delega oltre che il DSGA, che pone in atto gli input gestionali del dirigente, coadiuvandolo; la tecnostruttura è assicurata dalle diverse commissioni e gruppi ad hoc, oltre che dalla segreteria amministrativa, contabile e didattica della scuola; l'unità operativa di base è costituita dal Collegio dei Docenti, che partecipa con piena responsabilità alla erogazione del servizio.

La matrice, nella quale interagiscono strutture orizzontali e strutture verticali, è più organica e funzionale, perché i suoi attori sono pluriappartenenti; la sua flessibilità, poi, la rende particolarmente adatta quando i cambiamenti nel disegno curricolare e nelle esigenze da parte dell'utenza determinano cambiamenti di priorità.

Inoltre e soprattutto perché la riforma, si traduca in un'autentica trasformazione di metodi e prospettive sul campo, c'è bisogno di una leva efficace: la collegialità.