



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE

Master di II livello (60 CFU)

*Leadership e Management in Educazione.
Dirigenza scolastica e Governo della Scuola.*

*La percezione della leadership femminile in campo educativo:
uno studio di caso dalla Turchia.*

Nome del relatore

Giovanni Moretti

Nome della candidata

Valentina Elmetti

A.A. 2018/2019

INDICE

INTRODUZIONE.....	1
1. LA LEADERSHIP	4
1.1 La leadership educativa.....	4
1.2 La leadership educativa di genere.....	5
1.3 Il concetto di leadership femminile nella scuola turca.....	9
2. L'EDUCAZIONE ITALIANA IN TURCHIA.....	11
3. INDAGINE.....	14
3.1 Gli obiettivi della ricerca.....	14
3.2 Contesto della ricerca.....	15
3.3 Strumenti	18
3.3.1 L'intervista narrativa	18
3.3.2 Il questionario studenti.	18
3.3.3 Il questionario docenti	19
3.4 ANALISI DEI DATI	19
3.4.1 I risultati della ricerca: Questionario studenti.....	19
3.4.2 I risultati della ricerca: Questionario docenti.....	27
3.4.3 I risultati della ricerca. Le interviste narrative	32
RIFLESSIONI CONCLUSIVE	38
BIBLIOGRAFIA	40
SITOGRAFIA.....	41
ALLEGATI	42

INTRODUZIONE

Il tema della femminilizzazione della dirigenza scolastica in Italia rappresenta un fenomeno al quanto recente e con pochi studi a riguardo. Secondo un'indagine ISTAT del 2012 il 78.74% del personale della scuola statale (A.T.A. compresi) è donna come il 64,6% del corpo docente. Il rapporto ISTAT "La scuola in cifre" del 2012 aggiunge che il numero totale delle dirigenti ammonta a 4.730 unità e rappresenta il 51.8% dell'intera categoria. Sembra quindi che il numero di donne impiegate nella scuola sia in aumento a tutti i livelli e in particolar modo a livello di dirigenza rappresenti "una breccia nel soffitto di cristallo" (Dello Preite, 2016) e una conquista a livello di segregazione verticale in rispetto al *Rapporto italiano in preparazione alla IV Conferenza mondiale sulle donne* di Pechino del lontano 1995. Sono molte le ricerche che dimostrano come la ripartizione equa tra i generi ai vertici delle organizzazioni permetta di raggiungere performance e risultati migliori (Ferrera, 2008) e partendo dal presupposto che la leadership educativa è un dispositivo dinamico e in continua evoluzione costituito da una serie eterogenea di fattori interconnessi tra loro (Domenici & Moretti, 2011) capiamo che il genere non può essere escluso o assimilato ad altri fattori nello studio della dirigenza scolastica ma merita un'area di ricerca dedicata.

Nell'ottica di attuazione di una prassi tra-formativa consapevole e responsabile mettendo al centro gli aspetti emotivi e valoriali con un maggiore coinvolgimento delle persone che operano nell'organizzazione rifacendosi a un'idea di soggetto attivo (Barzanò, 2008; Moretti, 2011) si evince che un approccio *gender blind*, ossia dove il genere del/la dirigente sia considerato un fattore neutro, non incidente e quindi poco significativo, pone dei grossi limiti allo sviluppo di una leadership educativa inclusiva e moderna. Conferire credibilità e rilevanza alle differenze e alle specificità di ciascun genere è divenuto oggi un obiettivo irrinunciabile in quanto ritenuto strettamente correlato a una crescita socio-culturale ed umana realmente inclusiva e democratica (Loiodice, Plas & Rajadell, 2012).

All'interno di questa cornice si pone la nostra analisi qualitativa che partirà da uno studio di caso trans-culturale tra Italia e Turchia, due paesi vicini geograficamente e culturalmente ma anche diversi nella governance scolastica e del sistema educativo in generale. Inoltre, dal punto di vista dei *gender studies* il Gender Gap Report del 2020 ci dice che l'Italia copre la 76esima posizione su 149 paesi del mondo (perdendo 6 posizioni dal 2019) per la sua capacità di colmare le differenze di

genere e denota una particolare arretratezza nel campo della partecipazione all'economia, educazione, salute e partecipazione politica femminile. (Fig.1)



Figura 1. Situazione del paese Italia secondo il Gender Gap Report 2020.

La Turchia rimane stabile, ricoprendo il 130esimo posto della stessa classifica con i seguenti valori (Fig.2):



Figura 2. Situazione del paese Turchia secondo il Gender Gap Report 2020.

Partendo da questi valori significativi non troppo distanti tra le due culture e considerando il valore che le scuole Italiane rispetto al numero di studenti, mobilitazione del corpo docente e uso della lingua italiana ricoprono nella società turca pensiamo sia interessante investigare la percezione che studenti, docenti e dirigenti hanno della leadership femminile in campo educativo. Lo studio di caso prende in analisi il Liceo Scientifico Paritario Italiano Galileo Galilei con sede a Istanbul (Turchia). L'istituto è presente sul territorio da più di 80 anni sotto diverse forme e direzioni. Dal 2000 viene denominato Liceo Scientifico Paritario con una dirigenza tutta al femminile (preside italiana,

preside turca e vice-preside italiana). Il Liceo rappresenta un simbolo della cultura e dell'educazione europea in tutta la città. La ricerca si svilupperà su due linee parallele una interna ed una esterna coinvolgendo diverse dimensioni della scuola. La presidenza verrà intervistata usando lo strumento dell'*intervista narrativa* (Dello Preite, 2016) in modo da raccogliere le esperienze professionali attraverso la narrazione che permette alle narratrici di recuperare memoria e ricordi, riflettere sui vissuti e consentire a chi intervista di ascoltare le parti più significative (D'Ignazi, 2013). Sempre all'interno della scuola verranno intervistati gli/le studenti attraverso un questionario¹ multi-tematico comprensivo di una serie di domande sulla immaginazione della leadership scolastica in una prospettiva di genere. Internamente alla scuola un secondo questionario verrà somministrato al corpo docente. I questionari docenti e studenti appaiono simili in quanto utilizzano le stesse domande per investigare i diversi aspetti della leadership ma si differenziano nella parte introduttiva e conclusiva con domande più specifiche sul ruolo degli intervistati (Allegati 4 e 5). Grazie all'uso di questi strumenti la ricerca qualitativa ci permetterà di capire meglio che valore viene dato alla leadership femminile nella scuola e se vi sia o meno una visione condivisa. Lo stile, le difficoltà e il modello di leadership predominante emergeranno attraverso l'analisi incrociata di tutti i risultati. Questa analisi vorrebbe in un secondo momento estendersi verso uno studio comparativo inizialmente con la seconda Scuola Italiana presente sul territorio (Liceo Scientifico I.M.I.) a dirigenza maschile e con le altre scuole private straniere presenti in Turchia.

¹ Il questionario è stato usato dalla prof.ssa Elena Luppi dell'Università di Bologna in uno studio nelle scuole secondarie di secondo grado in provincia di Bologna nel 2013. (Vedi allegato n. 1).

1. LA LEADERSHIP

1.1 La leadership educativa

La dirigenza scolastica nella scuola italiana non è un concetto nuovo. Fin dal 1859 quando il concetto di Istituzione Scolastica ha cominciato a delinearsi attraverso la Legge Casati, con l'intento di disciplinare l'istruzione su tutto il territorio nazionale, compaiono i termini *direttore* e *preside*. La lingua utilizzata nelle Leggi e nei Decreti-legge emessi è una lingua giuridica prettamente maschile: la variante femminile non viene esplicitata se non per sottolineare l'incapacità e l'inammissibilità delle donne a determinate posizioni. Durante la legislazione Casati i presidi dei licei sono nominati dal Re e la nomina viene conferita solo a coloro che "dimostrino di possedere autorità morale, esperienza nel governo della gioventù e dell'insegnamento e che siano in grado di trasmettere allo staff e ai discenti un forte senso di autorità e obbedienza verso lo Stato." (Dello Preite, 2016). Nel 1906 viene predisposto un corso di formazione universitario biennale per chi interessato a ricoprire tale carica. Questa rappresenta il primo e vero corso di formazione della dirigenza scolastica. È però con la Legge Gentile del 1923 che la scuola inizia a strutturarsi intorno a una matrice verticale che tocca il suo apice nel periodo Fascista. Nel 1974 col D.P.R. n. 417 si stabilisce la funzione di guida e cambiamento che il dirigente scolastico deve ricoprire per il coordinamento e la promozione delle attività scolastiche sia fondamentale. (Dello Preite, 2016). Qualcosa si è cominciato a muovere ma serviranno ancora 40 anni per arrivare a parlare di leadership educativa come presupposto indispensabile per costruire una scuola efficace.

Moretti (Moretti, 2011) ² spiega che una vera riflessione sulla leadership scolastica ha avuto avvio in ritardo in Italia rispetto al mondo anglosassone, dal quale proviene il maggior numero di studi. Moretti cita Serpieri e Benadusi ³ che con le loro iniziali riflessioni hanno avviato una discussione in questo senso riassumendo i passaggi che hanno segnato lo sviluppo della letteratura sin dagli inizi, gli anni '30 e '40, dove il focus sui tratti di personalità e la conduzione di gruppi ha portato fino al 1985 considerato anno di svolta con lo sviluppo del concetto di leadership trasformativa con perno centrale il cambiamento. La seconda metà degli anni '80 si è focalizzata sull'apprendimento con il delineamento di diversi stili fino agli anni '90 dove parole come leadership collaborativa ed *empowering* sono entrate nel vocabolario "comune". A livello

² DOMENICI, Gaetano-MORETTI, Giovanni (a cura di), 2011, Leadership educativa e autonomia scolastica. Il governo dei processi formativi e gestionali nella scuola di oggi; Intr. Di Gaetano Domenici e Giovanni Moretti, Roma, Armando, pg. 32.

³ Benadusi L., Serpieri R., (a cura di) (2000), Organizzare la scuola dell'autonomia, , Roma, Carocci.

legislativo la figura e i ruoli della dirigenza scolastica sono passati attraverso emendamenti e leggi che ne hanno mutato la natura fino alla legge 15 marzo 1997 n. 59, comunemente chiamata “dell’autonomia” che come spiega Rubinacci ⁴ pone le premesse per una complessiva semplificazione del sistema nazionale. Questa legge segna dunque il passaggio da un sistema educativo centralizzato a un progetto educativo che riconosce autonomia gestionale ai singoli istituti introducendo importanti documenti come il POF (Piano Offerta Formativa) che poi la legge della “buona scuola” ⁵ muterà in PTOF (Piano Triennale Offerta Formativa). I cambiamenti maggiori che questa legge porta con sé però sono quelli legati alla figura del Dirigente Scolastico e al suo ruolo, attraverso importanti novità come un sistema di controllo e di valutazione della dirigenza (D.L. 286/99) ed un’estensione del principio di fiducia verso il/la dirigente attribuendogli maggiori responsabilità interrompendo la separazione netta tra amministrazione e politica tipica degli ultimi anni.

1.2 La leadership educativa di genere

Dal punto di vista femminile la legislatura ha parlato sempre in maniera abbastanza chiara: la dirigenza scolastica non è cosa per donne. Nel 1926 le donne non possono avere accesso ai concorsi a cattedra di lettere, latino, greco, storia, filosofia, economia politica nei licei e italiano e storia negli istituti tecnici in quanto ritenute non in grado di “infondere lo spirito della romanità” (Dello Preite, 2016). Nella legge Casati troviamo la specificazione dell’assegnazione delle scuole femminili a un corpo docente femminile in quanto “donne portate intrinsecamente a impartire l’insegnamento di *lavori donneschi* alle rispettive alunne”. Secondo Dello Preite “si può avanzare l’ipotesi che il sessismo insito nel linguaggio giuridico abbia condizionato non poco i conferimenti degli incarichi direttivi tracciando una “corsia preferenziale per gli uomini e ponendo ostacoli all’accesso delle donne”.⁶ Durante il regime fascista gli spazi scolastici destinati alle donne vengono ristretti esponenzialmente insieme ai diritti civili e libertà personali delle stesse ma a causa del regime militare “coatto” attuato da Mussolini e Hitler buona parte dei docenti e dirigenti uomini viene chiamato alle armi. Nonostante l’invito del Regime alle donne di “rimanere a casa per lavori domestici”, il Ministero si trova costretto a supplire alla chiamata militare con le donne. Nel 1942 il 29.9% delle dirigenti scolastiche è donna e 3 anni dopo, nel 1945 le donne italiane per la prima volta sono ammesse al voto. Inoltre, un aspetto sociale interessante è il progressivo abbandono da

⁴ Rubinacci A., in Domenici G., Moretti G., (a cura di), 2011, Scuola e dirigenza nei nuovi assetti costituzionali, in Leadership educativa e autonomia scolastica, Roma, Armando editore pg. 149-174

⁵ 107/2015

⁶ Dello Preite F., (2016), Donne e dirigenza scolastica. Prospettive per una leadership e una governance al femminile, Milano, Edizioni ETS.

parte degli uomini della carriera scolastica che va a delinarsi con maggiore forza come una carriera “femminile”. Da qui in poi la storia nazionale cambia ma sicuramente le azioni attuate dagli anni '20 agli anni '80 rappresentano un periodo di lunga segregazione delle donne con successiva esclusione da posizioni di vertice di cui ancora oggi paghiamo le conseguenze.

Il primo rapporto sulla femminilizzazione del sistema scolastico viene pubblicato nel 1999⁷ e conferma una quasi totale femminilizzazione della scuola dell'infanzia per calare progressivamente fino alla scuola statale superiore. Si denota il primo “sorpasso ufficiale” del genere in quanto nel 1999 le direttrici didattiche di ruolo delle scuole primarie sono 2.137 su un totale di 4017 posti (53.2%). Le neo-dirigenti provengono da facoltà affini alla scuola nella maggior parte dei casi lettere, lingue e pedagogia. È l'inizio di un trend che a fasi alterne rimane stabile fino alla legge sulla Autonomia scolastica (537/93 e 59//97).⁸ La riforma dell'autonomia scolastica evidenzia fin da subito la necessità di mutare la struttura scolastica rimasta intatta fino agli anni '70 di base per aprirsi a una forma di governo scolastico. Ecco che termini come “*governance*” e “*leadership scolastica*”, entrano nei dizionari delle istituzioni scolastiche. Parallelamente la ricerca scientifica approfondisce la tematica e in pochi anni si crea una buona letteratura sull'argomento per guidare le Istituzioni verso questa autonomia che entra in vigore il primo settembre 2000.

La legge Bassanini sancisce a ogni scuola autonomia organizzativa, didattica e di ricerca nonché di sperimentazione e di sviluppo insieme alla qualifica dirigenziale ai capi d'istituto delle scuole che godono di personalità giuridica. È una vera rivoluzione che porta la scuola a dialogare con un numero maggiore di utenti e *stakeholders* tra cui famiglie e reti di enti locali. Anche la legge 107/13 comunemente denominata “della buona scuola” riprende la questione dirigenza ponendo al centro la figura della leadership. Nel momento in cui le persone sono in relazione tra di loro lasciandosi alle spalle il concetto di “gerarchia” all'interno della scuola e abbracciando quello di distribuzione e collaborazione orizzontale, il concetto di potere stesso viene riconfigurato. La scuola diventa un sistema dinamico e collaborativo, un “laboratorio”. È all'interno di questa visione che Moretti⁹ (2011), parla di leadership educativa diffusa come approccio in cui la leadership stessa denota la figura del dirigente scolastico e quindi imprescindibili l'uno dall'altro. Dialogo, confronto e collaborazione sono individuati come parole chiave nella concezione moderna di leadership

⁷ Ministero della Pubblica Istruzione, Direzione Generale del Personale, Aprile 1999, Aspetti della femminilizzazione nel sistema scolastico. Una panoramica sul personale della scuola statale.

⁸ Conosciuta anche come Legge Bassanini.

⁹ Domenici G., Moretti G., (a cura di), (2011), Leadership educativa e autonomia scolastica. Il governo dei processi formativi e gestionali nella scuola di oggi; Intr. Di Gaetano Domenici e Giovanni Moretti, Roma, Armando Editore.

diffusa. Barzanò¹⁰ approfondisce il concetto di collaborazione affermando che la leadership distribuita non intende “solo il distribuire compiti, poteri e responsabilità a tutti aggiungendo attività. Si tratta di saper stare a vedere cosa succede per progettare ulteriori sviluppi “

Nel 2004 viene sancito il primo concorso per la dirigenza scolastica che ne anticiperà un ulteriore nel 2006. Dal punto di vista di leadership femminile i dati sono ultra-positivi: il 66% dei vincitori è donna per quanto riguarda il concorso ordinario (2004). Un documento importante è il rapporto “La scuola in cifre 2009-2010” pubblicato dal Ministero che afferma che il 51.8% della dirigenza è femminile. Questo rapporto è l’ultimo pubblicato relativo alla composizione della dirigenza ma un secondo dossier viene rilasciato nel 2016 “Le donne nel mondo dell’istruzione” contenenti dati statistici sulla presenza femminile nella scuola. I dati sulla dirigenza attestano che le donne coprono il 65.9% dei posti di ruolo.

Attestato che la dirigenza scolastica è principalmente femminile si delinea una visione interessante secondo la quale un approccio *gender blind*¹¹ applicato alla scuola non solo non è accettabile in quanto controproducente per la natura della scuola stessa che come i dati dimostrano non è più appannaggio maschile. Nella scuola dell’autonomia le differenze di genere sono una risorsa su cui costruire e riflettere non un dato sterile. In tutto il mondo e in tutti i campi la necessità di affrontare la leadership da un punto di vista femminile e di includere le donne al tavolo della conversazione senza ignorarle più come sempre fatto fino ad oggi porta la letteratura e il mondo accademico ad accrescerne l’interesse. Anche grazie a testi come “*Womenomics in azienda*” (A. Wittenberg-Cox, 2011) ci si comincia a rendere conto che la visione cieca del passato è non solo scorretta ma anche controproducente. Wittenberg-Cox illustra attraverso esempi concreti come le aziende guidate da donne aumentino velocemente il fatturato e accrescano il margine operativo lordo chiudendo con maggiore frequenza l’esercizio in utile¹².

La psicologia comportamentale spiega che le donne sono più affini alla pratica della reciprocità rispetto agli uomini anche attraverso la pratica del *feed-forward* rispetto al *feed-back*. Focalizzarsi sul futuro e non sul passato andando ad indicare cosa potrà essere fatto diversamente imparando da quello che è successo, rispetto a fermarsi sull’errore attivando molto spesso una “caccia alle streghe” ha dimostrato di dare i suoi frutti a livello di management. Anche nei nostri questionari abbiamo visto come il gruppo studenti veda la leader donna più orientata al futuro

¹⁰ Barzanò G., (2009), Leadership per l’educazione. Riflessioni e prospettive del dibattito globale, Roma, Armando Editore.

¹¹ <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1157>

¹² Zamagni S, (2011) in *Womenomics in azienda*. Come valorizzare i talenti femminili e trarre profitto da un equilibrio di genere di Wittenberg-Cox A, Milano, Edizioni ETS.

rispetto al leader maschio, andando in un certo senso a confermare questo dato. Il modo di esercitare la leadership da parte di una donna, in qualsiasi ambito, non è da tenere in considerazione solo in un'ottica di pari opportunità ma si rivela utile, saggio e innovativo per l'organizzazione in questione, di qualsiasi tipo essa sia.

Assumere come parametro universale la mascolinità e continuare a sminuire la forza lavoro e l'imprenditoria femminile non fa altro che rafforzare costrutti sociali basati su stereotipi, e quindi del tutto arbitrari e malsani nonché pericolosi. Allo stesso modo, usare un linguaggio maschile universale, il cosiddetto maschile inclusivo, per le posizioni apicali ricoperte da donne, non porterà altro che ad offuscare ulteriormente la visione della donna in posizioni di prestigio che parlando di scuola, rappresenta in maggioranza rispetto agli uomini.

Il *diversity management* portato alla luce negli anni '90 in America è nato proprio per affrontare realtà anche educative che in primo luogo non avevano identificato chiaramente la situazione di buio in cui si trovavano, ossia all'oscuro di una società multiculturale che aveva un numero di donne sempre maggiore in posizioni apicali. Un articolo dell'*Economist* del 2010 cita : 'Nel mondo del lavoro ci sono più donne di quanto mai accaduto in passato. Essere all'altezza di tale cambiamento costruirà una delle grandi sfide dei prossimi decenni. Wittenberg-Cox ancora ci dice che "nell'azienda abbiamo bisogno di aumentare il mix di abilità e punti di vista, non quelli di uno o l'altro genere" sottolineando quanto sia importante nella società complessa, digitale e volatile in cui viviamo e soprattutto nella scuola, educare alla leadership distribuita per allargare la visione, non restringerla.

Il discorso dell'inclusione è proprio il fil rouge tra *diversity management* e scuola in quanto l'agenda Europea del 2020 pone l'inclusività al centro e sottopone a una critica molto dura l'esclusione dei gruppi minoritari tra cui ancora le donne (insieme agli anziani e agli anziani, ai /alle giovani senza formazione, disabili e homeless). L'inclusione è diventato un obiettivo educativo che richiede una progettazione specifica da cui è nato il *PAI, Piano annuale dell'Inclusione*¹³ all'interno di ogni scuola. Una scuola che valorizza le differenze (tra cui il genere) è una scuola dove la leadership distribuita funge da collante e da motore del cambiamento, non da punto di arrivo ma da percorso condiviso. Nei questionari proposti al gruppo studente durante questa ricerca è emerso chiaramente come la presenza di una leadership femminile nella scuola sia considerata un punto di forza e anche di ispirazione per le nuove generazioni. Questo ha portato gli studenti a una riflessione a riguardo ed è stato riscontrato anche nei dati riferiti ai docenti che riconoscono in questa gestione un esempio positivo e un passo verso la parità di genere. I grafici 3 e 4 riportano le

¹³ Introdotto dalla direttiva sui BES del 27/12/12 e dalla circolare ministeriale del 6/03/13

risposte alla domanda: *Considera il maggior numero di donne alla dirigenza femminile un passo avanti verso la parità di genere?*

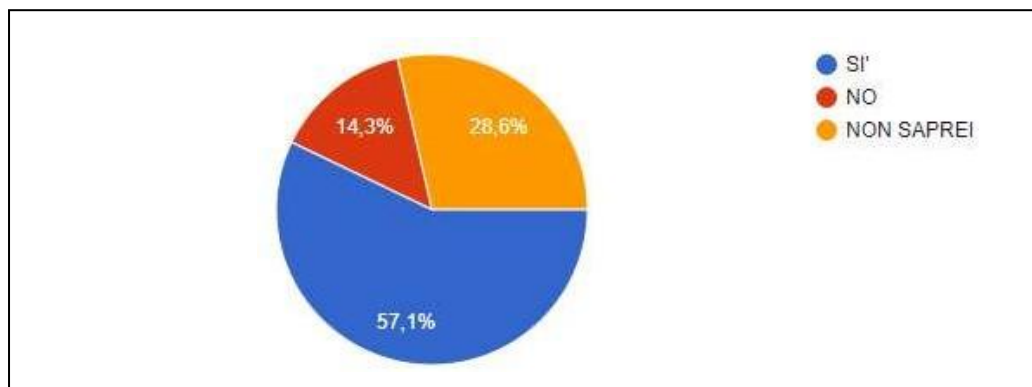


Figura 3. Risposte gruppo docenti ITALIANO

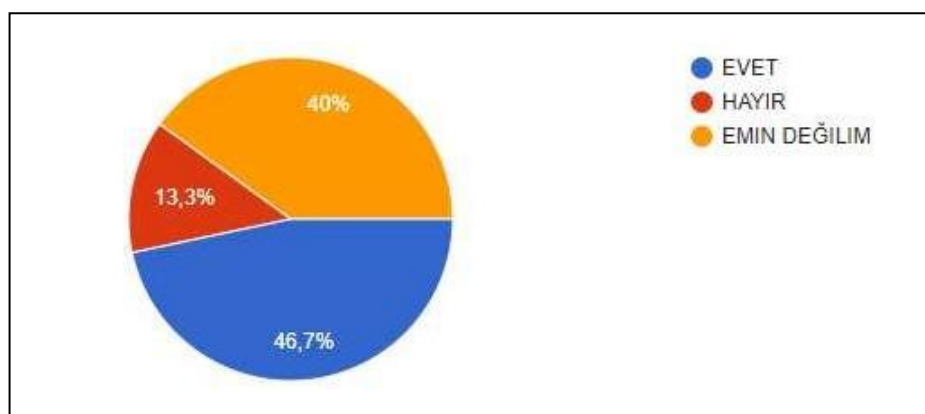


Figura 4. Risposte gruppo docenti TURCO

1.3 Il concetto di leadership femminile nella scuola turca.

Per parlare di leadership femminile nella scuola turca è necessario fare chiarezza sul sistema educativo locale a livello generale senza scendere nei dettagli. Ad oggi la società turca, e di riflesso il suo sistema educativo, è alquanto frammentata e sta attraversando una vera e propria crisi dei valori. Il panorama scolastico che si presenta conta diverse tipologie di scuole: private, statali, private straniere (italiane, americane, tedesche, greche etc.) e scuole statali a indirizzo islamico il cui numero è in aumento rispetto al passato. Detto questo, il MEB (Milliet Eğitim Bakanlığı), ossia il Ministero dell'Istruzione Turco utilizza un sistema per l'accesso dei docenti alle scuole statali molto simile al nostro, ossia via concorso. La stessa cosa succede per la dirigenza scolastica senza che però venga istituito un concorso a livello nazionale ma attraverso una richiesta di una scuola a

livello locale. In tal caso il Ministero può decidere di aprire una posizione, laddove il bisogno venga riconosciuto. Questo, da un lato accelera i tempi (tenendo in conto gli 80 milioni di persone che abitano la Turchia, dei quali 16 milioni solo ad Istanbul)¹⁴ dall'altro rende la gestione dei dipendenti pubblici scolastici meno centralizzata e più autonoma a livello locale. Per poter accedere alla carriera dirigenziale nella scuola statale turca si rende necessario aver lavorato nella scuola pubblica per almeno 8 anni con un incarico di docenza o di management o middle-management e superare una prova scritta e una orale. Il mandato per ogni scuola dura 7 anni. Durante l'intervista con la vicepresidente capo turca Deniz Hadimoğlu è emerso come ad oggi vi sia un rigetto di uomini e donne in egual misura alla carriera scolastica dirigenziale nel settore statale dovuto alla complessa situazione politica in cui il Paese si trova in questi anni, ai bassi stipendi a fronte di grandi responsabilità e cambiamenti repentini delle riforme. I dati che ci dicono che ad oggi la scuola statale in Turchia sembra appannaggio maschile dalla docenza alla dirigenza. Le ultime ricerche disponibili risalgono al 2014/2015¹⁵ e ci dicono che il 94% della scuola dell'infanzia ha educatrici/maestre donne, il 59% alla primaria e il 54% alla secondaria di primo grado e un 46% alle superiori. Questo dato, verosimilmente all'Italia ci mostra che in anche qui, il settore professionale in cui vediamo più donne è l'istruzione.

A livello di dirigenza i numeri nel biennio 2014/2015 mostrano il 7.4 % di donne alla dirigenza di scuole statali turche. Un così basso numero viene giustificato da Can (Can, 2008)¹⁶ che attraverso una ricerca motivazionale indaga il perché così basso interesse della donna turca alla carriera dirigenziale. Sembra che gli stereotipi dominanti la cultura legati alla bassa capacità decisionale della donna vs la sua forte emotività, le forti costrizioni di orario dovute alla cura della famiglia siano le ragioni principali. Ad aprile 2019 il quotidiano *Bir Gün* pubblica i dati della composizione scolastica: su 1.299 dirigenti ministeriali 25 sono donne, ossia meno del 2%. I dati non vanno meglio nelle posizioni di middle- management (direttrici e vicedirettrici distrettuali) con presenze femminili che non superano mai il 5% del totale. Il problema è culturalmente radicato vittima di politiche sempre meno mirate alla parità e all'inclusività, questo è molto chiaro osservando come molto spesso progetti mirati alla parità nella scuola statale non vengano approvati. Un ultimo sondaggio OCSE (2017) ha dichiarato che il numero di insegnanti donne sia aumentato a

¹⁴ Fonte, Ufficio Anagrafe Turchia, TUIK, 2020.

¹⁵ <http://kadininstatusu.aile.gov.tr> ve <http://sgb.meb.gov.tr>

¹⁶ Can, Ö. (2008). Dördüncü ve Beşinci Sınıf Öğretmenlerinin Sosyal Bilgiler Dersinde Değerler Eğitimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

livello di docenza ma si blocchi una volta si parla di dirigenza che secondo dati non ufficiali ad oggi starebbe intorno al 7%.¹⁷

2. L'EDUCAZIONE ITALIANA IN TURCHIA.

La Turchia e l'Italia sono sempre state legate e connesse da relazioni diplomatiche ed economiche. In questo modo la rete educativa ha cominciato a sviluppare le sue radici non appena i rapporti commerciali si sono avviati. In tutto il paese sono presenti scuole italiane e Istanbul ospita una delle 8 Scuole Italiane all'estero, il Liceo Scientifico IMI riconosciuto nel 1888 dall'allora Ministro Crispi e una delle 43 paritarie italiane, il Liceo Galileo Galilei, oggetto di questo studio. La comunità levantina, ossia le seconde e terze generazioni dei mercanti, dei navigatori e dei fuggitivi che sbarcarono in Turchia tra l'800 e il 900 sono tra i primi fondatori della comunità Italiana ad Istanbul che ad oggi secondo dati non ufficiali del Consolato Generale di Istanbul conta circa 3000 persone.¹⁸ L'interesse verso la nostra lingua è giustificato in diversi modi: da interessi accademici a lavorativi o di pure piacere. Il terzultimo Console Generale d'Italia ad Istanbul, Alberini ci spiega che "I cittadini turchi si accostano a essa perché è la lingua di più di 900 imprese italiane presenti nel Paese e del quarto partner commerciale della Turchia; ed è la chiave di accesso a una delle culture più ricche in Europa, sentita dai turchi particolarmente vicina." (Amadori & Campari, 2013).

Tra le diverse istituzioni educative italiane in Turchia oltre alle suddette, ricoprono un ruolo fondamentale i dipartimenti di Lingua e Filologia Italiana delle Università di Istanbul e Ankara e il Conservatorio *Doküz Eylül* di Smirne che apre le porte alla lingua italiana nel 1983. Sebbene non sia un'istituzione scolastica è bene citare anche la presenza dell'Istituto Italiano di Cultura presente ad Istanbul dal 1951 e presente anche ad Ankara fino a pochi anni fa. Il primo Istituto Italiano di Cultura viene fondato a Istanbul nel 1951 con lo scopo di rappresentare un ponte tra due mondi, l'Italia e la Turchia attraverso attività culturali e corsi di lingua. I corsi di lingua sono stati interrotti nel 2017. La presenza istituzionale italiana in Turchia, però, non si esaurisce a Istanbul e ad Ankara: dagli anni Novanta a Bursa e a Izmir l'impegno ministeriale si è concretizzato nell'inaugurazione di due Centri Culturali.

La situazione degli Istituti Scolastici è più complessa. Le immagini qui sotto (Fig. 5&6) mostrano le scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo grado italiane o con curriculum italiano (Amadori & Campari, 2013) aperte ad Istanbul col relativo anno di inaugurazione.

¹⁷ <https://www.birgun.net/haber/meb-de-kadin-yoneticilerin-orani-yuzde-1-92-erkek-egitim-bakanligi-268876>

¹⁸ Si tenga conto che questo numero include solamente gli Iscritti AIRE (Consolato Generale di Istanbul).



Figura 5. Istituti scolastici di primo grado con relativo anno di apertura.

La Scuola Elementare e Media fondata dalle Suore d'Ivrea nel 1870, la Regia Scuola Elementare e Media di Istanbul (l'odierno Liceo IMI), aperta nel 1888 e chiusa nel 1997; l'istituto Evrim (nato a Istanbul nel 1909 come scuola italiana all'estero e trasformato nel 1983 in scuola turca) e la Scuola Materna ed Elementare Italiana rappresentano gli istituti che hanno fatto la storia dell'educazione italiana in Turchia. Dall'altro lato abbiamo un vero e proprio boom di nuovi istituti che, negli ultimi 20 anni, hanno inserito l'italiano nei loro piani di studio (Amadori & Campari, 2013). Nel panorama delle scuole secondarie di secondo grado, il Liceo Galileo Galilei e il Liceo IMI fanno storia a sé, essendo entrambi due scuole italiane all'estero e non, come negli altri casi, due istituti turchi nei quali s'insegna l'italiano. In tale veste, le due scuole propongono quasi tutto il loro piano di studio in lingua italiana. Vale la pena di ricordare che questi due licei sono per la legislazione turca istituti stranieri privati. Gli studenti di questi due istituti, esclusi gli italofoeni, hanno l'obbligo di frequentare un anno preparatorio dedicato all'apprendimento della lingua italiana. A diciotto anni di distanza, e poche centinaia di metri dalla scuola Galileo, sorge il Liceo Statale IMI (1888), la cui offerta formativa prevede l'insegnamento in italiano di latino, matematica, fisica, scienze naturali, geografia, storia e filosofia, disegno e arte ed educazione fisica. Al secondo anno di liceo, gli studenti dell'IMI possono scegliere se affrontare l'esame italiano di maturità oppure terminare gli studi con il diploma turco. Oggi il Liceo IMI conta 20 docenti ministeriali italiani e 21 turchi. Del Liceo Paritario Galileo, focus di questo lavoro, parleremo nel prossimo paragrafo. Per quanto riguarda il Liceo Galatasaray e il Liceo *Eyüboğlu* bisogna attendere il volgere del millennio: nel 1999 l'italiano entra a far parte dell'offerta formativa di queste due scuole. A Izmir, infine, sono due gli istituti secondari in cui s'insegna l'italiano: il Liceo Saint Joseph che ha attivato i corsi nell'anno scolastico 2005 – 2006 interrotti poi nel 2018 e il secondo, *Işıkkent* nel 2007.

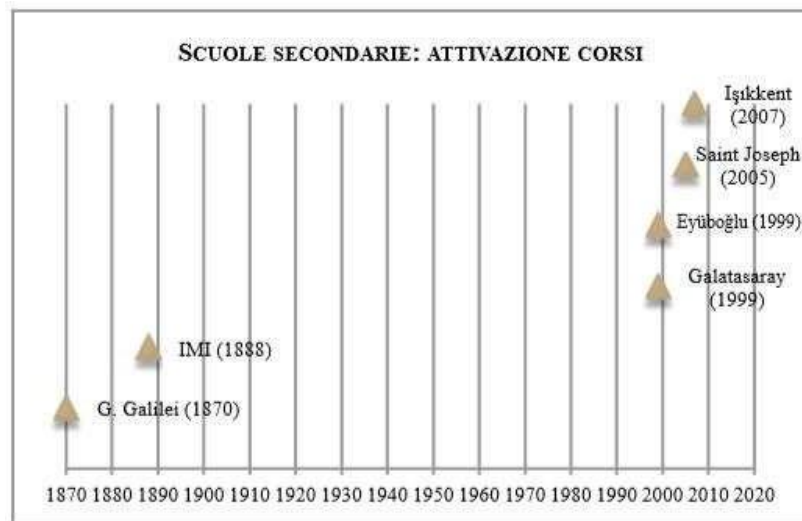


Figura 6. Istituti scolastici di secondo grado con relativo anno di apertura

Le università che propongono la lingua italiana all'interno della loro offerta formativa sono diciannove in tutta la Turchia. La prima cattedra d'italiano viene istituita ad Ankara nel 1960 (Amadori & Campari, 2013). Al conteggio qui sopra si deve aggiungere l'Università Tecnica di Istanbul che apre le porte all'italiano nel 2016 e conta ad oggi due docenti madrelingua e circa 200 studenti all'anno di lingua italiana.

II parte

3. INDAGINE

3.1 Gli obiettivi della ricerca

Questa ricerca nasce dall'unione di due grandi interessi: la leadership educativa e gli studi di genere. La dirigenza scolastica italiana, come citato nel capitolo primo di questo lavoro, rappresenta l'unico settore in cui il soffitto di cristallo che impedisce o ostacola l'accesso delle donne alle posizioni apicali, è stato scalfito. Nell'Italia di oggi, al 76esimo posto del *Gender Gap Report* del 2020¹⁹, con accessi femminili alle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) ancora molto bassi (ultimo rapporto OCSE indica il 31 %) e un tasso di disoccupazione femminile impietoso come riportato nell'immagine qui sotto (fig.7), parlare di leadership femminile è più che necessario. In un simile contesto lavorativo chiaramente appannaggio maschile emergono molti dubbi e all'interno di un'ottica educativa diventa fondamentale andare a studiare a fondo i contesti in cui le donne ce l'hanno fatta e capire quali fattori hanno contribuito nel raggiungimento di queste posizioni. Lo strumento che ci può aiutare a capire tutto questo è l'applicazione di una leadership diffusa che miri all'inclusività valorizzando le differenze. Si ritiene che attraverso una lettura approfondita dei dati raccolti emergeranno interessanti spunti di riflessioni culturali e inter culturali anche sulla leadership femminile e sul modello educativo italiano.

¹⁹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

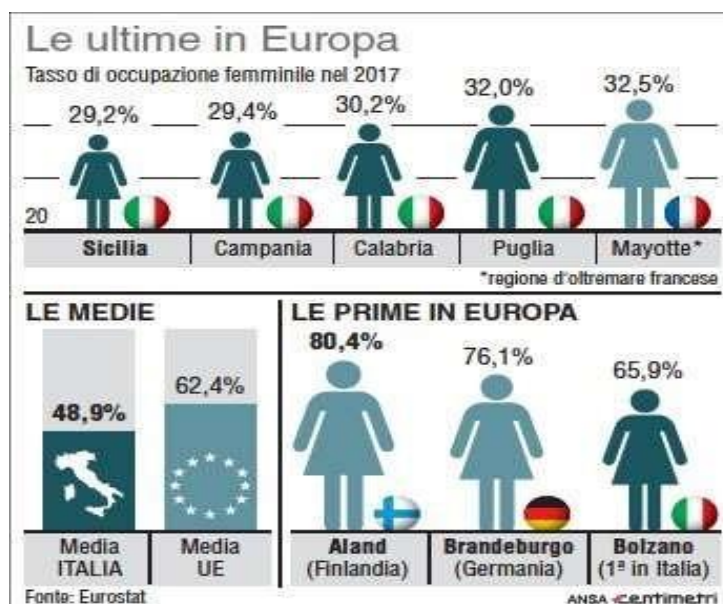


Figura 7. Tasso di disoccupazione in Europa 2017 (OCSE).

3.2 Contesto della ricerca

IL LICEO SCIENTIFICO GALILEO GALILEI

Tra gli istituti elencati nell'introduzione a questo capitolo il nostro studio di caso si è focalizzato sul Liceo Paritario Italiano di *Beyoğlu* che dal 2006 ha preso la denominazione di Liceo Scientifico Paritario Galileo Galilei. La storia di questo Liceo è molto antica e parte dal 1870 quando le Suore di Carità dell'Immacolata Concezione di Ivrea ricevono dal Console Generale il compito di aprire una scuola elementare femminile. Nel 1914 con la appena nata Repubblica Turca, nasce l'obbligo per le scuole straniere di conformarsi il più possibile alla legislazione turca e le varie scuole fondate sul territorio (Suore di Ivrea, Scuola Salesiana etc.) si convertono in Scuole Private Turche. Questa nuova legge e la contemporanea diminuzione della comunità italiana costringono le Suore d'Ivrea alla progressiva chiusura di ogni ordine di scuola e all'apertura, nel 2000, del "Liceo Italiano Parificato di *Beyoğlu* poi denominato "Liceo Galileo Galilei".

Fin dalle origini questa scuola ha conservato la sua prerogativa: istruire, educare, formare i bambini, i ragazzi e i giovani. Trasmettere loro l'amore per lo studio, sviluppare le loro capacità creative, operative e critiche attraverso il confronto e il dialogo con le diverse culture ed in particolare con l'Italia.²⁰

La missione della scuola, come cita il sito web, è:

²⁰ Mission della scuola

“Favorire un valido sostegno perché lo studente possa far propri quei valori culturali e scientifici che gli permetteranno di attivare dei processi di autonomia cognitiva, relazionale e comportamentale, come base di una professionalità aperta e dinamica. Il confronto delle diverse culture che l’alunno verrà man mano conoscendo, lo porteranno all’apertura, all’internazionalità e all’accoglienza dell’altro come arricchimento e complementarietà delle proprie conoscenze ed esperienze. Tutto ciò è presupposto per rapporti futuri costruttivi in campo politico, economico e sociale con i Paesi Europei, in particolare con l’Italia.”

Nel PTOF 2019-2020 analizzato come parte del tirocinio fase B del Master LME, si evince come il rafforzamento linguistico, il rafforzamento dei laboratori scientifici e lo sviluppo di progetti di solidarietà (disabilità, immigrazione e cura dell’ambiente) siano le linee di indirizzo del triennio 2019-2022. Al punto 8 il PTOF indica quali sono le mansioni delle risorse umane presenti nella scuola, dalla dirigente alle famiglie. La scuola conta 9 docenti italiani e 22 turchi e un totale di 316 studenti nell’anno 19/20. Gli obiettivi che l’Istituto si pone sono molteplici e derivanti da una chiara analisi dei bisogni riportata nel PTOF. Obiettivi di maturazione personale, formazione intellettuale, tradizione culturale e di acquisizione di abilità sono indicati molto chiaramente in paragrafi dedicati che concludono la sezione con una serie di strumenti adottati per il perseguimento dei suddetti obiettivi. L’organizzazione della scuola prevede un primo anno comune denominato “preparatoria” dove il focus è la preparazione linguistica tale da permettere agli/alle studenti di accedere l’anno successivo alle materie insegnate in italiano. La preparatoria conta 21 ore settimanali di lingua italiana. È importante specificare che la scuola prevede due curricula mirati al conseguimento del titolo finale italiano (diploma di maturità) o titolo turco. Questa scelta è a discrezione di ogni studente. Le figure 8 e 9 mostrano la composizione dei due indirizzi di studio.

INDIRIZZO SCIENTIFICO				
MATERIE	I	II	III	IV
Lingua e Lett. Turca	5	5	5	5
Lingua e Lett. Italiana	6	5	5	5
Latino	2	2	2	2
Lingua e Lett. Inglese	2	2	3	3
Matematica-Geometria	6	6	6	6
Fisica	2	2	2	2
Chimica	2	2	2	2
Biologia	2	2	2	2
Ed. alla Salute	1	-	-	-
Storia e Storia Civica Turca	2	2	2	2
Storia Mondiale	1	1	2	2
Filosofia	-	2	2	2
Geografia	2	2	-	-
Disegno-Storia dell’Arte	2	2	2	2
Ed. Fisica	2	2	2	2
Religione	2	2	2	2
Orientamento - Laboratori - Attività	1	1	1	1
TOTALE ORE	40	40	40	40

Figura 8. Piano di studio indirizzo scientifico

INDIRIZZO TURCO MATEMATICO				
MATERIE	I	II	III	IV
Lingua e Lett. Turca	5	5	5	5
Lingua e Lett. Italiana	6	5	5	5
Latino	2	2	2	2
Lingua e Lett. Inglese	2	2	3	3
Matematica-Geometria	6	6	6	6
Fisica	2	2	-	-
Chimica	2	2	-	-
Biologia	2	2	-	-
Ed. alla Salute	1	-	-	-
Storia, Storia Civica Turca e Storia Mondiale	2	2	4	4
Storia mondiale	1	1	2	2
Filosofia	-	2	2	2
Sociologia	-	-	2	-
Logica	-	-	-	2
Geografia	2	2	2	2
Disegno-Storia dell'Arte	2	2	2	2
Ed. Fisica	2	2	2	2
Religione	2	2	2	2
Orientamento - Laboratori - Attività	1	1	1	1
TOTALE ORE	40	40	40	40

Figura 9. Piano di studio indirizzo turco matematico

La valutazione è esplicitata chiaramente all' interno del PTOF anche attraverso due tabelle comparative e di conversione dei voti (Fig. 10).

Valutazione numerica	Giudizio sintetico
0 + 49,99	Insufficiente/Bocciato
50,00 + 59,99	Sufficiente/Promosso
60,00 + 69,99	Buono
70,00 + 84,99	Distinto
85,00 + 100	Ottimo

Punteggio in centesimi (turco)	Voto italiano in decimi
00,00+04,49	1
04,50+14,49	2
14,50+24,49	3
24,50+34,49	4
34,50+49,99	5
50,00+64,49	6
64,50+74,49	7
74,50+84,49	8
84,50+94,49	9
94,50+100,00	10

Figura 10. Tabelle di comparazione dei voti.

3.3 Strumenti

3.3.1 L'intervista narrativa^{21 22}

Nel triennio ottobre-dicembre 2019 contemporaneamente al periodo di tirocinio svolto presso l'Istituto Galilei ho potuto intervistare la dirigenza scolastica, tutta al femminile, della scuola. È stato interessante ascoltare la voce delle dirigenti all'interno di un contesto rilassato, invogliandole a raccontare vissuti e motivazioni legate alla loro carriera di cui magari prima non avevano mai parlato o a cui, come hanno citato le stesse, “non avevano mai pensato”. Lo strumento dell'intervista narrativa rispondeva bene a questo bisogno ed era uno strumento già convalidato a livello scientifico in quanto utilizzato in precedenti ricerche²³. “L'intervista biografica è un tipo di intervista a basso grado di strutturazione che si basa essenzialmente sulla storia di vita del soggetto intervistato. Tale rilevazione permette la messa a fuoco dei *vissuti* dei singoli individui, facendo emergere le diverse *dimensioni*, da quella cognitiva ed affettiva, a quella valoriale” (Baldacci, 2013).²⁴ La conoscenza diretta o indiretta delle problematiche relative al vissuto porta la persona intervistata da un lato a raccontarsi e riflettere quasi attraverso un'auto riflessione spontanea. La preside capo Bernardi è italiana ma fluente in turco. Le vicepresidi Yapaöz e Hadimoğlu sono di nazionalità turca ma praticamente bilingue turco-italiano. Le interviste sono state condotte a scuola durante l'orario scolastico, registrate e poi trascritte col loro consenso. La lingua utilizzata durante le interviste è stata l'italiano.

3.3.2 Il questionario studenti.^{25 26}

Era fondamentale per noi andare ad ascoltare la voce del corpo studenti per capire che valore dessero alla dirigenza scolastica e in particolar modo a quella femminile essendo parte del loro quotidiano. Questo lavoro intendeva andare ad approfondire cosa gli/le studenti intendessero per “leadership” insieme alla loro esperienza per poi calarsi nel quotidiano e investigare la loro esperienza in una scuola a leadership femminile. Il questionario che è stato somministrato alle classi è stato costruito seguendo un lavoro che la Prof.ssa Luppi dell'Università di Bologna ha utilizzato

²¹ Si veda allegato n.2 per l'intervista originale tratta da Dello Preite F., 2016.

²² Si veda allegato n. 3 per l'intervista utilizzata durante questo studio.

²³ Atkinson R., (2002) L' intervista narrativa, raccontare la storia di sé nella ricerca formativa, organizzativa e sociale , Milano, Raffaello Cortina Editore.

²⁴ Baldacci M., Frabboni F., 2013, *Manuale di Metodologia della ricerca educativa*, Torino, UTET.

²⁵ Si veda l'allegato n. 4 e 5 per i questionari in italiano e turco.

²⁶ Traduzione del questionario dall'italiano al turco a cura degli studenti di italiano di ITÜ (Istanbul Teknik University) e Sultan Muradov, PHD Candiate presso Bilgi Universitesi di Istanbul.

in un'indagine conoscitiva degli studenti delle scuole superiori di Bologna²⁷. Il questionario è stato riadattato mantenendo solo le sezioni prettamente relative al nostro argomento ed è stato inviato on line a tutti gli studenti della scuola che hanno risposto durante l'orario scolastico. Il questionario è stato proposto in turco per essere sicuri di togliere qualsiasi barriera, anche linguistica, e facilitare risposte più personali possibili.

3.3.3 Il questionario docenti ^{28 29}

Ai fini di questa ricerca valutativa sulla percezione della leadership nell'educazione non potevamo escludere la voce dei docenti. Sebbene il campione non sia molto esteso crediamo che sia rappresentativo della scuola oggetto del nostro studio di caso. Il questionario è stato somministrato in due lingue, italiano e turco, in quanto nella scuola sono presenti docenti misti che non parlano l'una o l'altra lingua. Il questionario non si presenta in maniera molto differente da quello somministrato alle classi ma aggiunge delle domande sulla loro esperienza professionale passata con dirigenti uomini e donne investigando poi la percezione della leadership all'interno del loro istituto, e il loro interesse verso una carriera dirigenziale.

3.4 Analisi dei dati

3.4.1 I risultati della ricerca: Questionario studenti.

La collaborazione della scuola è stata fondamentale per la raccolta dati. Gli studenti hanno compilato il questionario durante le ore di lezione individualmente dal loro telefono cellulare che gli è stato consegnato per questa specifica attività e poi ritirato di nuovo. Un totale di 236 studenti ha compilato il questionario (67% ragazze e 33% ragazzi). Gli studenti sono nati tra gli anni 2000 e 2005 quasi totalmente in Turchia. Si registrano tra gli altri paesi gli Stati Uniti d'America, il Belgio, la Colombia, l'Olanda, l'Uganda, l'Iran, la Grecia e il Canada. I grafici qui sotto riportano le informazioni personali del gruppo studente rispettivamente al genere (Fig. 11) e alla nazionalità (Fig.12).

²⁷ Vedi allegato n.1

²⁸ Si veda l'allegato n. 5 e 7 per i questionari in italiano e turco.

²⁹ Traduzione del questionario dall'italiano al turco a cura degli studenti di italiano di ITÜ (Istanbul Teknik University) e Sultan Muradov, PHD candidate presso la Bilgi University di Istanbul.

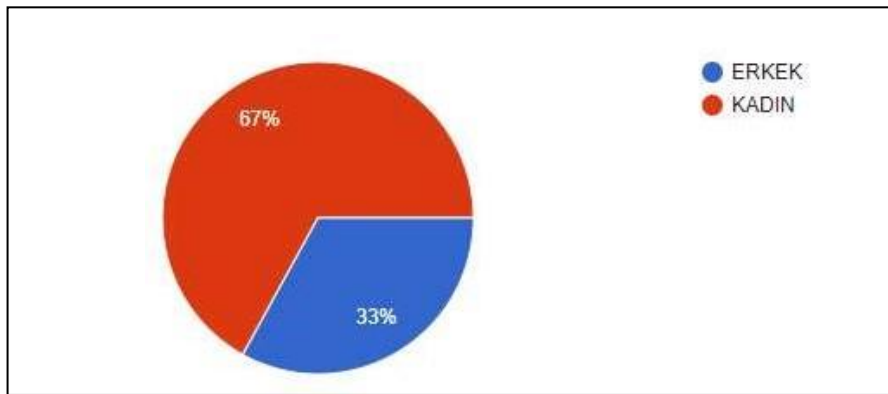


Figura 11. Divisione del gruppo studente per genere. Kadin= femmine Erkek= maschi

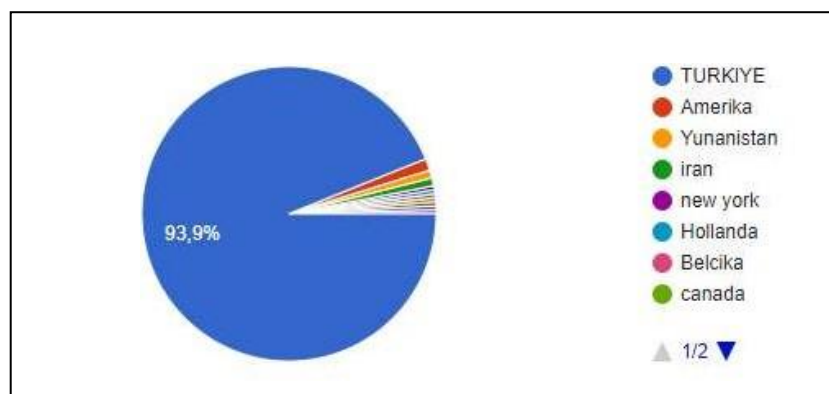


Figura 12. Divisione del gruppo studente per nazionalità.

CONTESTO FAMILIARE.

Quasi la metà del campione studente (48%) indica di appartenere a una famiglia con 4 elementi (madre, padre e due figli/e). Il restante 40% invece indica di essere l'unico figlio/a. Questo rispecchia la situazione generale della Turchia dove le ultime statistiche confermano il desiderio delle famiglie turche di voler al massimo 2 figli/e³⁰. Il 78.3% del campione dichiara di vivere in contesto familiare "tradizionale" ossia entrambi i genitori. Dai dati si presume che circa il 20% del campione viva in famiglie separate ossia solo con madre o padre.

³⁰ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2017.

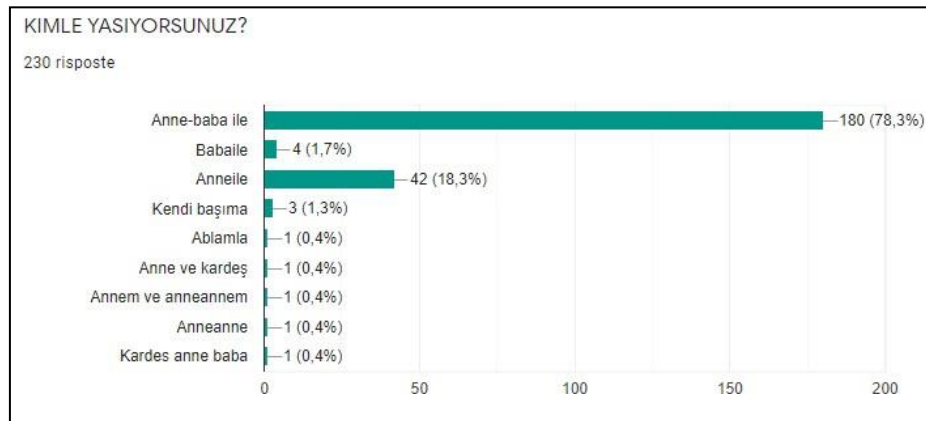


Figura 13. Con chi vivi? In corrispondenza di ANNE-BABA ILE (con la mamma e il papà) vediamo il 78.3% del totale.

Relativamente al livello di educazione della famiglia si nota che il 65,1% dei padri e il 66,2% delle madri ha una laurea e il secondo grado di istruzione conseguito è il dottorato di ricerca per i padri (17%) e il diploma superiore per le madri (16,7%).

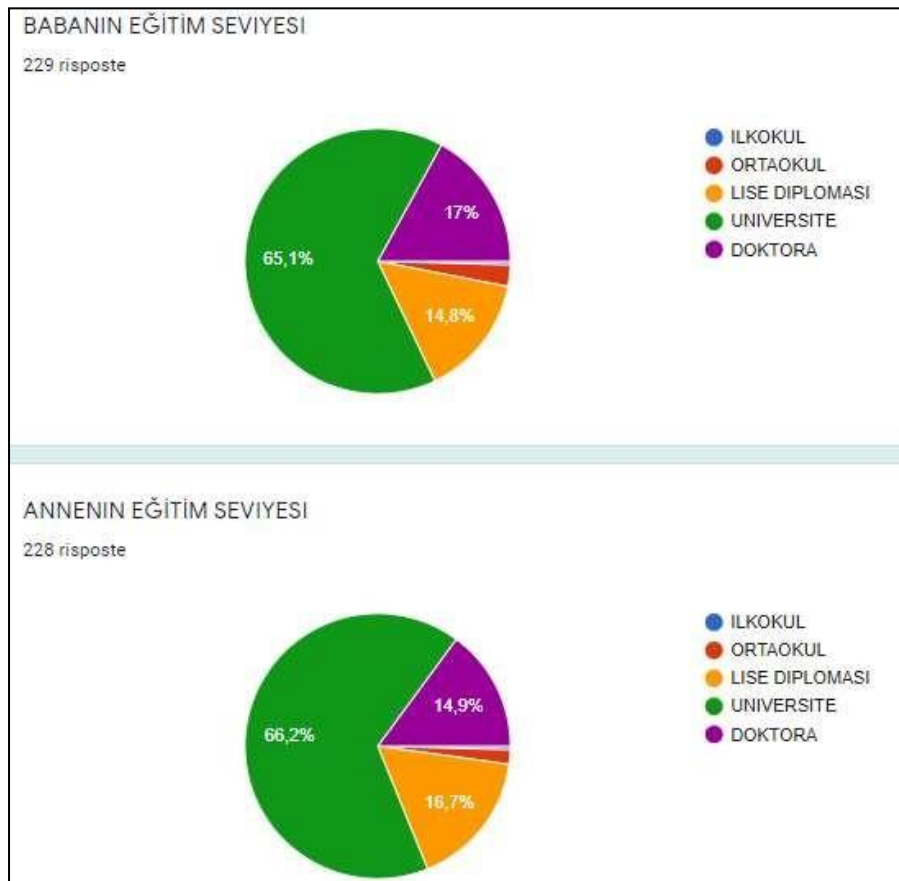


Figura 14. Grado di istruzione rispettivamente del padre (BABANIN) e della madre (ANNENİN).

Questi grafici ci mostrano che il livello di istruzione dei genitori è medio- alto e non stupisce che la maggioranza di essi lavorino. In relazione alle posizioni lavorative dei genitori c'è un'altissima variabilità di mansioni. Il dato interessante è che tra gli uomini il numero di CEO è maggiore che nella controparte femminile e tra le madri sembra esserci un numero maggiori di

insegnanti. Quasi il 20% delle madri risulta non lavorare mentre tra i padri risulta disoccupato o inoccupato solo il 2.4%.

L'analisi del contesto familiare è stata condotta per cercare di approfondire la lettura del contesto extra scolastico di cui il/la discente è parte. Ad una prima lettura i dati confermano lo status turco di famiglia con un'educazione anche medio-alta che preferisce l'educazione privata, bilingue e straniera all'educazione statale turca, sempre più dogmatica e carente a livello di programmi di storia e geografia mondiale. Non è stato possibile per ragioni logistiche somministrare un questionario alle famiglie, ma dalle interviste narrative con la presidenza è stato più volte rimarcato come il Liceo Scientifico Galileo Galilei venga considerato un'ottima scuola per fornire agli/le studenti un'educazione Europea. Inoltre, lo studio della lingua italiana e i buoni risultati agli esami CILS (Certificazione Italiano come Lingua Straniera) che gli studenti affrontano ogni anno sono il valore aggiunto insieme alle dimensioni "ridotte" dell'istituto se comparato allo standard turco di istituti molto più popolati. È stato particolarmente interessante analizzare il livello di istruzione dei genitori in quanto diverse ricerche hanno indicato che il grado di istruzione della madre può avere conseguenze molto importanti sullo sviluppo del bambino già dalla fase di formazione: "*We already know that a woman's education level is critically important for her child's health for myriad biological, behavioral and social reasons, now we are getting a glimpse of a potential mechanism for how socioeconomic disparities may be passed on from generation to generation.*"³¹. Nello stesso articolo si specifica che "*maternal education shapes proximal and distal influences on children's academic outcomes and the ways in which these mechanisms interact and reinforce one another across time and context*" (Harding, 2016).³² Sempre all'interno del contesto familiare il questionario si concentra sulle dinamiche che si creano in casa nei processi di decision making. Nella maggior parte dei casi sembra che le decisioni vengano prese di comune accordo come mostra la fig. 15 qui sotto.

³¹ Harding V., Wojcicki J., Olveda R., Heyman M., et al. (2016) *Cord blood telomere length in Latino infants: relation with maternal education and infant sex*, pg.,235–241.

³² Anche in Italia ci sono diversi studi a riguardo e analisi interessanti come quella pubblicata dalla regione Veneto: <http://statistica.regione.veneto.it/Pubblicazioni/scuole/Capitolo9.jsp>

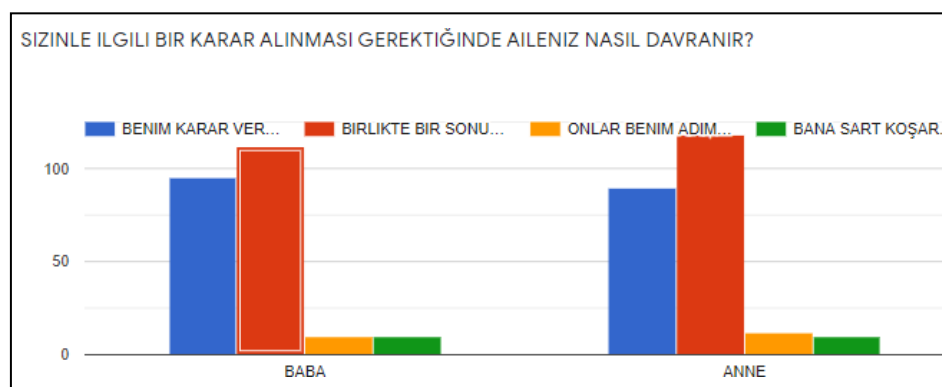


Figura 15. Quale atteggiamento assumono i tuoi genitori quando bisogna prendere una decisione che ti riguarda? La maggioranza (in arancione) denota: Decidiamo insieme come famiglia.

Sembra che la madre sia più incline ad occuparsi delle problematiche personali e legate alla scuola mentre a livello di gestione finanziaria sembra che il padre e la madre siano responsabili del sostegno economico in egual misura così come sembrano condivisi i ruoli nelle decisioni importanti. Solo il 10% del gruppo studente indica di volere in futuro una vita simile a quella dei genitori.

LA SCUOLA

Il questionario prosegue con una sezione dedicata all'opinione che il gruppo studente ha della scuola. Su un grado massimo di soddisfazione pari a 5 il gruppo studente sembra essere soddisfatto a livello 3-4, quindi alto. Approfondendo questo discorso abbiamo investigato su alcune componenti dell'esperienza scolastica: il gruppo classe, il corpo docente e la presidenza.³³ A livello di relazione col gruppo classe quasi il 40% valuta l'esperienza molto positiva. Le relazioni col corpo docente si collocano perlopiù al centro (3/5) mentre nelle relazioni con la direzione si nota una separazione tra "per nulla positive" (27.4%) e positive (26%). Ci interessava capire come gli studenti si sentissero a scuola e per questo gli è stato chiesto quanto spesso a scuola provassero queste emozioni:

- ✓ felicità;
- ✓ stress;
- ✓ interesse;
- ✓ soddisfazione;
- ✓ noia;
- ✓ fallimento.

Le risposte si presentano tendenzialmente positive. Il gruppo studente è per l'80% sempre interessato e quasi un 45% indica di sentirsi generalmente stressato. Un dato positivo è alla voce

³³ Come valuti la relazione con la classe, i docenti, la dirigenza.

“fallimento” dove il 70% del corpo studente indica di non sentirsi quasi mai senza speranze o fallito a scuola.

La sezione successiva del questionario entra nel tema delle differenze di genere a scuola e presenta una serie di sei affermazioni alle quali il gruppo studente deve assegnare un valore di accordo in un range tra “completamente in disaccordo” e “molto d’accordo”. Le affermazioni chiedono l’opinione degli studenti su temi quali il coraggio, la maturazione, l’empatia, fornendo delle affermazioni di valore quali ad esempio: “Le ragazze maturano più in fretta dei ragazzi”. I dati emersi sono interessanti: La maggioranza del gruppo studente indica che:

- ✓ i ragazzi maturano più in fretta delle ragazze;
- ✓ i ragazzi affrontano con più coraggio le situazioni difficili;
- ✓ a scuola si sentono meglio con compagni di sesso differente.

Il gruppo studente è maggiormente in disaccordo in relazione a:

- ✓ nella classe vengono prese maggiormente in considerazione le opinioni delle ragazze;
- ✓ gli insegnanti si comportano diversamente con maschi e con femmine.

Inoltre gli studenti indicano che:

- ✓ generalmente in classe sono sollecitati ad esprimere la propria opinione;
- ✓ generalmente possono esprimere educatamente critiche verso l’insegnante;
- ✓ ci si aiuta sempre a vicenda;
- ✓ generalmente ci si tratta con rispetto;
- ✓ si affrontano sempre temi sociali valutando cause e conseguenze.

Relativamente alla loro visione del futuro il gruppo studente per il 64% indica di avere intenzione di continuare gli studi, in quale facoltà non è ancora chiaro dalla maggioranza (fig. 16).

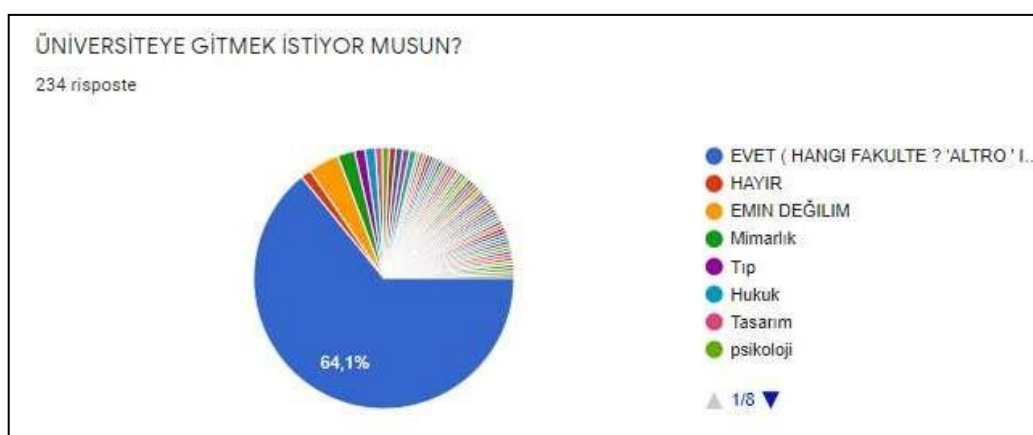


Figura 16. Vuoi frequentare l'università?

LEADERSHIP FEMMINILE E MASCHILE.

L'ultima sezione del modulo studenti è orientato a capire le percezioni delle classi e la loro visione della leadership femminile e maschile a scuola e fuori. La prima domanda, in forma di domanda aperta chiede di elencare le prime tre persone a cui pensano quando pensano a un/una leader.³⁴ Le risposte sono molto diverse tra di loro e può essere letta positivamente la grande presenza di nomi di compagni di scuola, amici e docenti. Relativamente a personaggi storici appare in maggioranza assoluta Mustafa Kemal Atatürk, fondatore della Repubblica di Turchia, idolo assoluto della fetta più democratica del Paese seguito da diversi nomi tra cui Mussolini, Trump, Ekrem Imamoğlu (neoeletto sindaco di Istanbul). Non sorprende vedere che i leader storici e politici citati sono sempre uomini ad eccezione della Regina Elisabetta II d'Inghilterra e positivo il fatto che molti genitori e insegnanti siano indicati tra i modelli di leader. Il 39% degli studenti riconosce in se stesso/a abbastanza doti per essere leader e afferma di ricoprire ruoli di leadership sia all'interno che all'esterno del sistema scolastico.

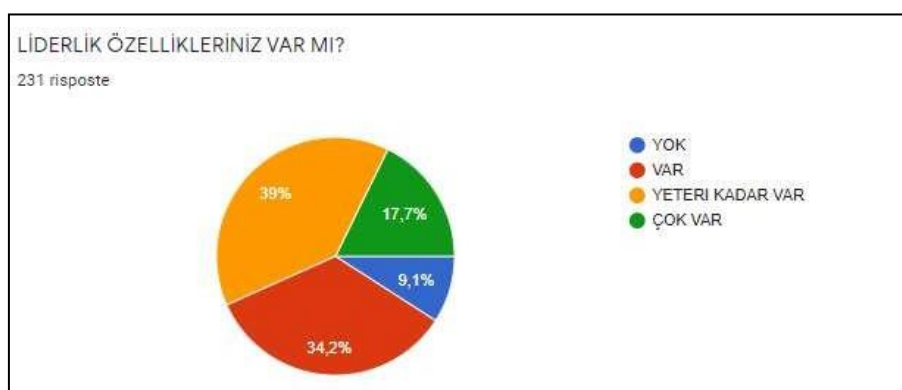


Figura 17. Hai le caratteristiche per essere un leader? Sì (evet), No (hayir) , Abbastanza (yeteri kadar)

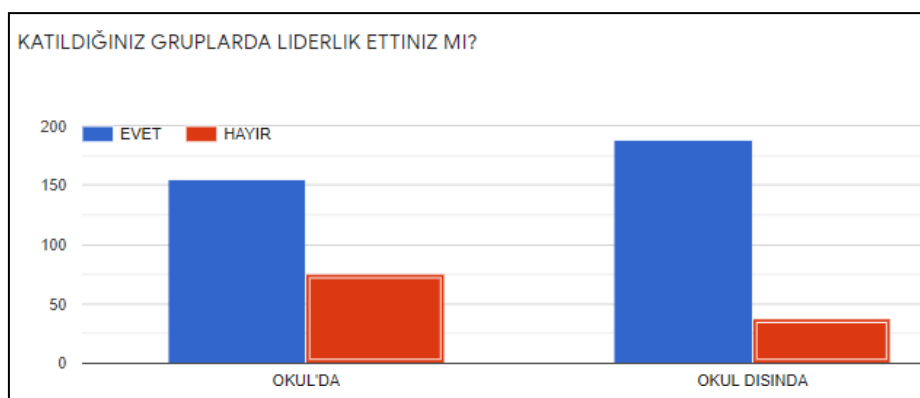


Figura 18. Ricopri ruoli di leader a scuola (okul'da) e fuori scuola (okul disinda)

³⁴ Elenca in ordine di importanza da 1 a 3 le persone che costituiscono modelli di riferimento e indica se è un uomo o una donna.

Si chiede al gruppo studente di esprimere l'accordo o disaccordo con una serie di affermazioni sulla leadership femminile. Emerge che la maggior parte del gruppo (60%) pensa che nella società di oggi le donne hanno maggiori difficoltà degli uomini ad accedere ai ruoli di potere; ma si trovano in totale disaccordo con l'affermazione: "Se una donna ricopre un ruolo di leadership è stata probabilmente raccomandata". Inoltre:

- ✓ il 48% del totale non crede che si nasca leader ma lo si diventi;
- ✓ il 30% degli studenti pensa che le donne che raggiungono posizioni apicali siano più rigide degli uomini;
- ✓ il 40% pensa che al giorno d'oggi una donna debba sacrificare l'impegno in famiglia se vuole accedere a posizioni di leadership.

La parte finale del questionario chiede agli studenti di indicare se una data qualità sia caratteristica di una leader donna, uomo o entrambi. Le caratteristiche investigate sono per lo più soft-skills quali: l'empatia, la razionalità, la capacità di motivare, la coerenza, l'ascolto attivo insieme alla gestione dello stress, del potere, della sfida. Ad una prima lettura si nota come gli/le studenti si siano esposti sulle risposte andando a esprimere idee chiare a riguardo mantenendo i risultati abbastanza neutrali. Il confronto di questa sezione con la stessa nella controparte docente mostra risultati vicini. Questa potrebbe essere la chiave di lettura di una mission scolastica condivisa che sta facendo il proprio lavoro nella neutralizzazione degli stereotipi di genere, maschili o femminili. Si sommarizzano qui sotto le principali aree emerse:

- ✓ gestione del gruppo: il campione indica che una leader donna tende ad essere più aperta al punto di vista altrui, capace di ascolto attivo e coerente con i propri ideali. Secondo il gruppo una leader donna è più abile nel delegare e nell'organizzare il lavoro pragmaticamente perseguendo gli obiettivi con determinazione e coraggio senza concentrarsi troppo a lungo sull'errore ma con un approccio più mirato alla visione globale.
- ✓ uso del potere: Il leader maschio secondo il campione tende ad essere maggiormente predisposto al lavoro di gruppo ma usando il proprio potere per ottenere obbedienza tendendo a non condividere le decisioni ma decidendo individualmente. Secondo il target, un leader uomo enfatizza maggiormente i propri successi personali creando un clima di maggiore competizione all'interno del gruppo.

3.4.2 I risultati della ricerca: Questionario docenti.

La risposta da parte dei docenti non è stata quella immaginata. Una decina di docenti nonostante la sollecitazione della dirigente non ha compilato il questionario. Ci possono essere svariate spiegazioni: dalla semplice pigrizia o dimenticanza al mancato interesse per la ricerca, che in ogni caso rappresenterebbe già una risposta da considerare. I questionari docenti sono stati somministrati sia in turco sia in italiano proprio per permettere a entrambi i gruppi di esprimere la propria opinione nella maniera più spontanea possibile. I due questionari erano identici e costruiti seguendo la traccia del questionario studenti integrandolo con domande più specifiche sul loro ruolo. Hanno compilato il questionario 14 professoresse (5 italiane e 9 turche) e 8 professori (6 turchi e due italiani) di età compresa tra i 31 e i 64 anni.

Entrambi i gruppi dichiarano di aver lavorato in prevalenza con dirigenti donne nella loro carriera e in entrambi i casi di avere un ricordo positivo di dirigenze maschili e femminili in egual misura.

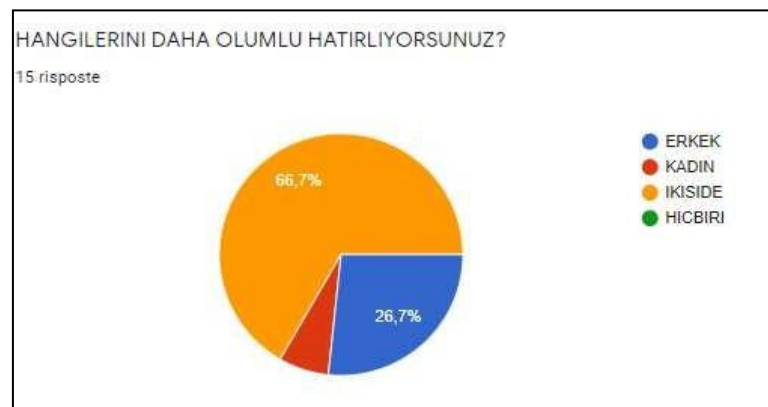


Figura 19. Di quale presidenza (maschile o femminile) ha un ricordo più positivo? In giallo la risposta prevalente, entrambe (ikiside)

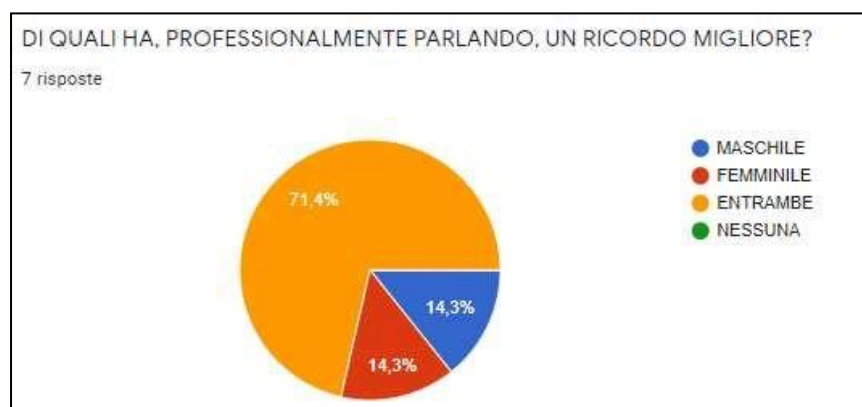


Figura 20. Di quale dirigenza (maschile e femminile) ha un ricordo migliore? (gruppo italiano)

Il gruppo docente turco è più convinto nell'esprimere la propria opinione riguardo alla differenza che esiste nell'esercitazione della *leadership* da parte di un uomo o una donna. I docenti italiani non sono così sicuri di questa differenza e lo dimostrano con una parità di risposte alla domanda "Crede che uomini e donne esercitino la leadership in maniera differente?"

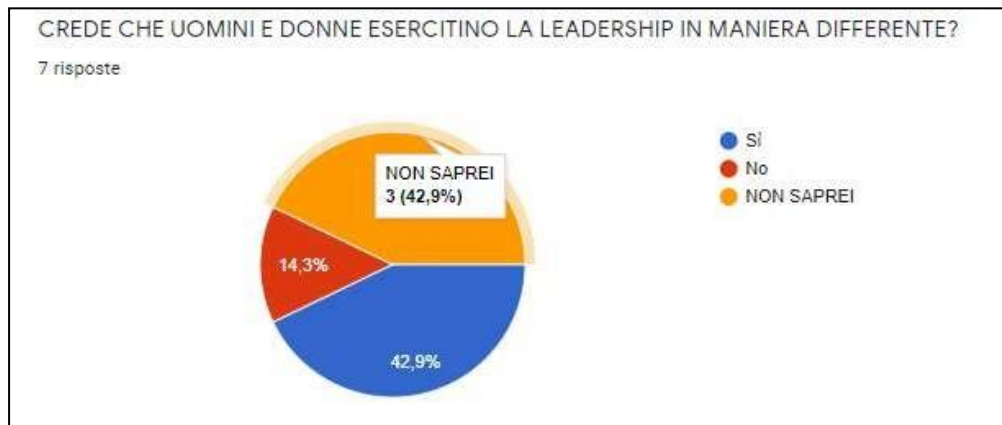


Figura 21. Crede che uomini e donne esercitino la leadership in maniera differente? Gruppo Italiano

Le motivazioni fornite sono le seguenti:

- ✓ le donne sono più ambiziose;
- ✓ differenti modi di comunicare: maggiore concisione e direttività nella leadership maschile, più diplomazia in quella femminile.

I docenti turchi sono molto più esaustivi nelle spiegazioni e citano nelle loro risposte aperte la maggiore attenzione al dettaglio, a volte ossessiva delle donne insieme alla parte emotiva più visibile nella *leadership* femminile rispetto alla *leadership* maschile più orientata alla chiarezza e all'oggettività.



Figura 22. Crede che uomini e donne esercitino la leadership in maniera differente? Gruppo turco.

I due gruppi risultano ancora divisi alla seconda domanda quando gli viene chiesto se lavorare in una scuola a dirigenza femminile rappresenti un valore aggiunto per loro. Di nuovo, il gruppo italiano è indeciso tra la risposta positiva e il dubbio con le seguenti spiegazioni:

- ✓ il numero dei dirigenti e professori femminili è alto forse un dirigente maschile non sarebbe male;
- ✓ mi capisce bene perché anch'io sono una donna;
- ✓ maggiore comprensione e facilità di comunicazione;

L'87% per cento del gruppo turco considera lavorare con una dirigenza scolastica femminile un valore aggiunto con le seguenti motivazioni:

- ✓ quando penso al mio manager nella sua attuale istituzione, sono egualitario, umano, disponibile, ma non posso dire lo stesso per tutte le altre mie manager donne;
- ✓ l'esercizio della professione in modo empatico è fondamentale;
- ✓ un ambiente di lavoro viene creato considerando le nostre caratteristiche umane. Crea così un senso di famiglia;
- ✓ più comprensione ed educazione;
- ✓ come accennato in precedenza, non faccio discriminazioni tra uomini e donne. Solo quelli con un alto livello di intelligenza e consapevolezza possono trasportare i loro compagni di squadra e guidarli. Penso che il nostro manager abbia queste qualità;
- ✓ capacità di entrare in empatia;
- ✓ il mio attuale manager è più orientato alla persona, comprensivo e solidale con l'insegnante e l'impiegato che svolge correttamente il proprio lavoro rispetto ai precedenti manager femminili.

Come nel questionario studenti anche al gruppo docenti viene chiesto il grado di accordo con determinate affermazioni. Da una lettura analitica emerge che per entrambi i gruppi le posizioni di leadership sono ancora più difficili da raggiungere per le donne che per gli uomini. Alla nostra provocazione che leader si nasca e non lo si possa diventare il gruppo docente italiano mostra risposte confuse mentre il gruppo docenti turco si dimostra sicuro e contrario a questa affermazione. Questo diventa particolarmente significativo se pensiamo a come in generale i due gruppi docenti comunichino agli studenti riguardo a temi come la parità di genere.

Come le classi anche i due gruppi docenti sono stati chiamati a fornire un valore di appartenenza a una serie di affermazioni. Relativamente alle qualità di leader uomo vs. leader donna vediamo che la distanza di opinioni con le risposte del gruppo studente non è così marcata. I

tre gruppi accordano che “perseguire i propri obiettivi con determinazione e coraggio” sia una caratteristica della leader donna insieme a:

- ✓ motivare all’impegno e alla collaborazione;
- ✓ essere coerente ai propri ideali;
- ✓ non lasciarsi corrompere;
- ✓ ascoltare il punto di vista del gruppo prima di decidere;

Sia il gruppo docenti italiano che quello turco, al contrario del gruppo studenti, pensano che enfatizzare i successi personali sia un atteggiamento più comune alla leader donna che al leader uomo. I docenti turchi insieme al gruppo studenti definisce la competizione come parte della gestione del gruppo una caratteristica del leader maschile mentre il gruppo italiano la considera invece una caratteristica femminile. Il 72% del gruppo docente italiano crede che un buon esempio di dirigenza scolastica femminile possa ispirare gli studenti a una carriera dirigenziale e il gruppo docenti turco è della stessa idea.

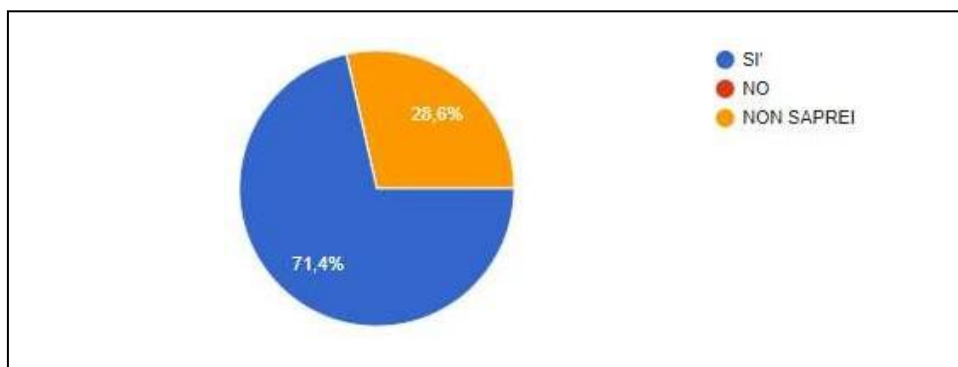


Figura 23. Crede che una buona dirigenza femminile possa ispirare gli/le studenti a una carriera dirigenziale?

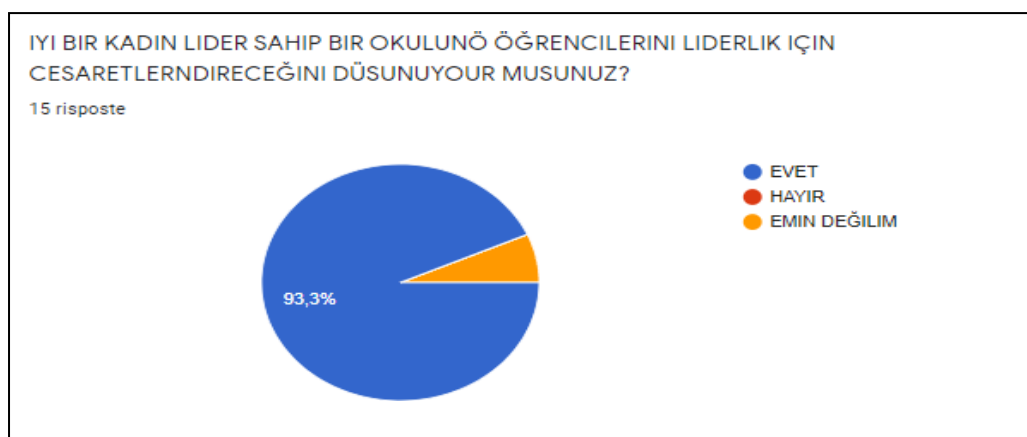


Figura 24. Crede che una buona dirigenza femminile possa ispirare gli/le studenti a una carriera dirigenziale? (gruppo turco)

Sono interessanti le risposte alla seguente domanda:

“Le statistiche di oggi indicano un grande sorpasso delle donne rispetto agli uomini nella dirigenza scolastica. Lo considera un passo avanti per l’uguaglianza di genere?”

Il gruppo italiano è sempre più timido nelle risposte e il 57% risponde positivamente, il 29% negativamente e il resto rimane nel dubbio. Nel gruppo turco 7 persone rispondono positivamente, 2 negativamente e 6 nel dubbio.

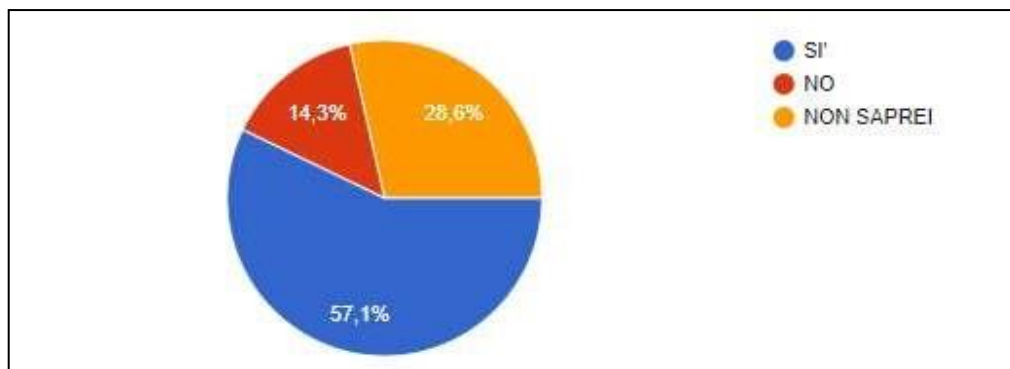


Figura 25. Le statistiche di oggi indicano un grande sorpasso delle donne sugli uomini nella dirigenza scolastica. Lo considera un passo avanti verso l'uguaglianza di genere?

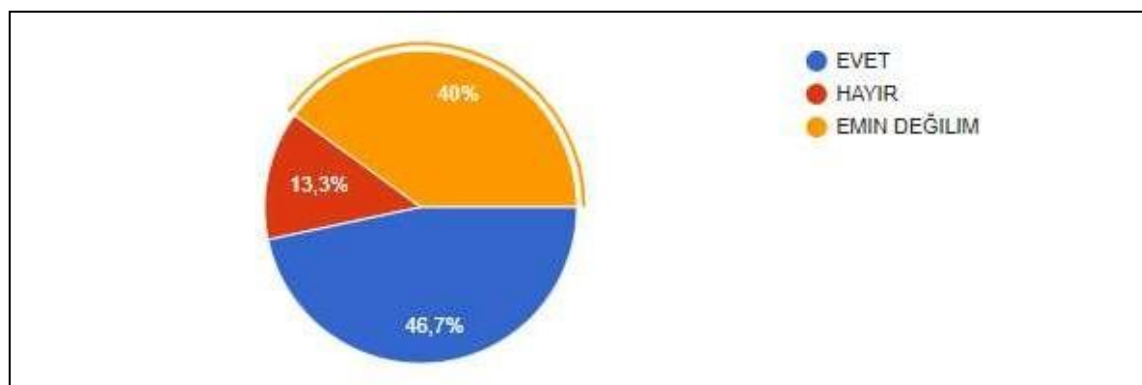


Figura 26. Le statistiche di oggi indicano un grande sorpasso delle donne sugli uomini nella dirigenza scolastica. Lo considera un passo avanti verso l'uguaglianza di genere? (Gruppo turco)

Questo dato è molto significativo per noi e andrebbe analizzato in un focus group con i/le docenti per capire in che maniera non siano convinti di come un elemento quale l’accesso delle donne a posizioni apicali nella scuola non sia indicativo di parità di genere. Il questionario si conclude con la maggioranza dei docenti italiani che dichiara di star considerando la carriera dirigenziale mentre nel gruppo turco si ha un risultato completamente opposto con solamente un rispondente convinto di voler accedere alla carriera dirigenziale. Questo conferma anche i dati riportati nel primo capitolo di questo lavoro dove si è parlato di una perdita di motivazione dello staff scolastico verso la carriera scolastica dirigenziale in Turchia e sottolinea anche quello che la vice preside capo turca Hadimoğlu ci racconta nella sua intervista narrativa.

3.4.3 I risultati della ricerca. Le interviste narrative.

Il Liceo Scientifico Galileo Galilei è rappresentato da una presidenza tutta al femminile con la preside capo Maria Susanna Bernardi, la vicepresidente Renata Yapaöz e la vicepresidente capo turca Deniz Hadimoğlu. Le tre dirigenti sono state intervistate in tre momenti diversi nei mesi di novembre e dicembre 2019 presso l'istituto. Innanzitutto, è importante specificare quanto la dirigenza sia stata collaborativa sin dall'iniziale proposta di collaborazione e tirocinio presso il loro istituto accogliendo la mia proposta con grande piacere. Credo inoltre che questa apertura e collaborazione attiva della scuola debba essere letta in maniera positiva a livello di governance scolastica e vada a delineare un atteggiamento di apertura di una scuola che non teme possibili problematiche che potrebbero emergere ma anzi, usa questo progetto come uno spunto di riflessione e miglioramento.

L'intervista narrativa è stata somministrata integralmente dall'originale con alcune domande extra legate a un discorso interculturale Italia-Turchia. Questo aspetto interculturale è emerso in tutte e tre le interviste, in particolar modo durante l'intervista con la vicepresidente capo turca Prof.ssa Hadimoğlu che rappresenta anche il ponte legislativo tra i due Paesi essendo la responsabile dei rapporti col Ministero Turco. Si sono trovati molti elementi comuni nelle tre interviste. Innanzitutto, tutte e tre le dirigenti si sono avvicinate alla carriera dirigenziale in modalità simili e sempre attraverso l'insegnamento anche se di tre discipline diverse, inglese e francese, spagnolo e matematica. Sia la DS³⁵ Bernardi sia la vice Yapaöz si sono formate nell'area glottodidattica sin dall'inizio della loro carriera. La prof.ssa Hadimoğlu invece si è laureata in ingegneria matematica e solo qualche anno dopo ha deciso di non accettare una promettente carriera nel campo dell'ingegneria ed esattamente il giorno in cui le viene proposto un buon contratto con un colosso farmaceutico, l'Università di Marmara apre un corso di pedagogia per laureati in matematica. Qui la scelta di intraprendere la carriera educativa:

“È stata una fortuna, ma l'ho capito dopo. Quando ho finito ingegneria matematica ero già sposata e avevo già una figlia di due anni. Pensavo di lavorare nell'ingegneria e avevo mandato molti cv. Non mi aspettavo una risposta perché non avevo esperienza ma dall'altra parte pensavo sempre ad insegnare perché avevo una figlia piccola da crescere. Non avevo un certificato di pedagogia e quindi non potevo entrare a scuola. Sono stata chiamata da una ditta molto importante e mi hanno offerto un lavoro. Proprio quella settimana è stato aperto un corso di formazione pedagogica solo per ingegneria matematica. E' stata una scelta difficile perché ho capito che dovevo scegliere tra una strada che mi avrebbe dato una carriera molto importante anche a livello

³⁵ Dirigente scolastica

economico, e una strada incerta, una sfida (l'insegnamento). Ho pensato che forse era destino. Ho scelto la strada dell'insegnamento, ho annullato il contratto. I primi anni sono stati duri e poi sono arrivata qui. Sto pensando di aver scelto la strada giusta e di aver scelto il mio mestiere. Ho avuto una visione globale, ho guardato oltre e ora sono contenta".

Riguardo la loro formazione professionale tutte e tre si sentono molto tranquille e rilassate sul modo in cui le loro famiglie hanno appoggiato le loro scelte professionali, incoraggiandole nello studio senza forzarle a nessuna carriera particolare. In particolar modo nel caso della vicepreside capo turca Hadimoğlu emerge che il supporto continuo della figlia abbia giocato un ruolo determinante. Nel caso di Bernardi e Yapaöz la scelta dell'insegnamento ha rappresentato un proseguimento naturale dei loro interessi senza nessun tipo di costrizione. Bernardi una volta completata la formazione religiosa si è laureata alla LUMSA in Didattica della Lingua Inglese. Yapaöz si laurea invece in lingua spagnola e consegue l'abilitazione all'insegnamento qualche anno dopo. La passione per lo studio, per la conoscenza ma soprattutto la gestione del capitale umano sembrano essere i fili conduttori che hanno portato il gruppo dirigenti al passaggio da docenti a dirigenti. Questo emerge nelle prime domande dell'intervista quando si cerca di capire quale aspetto amino di più del contesto scolastico. Parole chiave come "umanità", "crescita", "progettazione", "condivisione" emergono da ogni vissuto come emerge la positività nell'accettare la nuova posizione dirigenziale come una sfida. Dello Preite (2016) durante le sue interviste specifica come in questa fase di passaggio dalla docenza alla dirigenza *l'empowerment* sia fondamentale per passare da uno stato di impotenza a quello di controllo che avviene attraverso un processo di presa coscienza delle proprie debolezze insieme alla nuova responsabilità. Il meccanismo che fa scattare questo passaggio è fondamentale durante un'autovalutazione in quanto rappresenta la linea di confine tra chi sono e chi devo essere.

" È stato un grosso cambiamento. A livello personale l'inadeguatezza che sentivo. Non sentirla sarebbe anormale, ma anche la difficoltà a cercare le strade. Ti senti investita. Arrivano con richieste, problemi e cercano una risposta, una mediazione per capire anche se tu in quel momento ci sei per loro. E poi si cammina insieme. La dirigenza mi ha cambiato molto. Il primo anno lo ricordo come un camminare sulle nuvole, avevo ancora ore di lezioni e molte situazioni le ho capite dopo. È stato sentire suoni senza esser capace di incasellarli. Ero all' inizio. (...) ho avuto momenti di pentimento per i primi due o tre anni, poi ho trovato la mia tranquillità, ho capito i miei tempi".

Proprio a questo punto la dirigente Bernardi riconosce quanto importante sia stato per lei avere tempo per calarsi in questo nuovo ruolo. Questo è un elemento molto importante da considerare quando si pensa a fattori come il *turn-over* dei dirigenti scolastici, la durata del

mandato, la reggenza di più istituti tutti fattori che innegabilmente hanno un effetto deleterio sulla performance del/della dirigente. Passare dal ruolo docente a quello di dirigente oltre ad essere una sfida ha contribuito per le tre a dover lavorare su aspetti della loro personalità, uno dei predominanti è stata l'esercitazione del potere di cui erano ora titolari. Secondo le intervistate il potere decisionale di cui sono state "investite" col nuovo ruolo è stato un plus e non un fattore inibitorio. Il potere decisionale e la sua gestione, la disciplina, il dialogo, l'ascolto attivo, la riflessione, la pazienza sono alcune caratteristiche necessarie a un leader educativo capace. Il concetto di potere assume un valore importante durante queste interviste. Hadimoğlu ci spiega che nella sua carriera docente ha sempre amato la parte di progettazione e condivisione con gli studenti:

“Dall'altro lato mi piaceva progettare e creare ma certo che per realizzare progetti devi avere un titolo ma per realizzarli devi avere un potere decisionale”.

Le tre dirigenti condividono l'importanza della formazione e tutte e tre segnalano alcuni eventi formativi che sono stati importanti/decisivi nella loro carriera. La vicepresidente capo turca Hadimoğlu ad esempio racconta:

“Sinceramente seguo diversi corsi di formazione, ogni anno ne facciamo uno qui a scuola e in più partecipo ai diversi corsi fuori anche perché son membro del consiglio delle scuole private, ogni anno vado ad Antalya per questo seminario di formazione. Ogni corso di formazione è utile in maniera diversa .Uno in particolare, è stato qualche anno fa quando ero ancora docente e due psicologi invitati dall'Italia sono venuti per una formazione. Durante un role -play mi hanno selezionata per fare la parte della DS e io allora non lo ero ancora, insegnavo matematica . Mi sono divertita molto ma la cosa interessante è che nella sessione di feedback mi chiesero se stessi pensando alla carriera DS, consigliandomela. Io già ci stavo pensando e mi ricordo che ero scioccata. Questo ora che ci penso, mi ha lasciato qualcosa. Come hanno capito questo? Come hanno visto questo mio spirito, talento? “

A livello di leadership educativa Hadimoğlu ci racconta che ad oggi, come confermato nel capitolo primo di questo lavoro, nelle scuole statali turche la dirigenza è appannaggio maschile e aggiunge che questi dati non cambieranno fino a che non cambierà la visione globale del governo a livello di inclusività e politiche di genere. Alla domanda: “Come definirebbe la sua leadership?” una delle intervistate ammette di aver litigato un po' con questa parola durante la sua carriera:

“Mah, guarda con questa parola ho un po' litigato. Non riuscivo a capirla. Da un lato percepisci come la comunità turca ti vede: ti vorrebbero forte e attiva. La parte italiana si aspetta altro. Percepisci le aspettative ma quanto riesci a rispondere? All'inizio mi sono detta: devi trovare la tua strada, farai scontente le persone alla fine la cosa è dovuta a quello che viviamo qui. In alcune cose pratiche io tendo a are delle proposte ai professori: “ci vediamo in questo giorno?”,

“possiamo parlare di questo?” Invece mi rendo conto che dalla parte turca c'è più decisione. Allora mi chiedo se i professori turchi considerino questo comportamento come un tentativo di vicinanza o debolezza? Però poi mi dico che io sono così, questo è importante, non arrivo decisa nella situazione ma voglio capire l'insieme prima. Questa sono io, questa è Susanna, aldilà della presidenza e se qualcuno mi vuole più decisa, mi dispiace ma questa sono io. In altre situazioni ho avuto momenti in cui mi sono chiesta se avessi dovuto essere più decisa. Mi faccio delle domande in continuazione, è importante perché se non faccio questa domanda a me stessa non cresco”.

In queste parole possiamo vedere come il concetto di leadership partecipata emerga in primis dal mettersi al centro di un confronto che può prevedere anche dei passi indietro, delle riprogrammazioni se percepite come bisogno comune. Adottare una leadership condivisa fa nascere il dubbio alla Dirigente che questo atteggiamento possa essere scambiato per “buonismo” soprattutto dallo staff turco che per sua natura viene da un sistema molto più autocratico vicino al mondo militare. Ovviamente, adottare una leadership democratica non significa andare “a braccio” o lasciare scorrere gli eventi ma in realtà il forte investimento personale che la dirigenza mette nella gestione prevede un controllo molto più ampio del semplice ordine che potrebbero impartire. La “preoccupazione” della DS Bernardi ha senso e si inserisce perfettamente nel contesto interculturale in cui la scuola vive. Il concetto di leadership in Turchia è a volte difficile da digerire per il corpo docente italiano che vede alcune prassi scolastiche a volte esageratamente vicine al mondo militare o troppo Nazionaliste. E' molto facile, soprattutto nelle scuole di ordini minori ad esempio la primaria o secondaria di primo grado, vedere sovrapporsi il metodo “italiano” generalmente più morbido rispetto al maestro turco che a volte richiede ancora che alla sua entrata in classe ci si alzi in piedi.

Questo lavoro non vuole approfondire o dare giudizi su cosa sia giusto o sbagliato, è innegabile però che con due sistemi disciplinari diversi e quindi due leadership esercitate diversamente si possa creare confusione. Anche nella mia esperienza personale di docente in Turchia ho potuto sperimentare quanto professori e professoressa possano sentirsi perse a livello disciplinare in classe e come già nel breve periodo si abbiano ripercussioni sulla didattica. E' qui che una dirigenza attiva dovrebbe agire e mediare tra i due sistemi di valori. Dalla mia esperienza personale ho visto invece che il più delle volte questo aspetto viene lasciato al caso andando a innescare una serie di problemi che influiscono sull'operato del singolo docente in classe e quindi, sulla didattica. Le vicepresidi definiscono la loro leadership come democratica, disciplinata e umana in un caso e nell'altro orientata alla responsabilità come riconoscimento dell'errore o del merito nella stessa misura. La vicepresidente Yapaöz aggiunge che il suo stile di leadership è ispirato dalle scuole francesi da lei frequentate.

Relativamente alle differenze di leadership maschile e femminile vediamo come il gruppo di dirigenti sia omogeneo nella convinzione che leader uomo e leader donna siano diversi per ragioni biologiche e sono d'accordo sul fatto che un approccio alla leadership che non tenga conto del genere sia un approccio incompleto. L'opinione generale, condivisa in questo lavoro, è che non è il genere a determinare un buon o una buona dirigente ma che sia innegabile e deleterio alla dirigenza stessa non considerare la differenza. La preside Bernardi aggiunge:

“ L’approccio è diverso. Noi (donne) guardiamo più ai dettagli. Sì, ci sono differenze: noi siamo portate ad essere più pratiche nella risoluzione dei problemi. Vedendo mille cose da portare avanti, nonostante lo staff, ti senti responsabile e devi cercare di star dietro un po’ a tutto. Credo sia nostro, femminile di voler conciliare tutto. Un uomo ha una mente più analitica, immagino perché penso sia una delle nostre caratteristiche.”

E continua :

“C’è una mancanza a livello di formazione, forse è per il fatto che anche noi come donne siamo più concrete, certo che siamo diverse, è normale che siamo diverse, come psicologia è ovvia. Forse non ci pensiamo, non ci crediamo ancora abbastanza (di poter essere dirigenti). Forse abbiamo bisogno di assumere più la parte analitica maschile per aiutare il genere femminile che rappresenta una grossa parte della scuola”

Detto questo la vicepresidente capo turca aggiunge:

“ in Turchia vige ancora la figura del maschio dominante, disciplinato ma questo secondo me non è vero e le donne possono impartire la stessa disciplina. Questo è un pregiudizio culturale.”

Entrando in tema di stereotipi di genere alla domanda: “A livello di dirigenza femminile crede ci siano degli ostacoli culturali, dei pregiudizi che una donna può incontrare? “ la DS Bernardi risponde:

“Io penso di poter parlare per la nostra esperienza. C’è il pro e il contro: da una parte avverti che è un tipo di lavoro rispettato, quasi sacro e questo va a nostro vantaggio. Puoi agire di più in questo senso ed è positivo. Non è un ostacolo e il fatto di essere donna diventa favorevole. In ogni caso c’è un rispetto in questo senso. siamo in una società islamica ma aperta. In realtà no, io credo che siano più i pro che i contro a livello culturale.”

Secondo la percezione di Bernardi il rispetto che viene portato alla dirigenza non si basa tanto sul genere ma sulla nazionalità. La DS porta infatti di alcuni esempi concreti di genitori più o meno rispettosi con lei che con la vice preside Yapaöz:

“Il fatto di essere straniera gioca a nostro favore. A volte chiamano al telefono e in alcuni casi, urlano con la segretaria o con Renata (Yapaöz) per esempio, alzano la voce. La stessa persona con me non lo fa. Mi sono confrontata con le vice DS e abbiamo notato che nel nostro caso c'è un rispetto diverso per lo straniero, uomo o donna”.

La scuola, come spiegato in precedenza, ha una totalità di studenti turchi di entrambi i sessi, provenienti nella maggior parte di casi da famiglie della società medio-alta del Paese. Le tre dirigenti si trovano d'accordo sul potere ispirante che il loro management scolastico positivo e al femminile ha sul gruppo studenti e docenti. Questo l'abbiamo di riflesso visto nell'analisi dei nostri questionari dove molti lati positivi della dirigenza sono condivisi dal gruppo docenti e studenti. Il potere ispirante del loro lavoro rappresenta anche una grossa responsabilità per le dirigenti che si sentono fortunate di poter lavorare in un contesto con pochi problemi disciplinari, dimensioni ridotte e una visione quasi familiare che incide molto sulla qualità del loro lavoro. C'è una soddisfazione di base da parte di tutte e tre nello svolgere questo lavoro:

“Sono contenta, è un servizio che fornisco la crescita di questi ragazzi vuoi anche per mia formazione religiosa sono contenta che possa essere utile, tutti possono sbagliare e ho ancora mille cose da imparare. Ognuno nel suo campo deve farsi venire dubbi. Assodato questo, in ogni caso penso che il servizio sia un servizio ottimo. E' una missione. Visto così non la chiamo carriera, non me la sento addosso questa parola. Poter far crescere i ragazzi è un servizio. “

Si trovano d'accordo anche nel consigliare questa carriera a un/giovane insieme a muoversi per formare nuove generazioni di dirigenti:

“Sì perché ti fa imparare tanto, ti fa esser più umana, hai uno sguardo d'insieme che prima non avevi, puoi diventare bravissima, in questo modo hai più responsabilità e hai uno sguardo d'insieme, più oggettivo e ti fa crescere molto. “

A livello di formazione di dirigenza tutte e tre le dirigenti criticano la mancanza di una formazione specifica dirigenziale e dirigenziale femminile. È chiaro dalle loro parole che questo “buco” nel sistema debba essere colmato da chi come loro ha la possibilità di svolgere questo lavoro.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

La missione e la visione del Liceo Scientifico Paritario Galileo Galilei risuona molto forte durante le interviste. Il senso di comunità che la scuola infonde non solo agli studenti ma anche allo staff è un segnale molto importante di crescita condivisa, di progetto al quale docenti, studenti e dirigenti partecipano attraverso un patto formativo condiviso. Emerge dalle loro parole che la leadership educativa esercitata sia democratica ed inclusiva con un accento sulla progettazione comune e la visione d'insieme nel rispetto del contesto straniero che le ospita. Le porte degli uffici delle dirigenti rimangono aperte tutto il giorno ed è comune vedere studenti che entrano ed escono per chiedere informazioni o un pennarello per la lavagna. Si è raccolto questo come un bel segnale se comparato alle nostre memorie scolastiche dove la porta del dirigente era sbarrata e l'avvicinamento significava generalmente un problema, nella maggior parte dei casi disciplinare. Le tre dirigenti si sono dimostrate informate ma anche curiose sui dati scolastici relativi alla situazione corrente e disponibili a partecipare/organizzare formazioni a colleghe dirigenti. Si dimostrano molto pratiche nelle loro risposte andando sempre a portare esempi diretti dal loro operato o dal mondo che conoscono ad esempio, citando carriere simili.

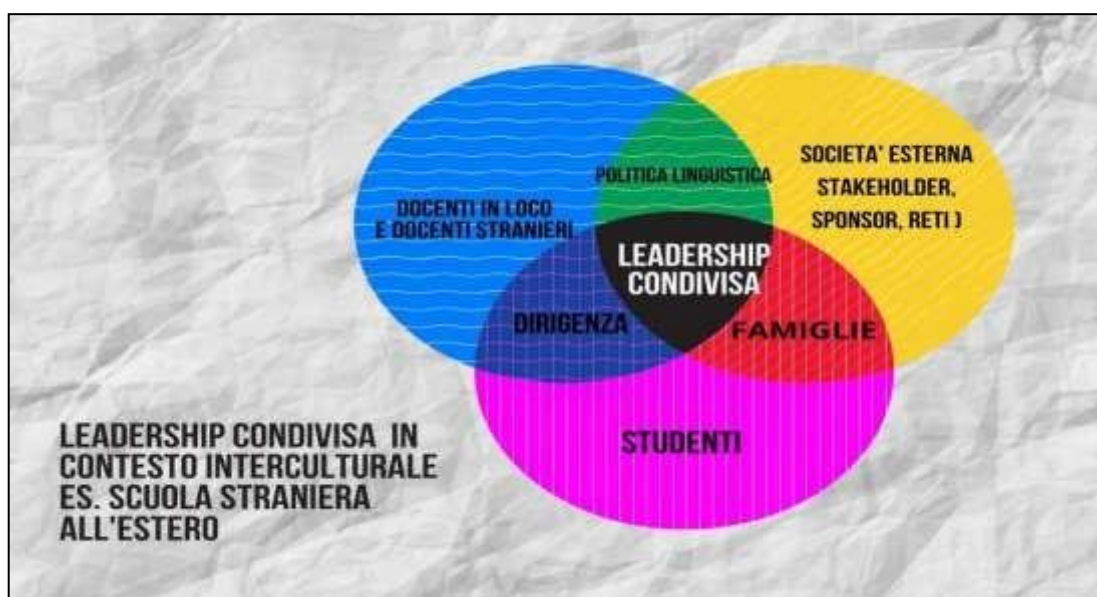
Incrociando i dati raccolti si evince come la loro leadership condivisa e democratica sia recepita dai docenti che sebbene sentano l'ambiente scolastico un ambiente lavorativo ne apprezzano l'empatia, la gentilezza e l'apertura. Dalla lettura dei dati dei questionari docenti trapela secondo noi una conoscenza minima della situazione dirigenziale di oggi nonostante l'interesse soprattutto da parte del gruppo docenti italiano, di voler intraprendere questa carriera. Le differenze di genere vengono analizzate diversamente tra i due gruppi docenti: il gruppo turco sembra più convinto che le differenze di genere continuo e siano parte fondamentale dell'operato.

Il gruppo studente è inserito in un contesto piacevole confermato da dati positivi sulla loro relazione familiare e scolastica e dimostra di avere le idee molto chiare sulla situazione attuale di disparità uomo-donna. Questo emerge da risposte che incrociate con i dati docenti e dirigenziali potrebbero essere il risultato di un progetto scolastico uniforme e condiviso.

La matrice interculturale della scuola è innegabile e la dirigenza ne fa consapevolmente un punto di forza creando un clima di integrazione sui tre assi: docenti, studenti, dirigenti. Le tre dirigenti si dichiarano all'altezza del loro compito evidenziandone comunque dubbi e difficoltà sottolineando quanto il "contesto" scuola soprattutto attraverso il confronto sia di supporto e fondamentale alla buona riuscita del loro lavoro. Il solo fatto che tutte e tre le dirigenti abbiano piena padronanza a livello bilingue del turco e dell'italiano denota un senso di comunità molto

esteso e non una segregazione “parte turca” vs “parte italiana” nonché un esempio per gli studenti che si stanno formando in lingua italiana in un Paese straniero.

Alla luce di quanto emerso è chiaro che un’analisi approfondita sui tre macro livelli (docenti, studenti, dirigenza) dovrebbe essere condotta allargando il campo di investigazione anche alle altre scuole straniere private presenti sul territorio. La creazione di un laboratorio multiculturale come una rete tra le diverse scuole presenti sul territorio ci aiuterebbe a capire in che modo il sistema di leadership turco, più rigido e verticale, si fonda con i sistemi più europeistici della stessa scuola. Il confronto di diversi stili di leadership rappresenterebbe un allargamento della prospettiva di ogni scuola che all’interno di una propria missione andrebbe a sviluppare una vera forma di scuola inclusiva, orientata alla ricerca e al confronto producendo modelli da seguire e capofila per lo scambio di buone pratiche a livello educativo nell’ottica dell’inclusività. L’esercitazione della leadership educativa non dovrebbe mai fermarsi al livello dirigenza>docenza ma dovrebbe essere in grado di raggiungere tutti i livelli della scuola. Per questo motivo la scala di valori sulla quale si basa un’istituzione educativa che nel nostro caso viene sdoppiata su due sistemi culturali: quello turco e quello italiano, diventa fondamentale. Se non vi è apertura, condivisione, comprensione dettata da un ascolto attivo raggiungere il terzo step del percorso ossia dirigenza > docenza > classe con una visione comune e partecipata di regole e principi non sarà possibile. Per questo pensiamo che in una situazione multiculturale come quella presentata nel nostro lavoro, il concetto di leadership condivisa debba rappresentare un pilastro su cui costruire una scuola che valorizzi la differenza e ne faccia tesoro ed esempio. Il diagramma di Venn qui sotto riassume i partecipanti e le relazioni all’interno del modello proposto di leadership condivisa in contesto interculturale.



BIBLIOGRAFIA

- ✓ Amadori G., Campari D., (2013), *L'italiano in Turchia. Rivelazioni statistiche sull'insegnamento della lingua italiana*, Istanbul.
- ✓ Atkinson R., (a cura di) (2002), *L'intervista narrativa, raccontare la storia di sé nella ricerca formativa, organizzativa e sociale*, Raffaello Cortina Editore, Milano.
- ✓ Baldacci M., Frabboni F., (2013), *Manuale di Metodologia della ricerca educativa*, UTET, Torino.
- ✓ Barzanò G., (2009), *Leadership per l'educazione. Riflessioni e prospettive del dibattito globale*, Armando, Roma.
- ✓ Benadusi L., Serpieri R., (a cura di) (2000), *Organizzare la scuola dell'autonomia*, Carocci, Roma.
- ✓ Can Ö., (2008), *Dördüncü ve Beşinci Sınıf Öğretmenlerinin Sosyal Bilgiler Dersinde Değerler Eğitimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ✓ Domenici G., MORETTI G., (a cura di) (2011), *Leadership educativa e autonomia scolastica. Il governo dei processi formativi e gestionali nella scuola di oggi*; Intr. Di Gaetano Domenici e Giovanni Moretti, pg.32, Armando, Roma.
- ✓ Dello Preite, F., (2016), *Donne e dirigenza scolastica. Prospettive per una leadership e una governance al femminile*, Edizioni ETS, Pisa.
- ✓ D'Ignazi P., (2013), *L'intervista biografica come metodo di ricerca pedagogica*, in Baldacci M., Frabboni F. (a cura di) *Manuale di metodologia della ricerca educativa*, UTET, Novara.
- ✓ Liodice, I., Plas, P., & Rajadell, N. (a cura di) (2012), *Percorsi di genere. Società, cultura, formazione.*, ETS, Pisa.
- ✓ Ministero della Pubblica Istruzione, Direzione Generale del Personale, (1999), *Aspetti della femminilizzazione nel sistema scolastico. Una panoramica sul personale della scuola statale*.
- ✓ Rubinacci A., in Domenici G., Moretti G., (a cura di) (2011), *Scuola e dirigenza nei nuovi assetti costituzionali*, in *Leadership educativa e autonomia scolastica*, pg. 149-174, Armando, Roma.
- ✓ Zamagni S., in Wittenberg-Cox A., (2011), *Prefazione all'edizione italiana in Womenomics in azienda. Come valorizzare i talenti femminili e trarre profitto da un buon equilibrio di genere*, Gruppo 24 ore, Milano.

SITOGRAFIA

- ✓ <http://www.galileilisesi.k12.tr/>
- ✓ <http://kadininstatusu.aile.gov.tr> ve <http://sgb.meb.gov.tr>
- ✓ <https://www.birgun.net/haber/meb-de-kadin-yoneticilerin-orani-yuzde-1-92-erkek-egitim-bakanligi-268876>
- ✓ <http://statistica.regione.veneto.it/Pubblicazioni/scuole/Capitolo9.jsp>
- ✓ Journal of Marriage and Family 77 (February 2015): 60–76DOI:10.1111/jomf.12156
- ✓ https://www.researchgate.net/publication/270967891_The_Relationship_Between_Maternal_Education_and_Children's_Academic_Outcomes_A_Theoretical_Framework

ALLEGATI

**Dipartimento di Scienze dell'Educazione
Università di Bologna**

--	--	--	--	--

**INDAGINE CONOSCITIVA SUGLI STUDENTI DELLE
SCUOLE SUPERIORI DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA**

QUESTIONARIO

Scrivi le risposte nell'apposito spazio oppure indica la tua risposta facendo un cerchietto intorno al numero corrispondente

D0. Nome della scuola

D1. Sesso

[1] Maschio [2] Femmina

D2. Nazione di nascita

D3. Anno di nascita _____

D4. In quale comune risiedeva la tua famiglia quando sei nato(a)?

(Indica anche la sigla della provincia. Se straniero, scrivere la nazione)

--	--

D.5 In quale comune risiedi?

(Indica anche la sigla della provincia)

--	--

D.6 Hai fratelli /sorelle ?

(Inserire il numero. Se non ne hai scrivi 0)

Fratelli

Sorelle

D.7 Età dei fratelli /sorelle

fratello sorella

1° |__| |__|

2° |__| |__|

3° |__| |__|

D.8 Vivi:

Con entrambi i genitori [1]

Con tuo padre [2]

Con tua madre [3]

Per conto tuo (in coppia, da solo(a), con amici) [4]

D.9 Quali sono i titoli di studio conseguiti dai tuoi genitori? (Indica il titolo sia di tuo padre che di tua madre)

	Padre	Madre
Nessun titolo, licenza elementare	[1]	[1]
Licenza di scuola media inferiore	[2]	[2]
Diploma qualifica profess. (2, 3 anni)	[3]	[3]
Diploma di maturità (4, 5 anni)	[4]	[4]
Laurea	[5]	[5]

D.10 Che lavoro svolgono tuo padre e tua madre?

	Padre	Madre
Non lavora	[1]	[1]
Operaio(a)	[2]	[2]
Impiegato(a) esecutivo	[3]	[3]
Insegnante	[4]	[4]
Impiegato(a) di concetto	[5]	[5]
Artigiano(a)	[6]	[6]
Commerciante	[7]	[7]
Dirigente, libero(a) professionista, imprenditore(trice)	[8]	[8]
Altro _____	[9]	[9]

D.11 Lavora/ha lavorato prevalentemente nel settore pubblico o nel settore privato?

	Padre	Madre
Settore pubblico	[1]	[1]
Settore privato	[2]	[2]

D.12 Nell'ultimo anno con che frequenza sei andato in chiesa?

Mai (altra religione/non credente)	[1]
Mai (cattolico(a) non osservante)	[2]
1-2 volte all'anno	[3]
1-2 volte al mese	[4]
2-3 volte al mese	[5]
1 o più volte a settimana	[6]

L'ESPERIENZA SCOLASTICA

A.1 Con quale giudizio hai conseguito la licenza di scuola media inferiore?

Sufficiente	[1]
Buono	[2]
Distinto	[3]
Ottimo	[4]

A.2 Nel corso della tua frequenza della scuola secondaria di secondo grado, quante volte:

(riporta il numero di volte; se nessuna di queste cose ti è mai successa, scrivi «0».)

Sei stato(a) bocciato(a)	__
Hai dovuto sostenere esami a settembre	__
Sei stato(a) promosso(a) con debito formativo	__
Hai dovuto seguire corsi di recupero/sostegno	__

A.3 Di solito, in un giorno tipico della settimana, quante ore dedichi allo studio e ai compiti a casa?

Numero di ore | |

A.4 Negli ultimi tre anni sei mai stato(a):

Rappresentante di classe Si [1] No [2]
 Rappresentante di istituto Si [1] No [2]

A.5 Pensando alla scuola che stai frequentando come valuti le tue relazioni con: (1 risposta per ogni riga)

Per nulla posi- tiva Poco positive Abba- stanza positive Molto positive Nessuna relazione

I compagni di classe	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
I compagni della scuola	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Gli insegnanti	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Il personale docente della scuola	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]

A.6 Come ti senti a scuola?: (1 risposta per ogni riga)

Mai Rara- mente Ogni- tanto Spes- so Sem- pre

Soddisfatto(a)	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Stressato(a)	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Interessato(a) prima di una prova	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Mi annoio	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Ho la sensazione di non farcela	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]

A.7 Puoi dirci se sei d'accordo con le seguenti affermazioni:

Del tutto in disac- cordo Piu- to in disac- cordo Abba- stanza d'ac- cordo Molto d'ac- cordo

Le ragazze maturano più in fretta, alla stessa età sono più [1] [2] [3] [4] adulte dei ragazzi

I ragazzi sanno affrontare con più coraggio le situazioni [1] [2] [3] [4] difficili

Nella nostra classe conta di più l'opinione delle ragazze [1] [2] [3] [4] che quella dei ragazzi

I ragazzi sono solidali, vanno più d'accordo fra loro rispetto alle ragazze [1] [2] [3] [4]

Gli insegnanti non si comportano allo stesso modo [1] [2] [3] [4] con i ragazzi e le ragazze

Mi sento e mi trovo meglio a scuola con i compagni o le [1] [2] [3] [4] compagne dell'altro sesso

A.8 Puoi dirci quanto spesso nella tua classe:

Mai Rara- mente Ogni- volta Spesso Sempre

Siamo incoraggiati ad esprimere le nostre opinioni	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Possiamo criticare l'insegnante se lo facciamo educatamente	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Ci diamo una mano a vicenda per imparare	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Trattiamo gli altri con rispetto	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Parliamo dei problemi sociali e delle loro cause	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]

ESPERIENZE DI LAVORO E INTENZIONI PER IL FUTURO

B.1 Nel corso degli ultimi dodici mesi, oltre alle attività di studio e tempo libero hai svolto un'attività lavorativa ?

Si [1] No [2]

Se «sì» rispondi, altrimenti vai alla C.1:

B.2. Di che tipo di lavoro si è trattato?

Lavoro in azienda familiare [1]
 Lavoro dipendente [2]
 Lavoro in proprio [3]
 Esperienza guidata di lavoro (borse estive, tirocini) [4]

B.3. Per quanto tempo circa hai lavorato in totale negli ultimi dodici mesi?

Numero di settimane di lavoro []

B.4 Che mansioni hai svolto?

(Una risposta ogni colonna. Considera solo l'attività lavorativa più importante che hai svolto)

	Durante le vacanze	Durante la scuola
Cameriere, barista, commesso	[1]	[2]
Operaio, anche in agricoltura	[1]	[2]
Impiegato	[1]	[2]
Educatore, baby sitter	[1]	[2]
Altro _____	[1]	[2]

B.5 Pensi di iscriverti all'università dopo aver conseguito la maturità?

Si [1]
 (specificare facoltà... ..)
 No, non mi iscriverò all'università [2]
 Non so ancora cosa farò [9]

RAPPORTI CON LA FAMIGLIA

C.1 Quale atteggiamento assumono nella maggior parte dei casi i tuoi genitori quando c'è da prendere una decisione importante che ti riguarda?
 (**ATTENZIONE: due risposte, una sola per ogni riga**)

	Mi lascia libero di decidere	Ne discutiamo e cerchiamo la soluzione assieme	Mi pone delle condizioni	Decide per me
Padre	[1]	[2]	[3]	[4]
Madre	[1]	[2]	[3]	[4]

C.2 Pensando ai ruoli nella tua famiglia indica:

	In prevalenza mia madre	In prevalenza mio padre	Sia mia madre che mio padre	Nessuno di loro due
Chi si occupa del tuo andamento nello studio	[1]	[2]	[3]	[4]
Chi ti dà i soldi quando ne hai bisogno	[1]	[2]	[3]	[4]
Con chi ti consulti quando devi prendere delle decisioni importanti	[1]	[2]	[3]	[4]
Con chi ti confidi quando hai problemi personali (sentimentali o di amicizia...)	[1]	[2]	[3]	[4]

C.3 Pensando al futuro, fino a che punto vorresti che la tua vita fosse simile a quella dei tuoi genitori?

La stessa	[1]
Abbastanza simile	[2]
Abbastanza diversa	[3]
Molto diversa	[4]
Non so	[5]

LEADERSHIP MASCHILE E FEMMINILE

E.1 Nella tabella che segue riporta in ordine di importanza fino a 3 persone adulte che costituiscono un modello di riferimento (scrivi ad es. se madre, padre, sorella, zia, cugino, insegnante, allenatore). Per ciascuna di esse, indica anche se è maschio o femmina

Persone che costituiscono modelli di riferimento	M	F
1° persona _____	[1]	[2]
2° persona _____	[1]	[2]
3° persona _____	[1]	[2]

E.2 Ricopri ruoli di leader nei gruppi che frequenti attualmente?

Nella scuola	Si [1]	No [2]
Fuori dalla scuola	Si [1]	No [2]

E.3 Pensi di avere le caratteristiche per ricoprire ruoli di leadership?

Per niente [1] Poco [2] Abbastanza [3] Molto [4]

E.4 Qui di seguito ti vengono presentate alcune affermazioni. Indica quanto sei in accordo/disaccordo per ognuna di esse:

	Del tutto in disaccordo	Piuttosto in disaccordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo
Nella società di oggi le donne hanno maggiori difficoltà degli uomini ad accedere a ruoli di potere	[1]	[2]	[3]	[4]
Penso che la capacità di una persona dipenda dalla costanza e dallo sforzo che mette nello studio	[1]	[2]	[3]	[4]
Quando le donne hanno posizioni di potere è perché sono state "raccomandate"	[1]	[2]	[3]	[4]
La donne potrebbero ricoprire più spesso ruoli di potere se venissero maggiormente tutelati i loro diritti di lavoratrici	[1]	[2]	[3]	[4]
Penso che una persona nasca leader e non possa diventarlo	[1]	[2]	[3]	[4]
La donne potrebbero ricoprire più spesso ruoli di potere se esistessero più servizi per le famiglie (asili nido, assistenza agli anziani)	[1]	[2]	[3]	[4]
Nessuno può cambiare molto la propria personalità	[1]	[2]	[3]	[4]
Le donne che raggiungono posizioni di potere sono più rigide e autoritarie degli uomini	[1]	[2]	[3]	[4]
Le donne che fanno carriera devono per forza sacrificare il loro impegno in famiglia	[1]	[2]	[3]	[4]

E.5 Indica quanto ciascuna delle seguenti affermazioni corrisponde secondo te alle caratteristiche di un uomo leader e di una donna leader, mettendo nella casella un numero fra 1 e 4:

(1=per niente, 2=poco, 3=abbastanza 4=molto)

	Un uomo leader:	Una donna leader:
Ha una predisposizione naturale a prendersi cura del suo gruppo di collaboratori	__	__
Padroneggia le competenze del proprio campo professionale	__	__
Usa il proprio potere per farsi obbedire	__	__
Agisce con razionalità senza farsi condizionare dalle emozioni	__	__
Persegue i propri obiettivi con determinazione e coraggio	__	__
Motiva all'impegno e alla cooperazione	__	__
Delega compiti e responsabilità ai suoi collaboratori.	__	__
Nel valutare pone molta attenzione agli errori e le disattenzioni dei collaboratori	__	__
Tende a decidere in modo individuale	__	__
È in grado di organizzare il lavoro in modo efficace ed efficiente	__	__
Affronta i problemi con pragmatismo e concretezza	__	__
Controlla con insistenza l'operato dei membri del gruppo	__	__
Va oltre il proprio interesse per il bene del gruppo	__	__
È coerente con i propri ideali e non si lascia corrompere	__	__
All'interno del gruppo di lavoro enfatizza in particolare i propri successi personali	__	__
Ha tra le sue qualità carisma e creatività	__	__
Si pone in competizione con gli altri membri del gruppo	__	__
Per prendere decisioni ascolta il punto di vista dei collaboratori.	__	__

PARTECIPAZIONE AD ATTIVITA' FORMATIVE E CULTURALI EXTRA-SCOLASTICHE

Per formazione extrascolastica si intendono ad es. corsi di musica, giardinaggio, pittura, storia. Non vanno considerate le attività di formazione nell'ambito lavorativo o per conseguire un titolo di studio.

F.1 Negli ultimi tre anni hai partecipato a corsi di formazione finalizzati ad interessi personali?

Sì (indicare quanti.....)

No, non ho mai partecipato [0]

F.2 Che tipo di corsi di formazione extrascolastica hai frequentato o stai frequentando e saresti disposto a frequentare? (possibili più risposte)

	Frequenti attualmente o in passato	Ti interesserebbe frequentare
Lingue straniere	[1]	[1]
Informatica (di base, avanzata)	[2]	[2]
Internet	[3]	[3]
Cultura e formazione civico-politica (mondo contemporaneo, storia politica, le tematiche della pace e della guerra, ecc.)	[4]	[4]
Teatro, cinema, musica, arte, archeologia	[5]	[5]
Salute (prevenzione, medicine alternative, alimentazione, conoscenza del corpo, ecc.)	[6]	[6]
Espressività, comunicazione, scrittura (laboratori di poesia, gestualità, ecc.)	[7]	[7]
Ambiente	[8]	[8]
Produzioni artigianali, bricolage, lavori domestici (restauro, modellistica, falegnameria, cucina, ecc.)	[9]	[9]
Preparazione e qualificazione al volontariato	[10]	[10]
Orientamento formativo e lavorativo	[11]	[11]
Altro _____	[12]	[12]

(rispondi se frequenti o hai frequentato, altrimenti vai a F.4)

F.3 Quale è la principale ragione per la quale frequenti o hai frequentato quei corsi di formazione?

- Per interesse, per specifico approfondimento culturale [1]
- Per avere nuovi rapporti, nuove amicizie [2]
- Per consiglio, sollecitazione di famigliari, amici [3]
- Per sviluppare competenze legate alle mie attività sociali, politiche, di volontariato, etc. [4]
- Per divertimento [5]
- Altro _____ [6]

(Rispondi se non hai frequentato corsi, altrimenti vai a F.5.)

F.4 Perché negli ultimi tre anni non hai frequentato nessun corso di formazione?

- Perché quelli svolti nella mia zona sono costosi [1]
- Perché si tengono in luoghi lontani da casa mia [2]
- Non ne sono personalmente interessato in generale [3]
- Per mancanza di tempo [4]
- Altro, e cioè: _____ [5]

(Per tutti)

F.5 Nel complesso saresti interessato(a) a seguire corsi di formazione diretti a sviluppare i tuoi interessi personali?

- Molto interessato(a) [1]
- Abbastanza interessato(a) [2]
- Poco interessato(a) [3]
- Per niente interessato(a) [4]
- Non so [5]

PARTECIPAZIONE CIVICA-POLITICA

G.1 Hai partecipato in passato o partecipi attivamente alle iniziative delle seguenti associazioni e/o gruppi organizzati?

Considera tutte le attività fatte in modo non occasionale ma anche senza essere iscritto(a) ad organizzazioni (associazioni, gruppi di persone con interessi comuni, ecc.).

	Mai partecipato	Partecipato in passato, non ora	Partecipo attualmente
Partiti, movimenti politici	[1]	[2]	[3]
Associazioni sportive	[1]	[2]	[3]
Club di tifosi	[1]	[2]	[3]
Associazioni culturali	[1]	[2]	[3]
Organizzazione per la difesa dei diritti dell'uomo e di soccorso umanitario (Amnesty, Emergency, ecc.)	[1]	[2]	[3]
Associazioni, movimenti religiosi, gruppi parrocchiali (Azione Cattolica, CL, ecc.)	[1]	[2]	[3]
Gruppi scouts	[1]	[2]	[3]
Gruppi, associazioni di volontariato sociale e assistenziale	[1]	[2]	[3]
Centri sociali, collettivi politici	[1]	[2]	[3]
Organizzazioni per la tutela dell'ambiente (WWF, Greenpeace..)	[1]	[2]	[3]
Organizzazioni studentesche, consulte giovanili	[1]	[2]	[3]
Altro _____	[1]	[2]	[3]

G.2 Con che frequenza svolgi le seguenti attività

(1 risposta per ogni riga)

	Mai	Raramente	Ogni tanto	Regolarmente
Utilizzi Internet per avere informazioni su temi politici	[1]	[2]	[3]	[4]
Esprimi le tue idee politiche su un sito o un blog	[1]	[2]	[3]	[4]
Partecipi a boicottaggi, campagne di protesta, petizioni on line	[1]	[2]	[3]	[4]

G.3 Molta gente quando parla di politica usa le parole "sinistra" e "destra". Ti sottoponiamo una scala formata da 5 caselle che rappresentano altrettante posizioni dalla sinistra (casella 1) alla destra (casella 5). In quale punto della scala collocheresti:

(mettere una crocetta nel quadratino)

Te stesso

Sinistra |_1_| |_2_| |_3_| |_4_| |_5_| Destra
 |_9_| Non saprei

Tuo padre

Sinistra |_1_| |_2_| |_3_| |_4_| |_5_| Destra
 |_9_| Non saprei

Tua madre

Sinistra |_1_| |_2_| |_3_| |_4_| |_5_| Destra
 |_9_| Non saprei

G.4 Potresti indicarmi:

(per favore, non consultare i compagni!)

Il cognome del Presidente _____
 del Consiglio? _____
 Come si chiama il partito che ha preso più voti nelle ultime elezioni politiche _____
 Da chi viene eletto il Presidente della Repubblica? _____

G.5 In generale, ti interessi di politica?

Per niente[1] Poco[2] Abbastanza[3] Molto[4]

G.6 Se tu potessi votare e se si dovessero tenere oggi le elezioni politiche, con che probabilità andresti a votare, da un minimo di 1 (sicuramente NO) a un massimo di 5 (sicuramente SI)?

Sicuramente NO |_1_| |_2_| |_3_| |_4_| |_5_| Sicuramente SI

G.7 Quanta fiducia riponi in:

	Nessuna	Poca	Abbastanza	Molta
Chiesa cattolica	[1]	[2]	[3]	[4]
Sistema scolastico	[1]	[2]	[3]	[4]
Forze dell'ordine	[1]	[2]	[3]	[4]
Magistratura	[1]	[2]	[3]	[4]
Tv Rai	[1]	[2]	[3]	[4]
Tv Mediaset	[1]	[2]	[3]	[4]
Parlamento	[1]	[2]	[3]	[4]
Governo	[1]	[2]	[3]	[4]
Partiti politici	[1]	[2]	[3]	[4]
Unione Europea	[1]	[2]	[3]	[4]
ONU (Nazioni Unite)	[1]	[2]	[3]	[4]

G.8 Puoi indicarci se tuo padre e tua madre:

(rispondere su tutte le righe sia per tuo padre che per tua madre, mettendo una crocetta se si interessano o sono attivi)

	Padre	Madre
Si interessa di politica	_	_
E' attivo(a) nelle istituzioni civili e politiche (consigli di quartiere, consigli comunali, sindacati, partiti, ecc.)	_	_
E' attivo(a) nella scuola (rappresentante dei genitori, ecc.)	_	_
E' attivo(a) nella chiesa (associazioni cattoliche, di parrocchia)	_	_
E' attivo(a) in associazioni di volontariato	_	_

G.9 Quanto spesso parli di politica con:

	Mai, quasi mai	Qualche volta all'anno	Qualche volta al mese	Più volte a settimana
Padre	[1]	[2]	[3]	[4]
Madre	[1]	[2]	[3]	[4]
Gli amici	[1]	[2]	[3]	[4]

G.10 Sulle opinioni politiche generalmente sei in accordo o in disaccordo con:

	Completamente in disaccordo	In disaccordo	Né in disaccordo né in accordo	D'accordo	Completamente d'accordo
Padre	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Madre	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Gli amici	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]

PERCEZIONE DI BENESSERE

H.1 Nell'ultimo mese, quante volte:

(1 risposta per riga)

	Mai	Quasi mai	Poche volte	Qualche volta	Spesso	Sempre
Ti sei sentito(a) felice?	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Hai provato interesse per la vita?	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Ti sei sentito(a) soddisfatto/a?	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Hai pensato di poter dare un contributo importante alla società?	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Hai sentito di appartenere a una comunità (come un gruppo sociale, la tua scuola o il tuo vicinato)?	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Hai pensato che la nostra società sta diventando un posto migliore?	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Hai pensato che le persone sono fundamentalmente buone?	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Hai avuto l'impressione che il modo in cui funziona la società abbia un senso?	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Ti sei sentito(a) capace di gestire le responsabilità della tua vita quotidiana?	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Hai pensato che i rapporti con i tuoi genitori siano improntati al calore e alla fiducia?	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Hai pensato che le esperienze che hai fatto ti hanno aiutato a crescere e a diventare una persona migliore?	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Ti sei sentito(a) capace di pensare o esprimere le tue idee ed opinioni?	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]

H.2 Qui sotto troverai una serie di affermazioni con le quali vorremmo capire quello che pensi della città' in cui vivi. Ti chiediamo di leggerle con attenzione e di indicare con una crocetta quanto ciascuna affermazione è per te vera.

Attenzione! Ricorda che i numeri hanno i seguenti significati: 0=per niente vera; 1=poco vera; 2=abbastanza vera; 3=molto vera; 4=completamente vera

Nella città in cui vivo :	Per niente vera	Poco vera	Abbastanza vera	Molto vera	Completamente vera
Le persone non si sostengono tra loro	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Passo parecchio tempo con gli altri ragazzi	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
C'è disponibilità ad aiutarsi l'un l'altro	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Le persone lavorano insieme per migliorare le cose	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Sento di appartenere alla mia città	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Quando voglio posso trovare qualcuno con cui parlare	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Non ci sono abbastanza iniziative rivolte ai giovani della mia età	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Ci sono abbastanza opportunità di frequentarsi tra giovani	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Non mi piace stare con gli altri giovani della mia città	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
La mia città, rispetto ad altre, ha molti aspetti positivi	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Ci sono situazioni e iniziative che riescono a coinvolgere i giovani come me	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Le persone di questa città non hanno le potenzialità per cambiare le cose che non funzionano	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Se ci impegnassimo di più, avremmo la possibilità di migliorare le cose per i giovani della nostra città	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Se la gente di questa città si organizza, ha buone possibilità di raggiungere gli obiettivi che desidera	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Se ci fosse data la possibilità anche noi giovani del posto potremmo organizzare qualcosa di bello per la nostra città	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
La mia città non è un buon posto per vivere	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Sento di poter condividere le mie esperienze e i miei interessi con gli altri giovani del posto	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Questa è un'abellata città	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
I giovani possono trovare molte opportunità per divertirsi	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]
Le persone collaborano tra di loro	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]

TRACCIA INTERVISTA NARRATIVA

Alle Dirigenti scolastiche vengono preliminarmente fornite le seguenti informazioni:

- presentazione degli obiettivi della ricerca;
- finalità dell'intervista;
- struttura dell'intervista;
- tempi previsti per lo svolgimento dell'intervista;
- indicazioni e accordi sulla conduzione e gli strumenti utilizzati durante l'intervista;
- modalità di trascrizione dell'intervista e accordi per la pubblicazione dei dati raccolti.

Richiesta dei dati anagrafici e professionali:

- nome e cognome;
- luogo e anno di nascita;
- anno d'inizio della carriera in qualità di docente e anzianità di servizio maturata in tale ruolo;
- anno d'inizio della carriera dirigenziale e anzianità di servizio maturata fino al momento dell'intervista;
- eventuali altre istituzioni scolastiche dirette nel corrente anno scolastico in qualità di reggente;
- altri ordini e gradi scolastici diretti in precedenza diversi da quello attuale.

• ANNI
N T
11

PRIMA MACROAREA

Esperienze professionali antecedenti alla dirigenza scolastica

- Quale scuola superiore ha frequentato e presso quale (o quali) facoltà si è laureata;
- scuola superiore e università sono state scelte: autonomamente, per ripiego, o su sollecitazione di altre persone (ad esempio genitori, amiche, professori);
- perché ha deciso di fare l'insegnante;
- durante la carriera docente ha effettuato altre esperienze professionali diverse dall'insegnamento ad esempio: F.S., collaboratrice del DS, ...;
- quali erano gli aspetti della professionalità docente in cui si sentiva più competente: progettazione educativo-didattica, conduzione delle lezioni, ambito relazionale, documentazione scolastica, ...;
- che importanza dava alla formazione e all'aggiornamento in servizio e quali erano gli ambiti di maggiore interesse.

SECONDA MACROAREA

Esperienze professionali e personali legate alla dirigenza scolastica

- Quando e per quali motivi è nata l'idea di intraprendere la carriera dirigenziale;
- ci sono state persone che l'hanno incoraggiata/sollecitata a intraprendere questo percorso;
- nel momento in cui è diventata dirigente ha avvertito dei cambiamenti rispetto alla percezione di sé e della sua identità;
- come è solita organizzare la sua giornata di lavoro;
- che tipo di rapporti ha instaurato con lo staff dei collaboratori e con il DSGA;
- riesce ancora a dedicare tempo alla sua formazione in servizio;
- ha mai avuto ripensamenti sulla carriera dirigenziale.

TERZA MACROAREA

Genere, leadership e carriera dirigenziale

- Qual è lo stile della sua *leadership*;
- presenza di stereotipi e pregiudizi che possono svantaggiare una donna che vuole fare carriera; ricordi di discriminazioni vissute nel proprio percorso;
- ci sono tra dirigenti maschi e femmine delle differenze nel gestire l'organizzazione scolastica;
- cosa ne pensa del fenomeno della femminilizzazione che sta interessando la dirigenza scolastica;
- la "rottura del soffitto di cristallo" da parte delle dirigenti scolastiche può diventare un modello/esempio per accrescere la presenza di donne ai vertici di altri ambiti lavorativi.

DAI ESEMPLI → INCONTRI

ALLEGATO N.3

L'INTERVISTA NARRATIVA.

1. Il suo nome e il suo cognome per favore
2. Luogo e anno di nascita
3. Quanti anni ha lavorato come docente ?
4. Da quanti anni lavora come Dirigente?
5. Il Liceo Galilei è la prima scuola dove svolge il ruolo di Dirigente Scolastica?

ESPERIENZE LAVORATIVE PRECEDENTI.

6. Quale scuola ha frequentato O presso quale Università si è laureata?
7. La scelta della scuola/ università: la scelta è stata autonoma, è stata un ripiego, è stata rinforzata dalla famiglia?
8. Perché ha deciso di fare l'insegnante?
9. Durante la carriera di docente ha svolto altre mansioni ad esempio collaboratrice del Dirigente, etc.
10. In quali aspetti didattici si sentiva più competente ad esempio: progettazione didattica, conduzione delle lezioni, relazioni con genitori etc oppure per esempio documentazione scolastica?
11. Durante il suo lavoro di docente quale importanza dava alla formazione e quali erano gli ambiti di maggiore interesse

ESPERIENZE PROFESSIONALI LEGATE ALLA DIRIGENZA SCOLASTICA.

12. Come è nata l'idea di intraprendere la carriera dirigenziale?
13. E' stata incoraggiata ad intraprendere questo percorso?
14. Nel momento in cui è diventata dirigente ha avvertito dei cambiamenti rispetto alla percezione di sé e della propria identità?
15. Ci racconta un po' come si svolge la sua giornata lavorativa tipo?
16. Come sono i rapporti con lo staff?
17. Riesce ancora nonostante tutti gli impegni a dedicare tempo alla formazione?
18. Formazione specifica sulla dirigenza: cosa c'è da sapere?
19. Riformulo: formazione specifica sulla dirigenza femminile: cosa c'è in ballo?
20. Crede dovrebbe essercene di più? Cioè, il tema della dirigenza femminile le sembra affrontato o ancora improvvisato nonostante il numero di dirigenti donne superi ad oggi quello dei dirigenti uomo?
21. Ha mai avuto ripensamenti sulla carriera dirigenziale?

LEADERSHIP DI GENERE: CARRIERA E CULTURA.

22. Come definirebbe la sua leadership? Autoritaria, condivisa, inclusiva, democratica?

23. Ci sono stereotipi e pregiudizi che potrebbero svantaggiare una donna che vuole fare la sua carriera?
24. Dal momento che è diventata dirigente, ha avvertito dei cambiamenti rispetto alla percezione del suo sè e della sua identità?
25. Ci sono tra dirigenti maschi e femmine delle differenze nel gestire l'organizzazione scolastica?
26. Cosa pensa del fenomeno della femminilizzazione che sta investendo la dirigenza scolastica?
27. Una provocazione: io credo che il numero così significativo di dirigenti donne che oggi sono ai vertici delle istituzioni scolastiche possa diventare un modello/esempio per le nuove generazioni e rappresenti una breccia nel soffitto di cristallo. Lei cosa ne pensa?

L'intervista standard si concluderebbe qui. E' però' importante secondo me capire da un punto di vista interculturale alcune cose:

1. Dirigente scolastica in Turchia. Dirigente scolastica in Italia: differenze culturali?
2. Pro e contro dell'essere una dirigente scolastica italiana e donna in Turchia.
3. C'è un aneddoto, qualcosa che vorrebbe raccontare ?

ALLEGATO N. 4 MODULO STUDENTI ITA QUESTIONARIO STUDENTI

1. NAZIONE DI NASCITA

2. HAI FRATELLI O SORELLE? (INSERIRE IL NUMERO. SE NON NE HAI SCRIVI 0)

3. VIVI

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Con entrambi i genitori
- Con tuo padre
- Con tua madre
- Per conto tuo

4. ANNO DI NASCITA

5. QUALI SONO I TITOLI DI STUDIO CONSEGUITI DAI TUOI GENITORI (PADRE)

Contrassegna solo un ovale.

- LICENZA
- ELEMENTARE SCUOLA
- MEDIA DIPLOMA DI
- MATURITA' LAUREA
- DOTTORATO

6. MADRE

Contrassegna solo un ovale.

- LICENZA
- ELEMENTARE SCUOLA
- MEDIA DIPLOMA DI
- MATURITA' LAUREA
- DOTTORATO

7. CHE LAVORO SVOLGONO I TUO GENITORI (PADRE)

Contrassegna solo un ovale.

- NON LAVORA
- OPERAIO
- IMPIEGATO
- INSEGNANTE
- ARTIGIANO
- COMMERCIANTE
- DIRIGENTE, LIBERO PROFESSIONISTA
- IMPRENDITORE
- INSEGNANTE
- Altro: _____

8. CHE LAVORO SVOLGONO I TUOI GENITORI (MADRE)

Contrassegna solo un ovale.

- NON LAVORA
- OPERAIA
- IMPIEGATA
- ARTIGIANA
- COMMERCIANTE
- DIRIGENTE, LIBERA PROFESSIONISTA
- IMPRENDITRICE
- INSEGNANTE
- Altro: _____

L'ESPERIENZA SCOLASTICA

9. Pensando alla tua esperienza scolastica corrente quanto ti senti soddisfatto/a?

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Non sono soddisfatto/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sono soddisfatto/a

10. Pensando alla scuola che stai frequentando come valuti le tue relazioni con: I
COMPAGNI DI CLASSE*Contrassegna solo un ovale.*

	1	2	3	4	5	
Per nulla positive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molto positive

11. Pensando alla scuola che stai frequentando come valuti le tue relazioni con: I
COMPAGNI DI SCUOLA

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla positive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molto positive

12. Pensando alla scuola che stai frequentando come valuti le tue relazioni con: GLI
INSEGNANTI

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla positive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molto positive

13. Pensando alla scuola che stai frequentando come valuti le tue relazioni con: LA
DIRIGENZA

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla positive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molto positive

14. COME TI SENTI A SCUOLA?

Contrassegna solo un ovale per riga.

	MAI	RARAMENTE	OGNI TANTO	SPESSO	SEMPRE
SODDIISFATTO/	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A STRESSATO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
/A	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IINTERESSATO/	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A ANNOIIATO/A	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HO LA SENSAZIONE DII	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. PUOI DIRCI SE SEI D'ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?

Contrassegna solo un ovale per riga.

	COMPLETAMENT E IN DISACCORDO	PIUTTOST O D'ACCORD O	ABBASTANZ A D'ACCORD O	MOLTO D'ACCORD O
LE RAGAZZE MATURANO PIU' IN FRETTA,, ALLA STESSA ETA" SONO PIU' ADULTE DEI RAGAZZI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II RAGAZZI AFFRONTANO CON PIU' CORAGGIO LE SITUAZIONI DIFFICILI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
NELLA NOSTRA CLASSE CONTA PIU' L'OPINIONE DELLE RAGAZZE CHE DEI RAGAZZI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II RAGAZZI SONO PIU' SOLIDALI,, VANNO PIU' D'ACCORDO FRA DI LORO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RIISPETTO ALLE RAGAZZE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
GLI INSEGNANTI SI COMPORTANO DIVERSAMENTE CON RAGAZZI E RAGAZZE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MII SENTO MEGLIO A SCUOLA CON	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. PUOI DIRCI QUANTO SPESSO NELLA TUA CLASSE:

Contrassegna solo un ovale per riga.

	MAI	RARAMENTE	OGNI TANTO	SPESSO	SEMPRE
SIAMO INCORAGGIATI AD ESPRIIMERE LE NOSTRE OPINIIONI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
POSSIAMO CRITICARE L'INSEGNANTE SE LO FACCIAMO EDUCATAMENTE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CII AIUTIAMO A VICENDA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TRATTIAMO GLI ALTRI CON RISPETTO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PARLIAMO DEI PROBLEMI SOCIALI,, CAUSE E CONSEGUENZE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IL FUTURO

17. PENSI DI ISCRIVERTI ALL'UNIVERSITA' DOPO GLI STUDI?

Contrassegna solo un ovale.

- SI. (IN ALTRO SCRIVI QUALE
FACOLTA') NO
- NON SO ANCORA
- Altro: _____

LA FAMIGLIA

18. QUALE ATTEGGIAMENTO ASSUMONO I TUOI GENITORI QUANDO BISOGNA PRENDERE UNA DECISIONE CHE TI RIGUARDA?

Contrassegna solo un ovale per riga.

	MI LASCIA LIBERO DI DECIDERE	DISCUTIAMO E CERCHIAMO UNA SOLUZIONE	DECIDO PER ME	MI DA DELLE CONDIZIONI
PADRE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MADRE				

19. PENSANDO AI RUOLI DELLA TUA FAMIGLIA:

Contrassegna solo un ovale per riga.

	IN PREVALENZA A MIA MADRE	IN PREVALENZA A MIO PADRE	SIA MIA MADRE CHE MIO PADRE	NESSUNO DEI DUE
CHI SI OCCUPA DELLA TUA PERFORMANCE SCOLASTICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CHI TI DA SOLDI QUANDO NE HAI BISOGNO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CON CHI PARLI QUANDO DEVI PRENDERE DELLE DECISIONI IMPORTANTI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CON CHI TI CONFIDI SE HAI PROBLEMI PERSONALI				

20. PENSANDO AL FUTURO, QUANTO VORRESTI CHE LA TUA VITA FOSSE SIMILE A QUELLA DEI TUOI?

Contrassegna solo un ovale.

- LA STESSA
- ABBASTANZA SIMILE
- ABBASTANZA DIVERSA
- MOLTO DIVERSA
- NON SO

LEADERSHIP MASCHILE E FEMMINILE

21. ELENCA IN ORDINE DI IMPORTANZA DA 1 A 3 LE PERSONE CHE COSTITUISCONO MODELLI DI RIFERIMENTO E INDICA SE E' MASCHIO O FEMMINA ES. 1. ALLENATORE (M)

22. RICOPRI RUOLI DI LEADERSHIP NEI GRUPPI CHE FREQUENTI?

Contrassegna solo un ovale per riga.

	SI	NO
NELLA SCUOLA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FUORII DALLA SCUOLA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. PENSI DI AVERE LE CARATTERISTICHE PER RICOPRIRE RUOLI DI LEADERSHIP?

Contrassegna solo un ovale.

- PER NIENTE
- POCO
- ABBASTANZA
- MOLTO

24. PER FAVORE, INDICA QUANTO SEID'ACCORDO O IN DISACCORDO CON OGNUNO DI ESSE.

Contrassegna solo un ovale per riga.

	COMPLETAMENT E IN DISACCORDO	PIUTTOSTO IN DISACCORD O	ABBASTANZ A D'ACCORD O	MOLTO D'ACCORD O
Nella società di oggi le donne hanno maggiori difficoltà degli uomini ad accedere ai ruoli di potere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PENSO CHE LA CAPACITÀ DI UNA PERSONA DIPENDA DALLA COSTANZA E DALL'IMPEGNO CHE METTE NELLO STUDIO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
QUANDO LE DONNE HANNO POSIZIONI DI POTERE E PERCHÉ SONO STATE RACCOMANDATE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LE DONNE POTREBBERO RICOPRIRE PIÙ SPESSO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PENSO CHE UNA PERSONA NASCA LEADER E NON POSSA DIVENTARLO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LE DONNE POTREBBERO RICOPRIRE PIÙ SPESSO RUOLI DI POTERE SE ESISTESSERO PIÙ SERVIZI PER LE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

FAMIGLIE ((NIDI,,
ASSISTENZA
ANZIANI))

NESSUNO
PUO'
CAMBIARE
MOLTO LA
PROPRIA
PERSONALITA'

A"

LE DONNE CHE
RAGGIUNGONO
POSIZIONI DI
POTERE SONO
PIU' RIGIDE

DEGLI UOMINI

LE DONNE CHE
FANNO
CARRIERA
DEVONO
SACRIFICARE IL
LORO IMPEGNO

25. INDICA QUANTO OGNUNA DELLE SEGUENTI AFFERMAZIONI CORRISPONDE ALLE CARATTERISTICHE DI LEADER MASCHILE E LEADER FEMMINILE

Seleziona tutte le voci applicabili.

	LEADER UOMO	LEADER DONNA
HA PREDISPOSIZIONE NATURALE A PRENDERE LA CURA DEL SUO GRUPPO DI LAVORO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PADRONEGGIA LE COMPETENZE DEL PROPRIO CAMPO PROFESSIONALE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
USA IL PROPRIO POTERE PER FARSI OBBEDIRE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AGISCE CON RAZIONALITÀ SENZA FARSI CONDIZIONARE DALLE EMOZIONI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PERSEGUE I PROPRI OBIETTIVI CON DETERMINAZIONE E CORAGGIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOTIVA ALL'IMPEGNO E ALLA COOPERAZIONE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DELEGA COMPITI E RESPONSABILITÀ AL GRUPPO DI LAVORO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TENDE A DECIDERE INDIVIDUALMENTE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
È IN GRADO DI ORGANIZZARE IL LAVORO IN MODO EFFICACE E ED EFFICIENTE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AFFRONTA I PROBLEMI CON PRAGMATISMO E SICUREZZA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CONTROLLA CON INSISTENZA L'OPERATO DEI MEMBRI DEL GRUPPO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VA OLTRE IL PROPRIO INTERESSE PER IL BENE DEL GRUPPO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
È COERENTE AI PROPRI IDEALI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NON SI LASCIA CORROMPERE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ALL'INTERNO DEL GRUPPO ENFATIZZA I PROPRI SUCCESSI PERSONALI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HA TRA LE SUE QUALITÀ CARISMA E	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CREATIVITÀ

SII PONE IN COMPETIZIONI CON GLI ALTRI
MEMBRI DEL GRUPPO

ASCOLTA IL PUNTO DI VISTA DEL GRUPPO
PRIMA DI DECIDERE

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google.

Google Moduli

ALLEGATO N. 5 MODULO STUDENTI TR KADIN EĞİTİM LİDERLİĞİ.

SEVGİLİ ÖĞRENCİ, SİZE ARAŞTIRMA VE ARAŞTIRMADA YARDIMCI OLMAK İÇİN BAZI SORULARINIZA SORUNUZ.

1. CINSİYET

Contrassegna solo un ovale.

ERKE

K

KADIN

2. DOĞUM YERİ

Contrassegna solo un ovale.

TURKIYE

Altro: _____

3. DOĞUM TARİHİ

4. KARDESİNİZ VAR MI? (KAÇ TANE . Eğer KARDESİNİZ YOKSA, 0 YAZIN)

5. KIMLE YASİYORSUNUZ?

Seleziona tutte le voci applicabili.

Anne-baba ile

Babaile

Anneile

Kendi başıma

Altro: _____

6. BABANIN EĞİTİM SEVİYESİ

Contrassegna solo un ovale.

İLKOKUL

ORTAOKU

L

LİSE DIPLOMASI

UNIVERSİTE

DOKTORA

7. ANNENİN EĞİTİM SEVİYESİ

Contrassegna solo un ovale.

İLKOKUL

ORTAOKU

L

LİSE DIPLOMASI

UNIVERSİTE

DOKTORA

8. BABAN NE İŞ YAPIYOR

Contrassegna solo un ovale.

- İŞSİZ
- İŞÇİ
- İDARI
- ÇALISA
- N
- OĞRETME
- N USTA
- SATICI
- İSLETMECI
- GİRİŞİMCİ
- CEO
- Altro: _____

9. ANNEN NE İŞ YAPIOR

Contrassegna solo un ovale.

- İŞSİZ
- İŞÇİ
- İDARI
- ÇALIŞA
- N
- OĞRETME
- N USTA
- SATICI
- İSLETMECI
- CEO
- GIRİSMCI
- Altro: _____

OKUL

10. OKULUNUZDAN NE KADAR MEMNUNMUSUNUZ?

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
MEMNUM DEĞİLİM	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	MEMNUNUM

11. Birlikte okuduğunuz okulu düşünerek ilişkilerinizi değerlendirebilirsiniz: sınıf arkadaşları

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
HIÇ OLUMLU DEĞİL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ÇOK OLUMLU

12. Birlikte okuduğunuz okulu düşünerek ilişkilerinizi değerlendirebilirsiniz: öğretmenler

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
HIÇ OLUMLU DEĞİL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ÇOK OLUMLU

13. Birlikte okuduğunuz okulu düşünerek ilişkilerinizi değerlendirebilirsiniz: mudurluk

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
HIÇ OLUMLU DEĞİL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ÇOK OLUMLU

14. Okulda nasıl hissediyorsun

Contrassegna solo un ovale per riga.

	HİC	NADİREN	BAZEN	GENELLİKLE	HER ZAMAN
MEMNU	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
N	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STRESLİ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İLGİLİ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sıkılmış	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. AŞAĞIDAKİ İFADELER NE KADAR KATILYOR SUNUZ?

Contrassegna solo un ovale per riga.

	HIÇ KATILMIYORU M	KATILYORUM	Colonna 3	ÇOK KATILYORU M
Kızları erkeklerle göre daha çabuk olgunlaşıyorlar;; erkek yaşittlarına göre daha yetişkinler..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erkekleri zor durumları daha cesurca karşıılıyorlar..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bizim sınıffımızda kızların fikirleri,, erkeklerin fikirlerine göre daha çok diikkatte alınıyor..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erkekleri kendi aralarında daha çok dayanışmaya sahipler,, kızlara göre kendi aralarında daha iyi anlaşılıyorlar..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öğretmenler kızlara ve erkeklerle farklı şekiillerde davranıyorlar..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Okulda karşı cinsten arkadaşlarımla berraberrken kendimii daha iyi hissediyorum..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. SINIFINIZDA HANGİ SIKLIKLA

Contrassegna solo un ovale per riga.

	HIÇ	NADİREN	BAZEN	GENELLİKLE	HER ZAMAN
Fikirlerimizi ifade etmeye teşvik ediliyoruz..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Görgü kurallarına uyduğumuz sürece öğretmeniimizi eleştirebiliyoruz..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir birimize yardım ediyoruz..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diğerlerine saygılı bir şekilde davranıyoruz..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Günümüz toplumunda kadınların liderlik pozisyonuna gelmek için erkeklerle göre daha çok zorlukla karşılaşmalar..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

GELECEK

17. ÜNİVERSİTEYE GİTMEK İSTİYORMUSUN?

Contrassegna solo un ovale.

- EVET (HANGİ FAKULTE ? 'ALTRO ' İÇİNDE YAZIN)
- HAYIR
- EMİN DEĞİLİM
- Altro: _____

AILE

18. SIZINLE İLGİLİ BİR KARAR ALINMASI GEREKTİĞİNDE AİLENİZ NASIL DAVRANIR?

Contrassegna solo un ovale per riga.

	BENİM KARAR VEREME İZİN VERİLER	BİRLİKTE BİR SONUCA VARINIZ	ONLAR BENİM ADIMA KARAR VERİR	BANA SART KOŞARLAR
BABA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ANNE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. AİLENİZDEKİ ROLLERİ DÜŞÜNÜĞÜNÜZDE

Contrassegna solo un ovale per riga.

	GENELLİKL E ANNEM	GENELLİKL E BABAMH	HEM ANNEM HEM BABAM	İKİSİ DE DEĞİL
OKUL SORUNLARII KIIMLE PAYLAŞIIRSINIIZ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
KİİM PARA VERIİYOR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ÖNEMLİ KARARLARII KIIM VERIİYOR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
KİİŞİSEL SORUNLARII KIIMLE PAYLAŞIIRSINIIZ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. GELECEĞİ DÜŞÜNÜĞÜNÜZDE, HAYATANINIZIN AİLENİZINKİ GİBİ OLMASINI NE KADAR İSTERSİNİZ?

Contrassegna solo un ovale.

- AYNI
- NERDYSE AYNI
- FARKLI
- ÇOK FARKLI
- EMİN DEĞİLİM

ERKEK VE KADIN LİDERLİK

21. LİDERLİĞİ DÜŞÜNDÜĞÜNÜZDE AKLINIZA GELEN İLK 3 KİSİYİ YAZINIZ. YANINA KADIN MI ERKEK MI OLDUĞUNU BELİRTİNİZ

22. KATILDIĞINIZ GRUPLARDA LİDERLİK ETTİNİZ Mİ?

Contrassegna solo un ovale per riga.

	EVET	HAYIR
OKUL'DA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
OKUL DIISIINDA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİZ VAR MI?

Contrassegna solo un ovale.

YO

K

VA

R

YETERİ KADAR

VAR ÇOK VAR

24. AŞAĞIDAKI İFADELER NE KADAR KATILIYORSUNUZ?

Contrassegna solo un ovale per riga.

	HIÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KATILYORUM	ÇOK KATILYORUM
Günümüz toplumunda kadınların liderlik pozisyonuna gelmek için erkeklerle göre daha çok zorlukla karşılaşmaları..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir insanın kapasitesini öğrenme istikrarına ve çabasına bağlıdır diye düşünüyorum..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kadınların liderlik pozisyonuna geliyorsa bu toplumsal sayesinde..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kadınları daha sık liderlik pozisyonuna gelebilirler..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir insanın lider olarak doğduğuna ve sonradan lider olamayacağına inanıyorum..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kreş, yaşlı bakımı gibi yardımlar daha yaygın olsaydı, kadınları daha sık liderlik pozisyonlarına gelebilirlerdi..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hiçkimse kişiliğini çok fazla değiştiremez..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liderlik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

pozisyonlarına
gelen kadınlar
erkeklerle göre
daha katıldılar..

Kariyer yapan
kadınlar
ailelerindeki
yükümlülüklerinden
feragat etmek
zorundalar..

25. AŞAĞIDAKI ÖZELLİKLERDEN HANGİSİNİN ERKEĞE HANGİSİNİN KADINA AIT OLDUĞUNU DÜŞÜNÜRSÜNÜZ?

Seleziona tutte le voci applicabili.

	ERKEK LİDER	KADIN LİDER
Berraberr çallıştırdığınız kişillere illgii göstermeye doğall eğilliminiiz varr..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kendii çallışma allanınıızın meslekii yetterliliklemine sahiipsiniiz..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siize ittaatt ediillmesii için kendii gücünüzü kulllanıyorsunuz..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Duygullarınıız ttaraffından şarttlandırılmımadan manttık çerrçevesiinde harreket edersiniiz..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hedefleriniize cesurrca ve azimllii biir şekilide ullaşmaya çallışırsınıız..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekiip çallışması ve emeğe çok önem verriyorsunuz..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Görrev ve sorumlulukları ekiip içeriisinde paylaştırmıyorsunuz..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biirreysel şekilide karar vermeye eğillimliliisiniiz..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşii etkin ve yetterllii biir şekilide organize edecek düzeydesiniiz..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sorunlarıı ffaydacılılık ve güventle karşıllarıım..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekiip üyeleriniin işleyişiniı ısrarcı biir şekilide denetlersiniiz..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekiibin iyilliiği için kendii menfaattiniiziin harriiciinde harreket edersiniiz..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İdeallleriiniiz konusunda ttutarrlısınıız..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rüşvette müsaade ettmıyorsunuz..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekiip içiinde kendii kişisell başamllarınıızı vurgullarırsınıız..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nittellikleminiiz arrasında karizma ve yarattıcılılık da vardır..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Diğerr ekiip üyellerrriyille yarrııřa giirrrrsiiniiz..

Karrar vermeden önce ekiibiin bakıř aıııřını diinlerrsiiniiz.

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google.

Google Moduli

ALLEGATO N. 6 MODULO DOCENTI ITA

GENTILE PROFESSORE/ PROFESSORESSA, LA RINGRAZIAMO PER DEDICARCI QUALCHE MINUTO DEL SUO TEMPO NELLA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO.

1. SESSO

Contrassegna solo un ovale.

UOMO

DONNA

A

2. ETÀ'

3. NAZIONALITÀ'

Contrassegna solo un ovale.

TURCA

ITALIANA

DIVERSA (PER FAVORE IN ALTRO INDICARE QUALE)

Altro: _____

4. NELLA SUA CARRIERA DI DOCENTE, HA LAVORATO CON UN NUMERO MAGGIORE DI PRESIDENZE MASCHILI O FEMMINILI?

Contrassegna solo un ovale.

MASCHILI

FEMMINILI

IN EGUAL MISURA

5. DI QUALI HA, PROFESSIONALMENTE PARLANDO, UN RICORDO MIGLIORE?

Contrassegna solo un ovale.

- MASCHILE
- FEMMINILE
- ENTRAMBE
- NESSUNA

6. CREDE CHE UOMINI E DONNE ESERCITINO LA LEADERSHIP IN MANIERA DIFFERENTE?

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
- No
- NON SAPREI

7. PUO' SPIEGARCI LA SUA RISPOSTA?

8. AL MOMENTO LAVORA IN UNA SCUOLA A DIRIGENZA FEMMINILE. LO CONSIDERA UN VALORE AGGIUNTO AL SUO LAVORO?

Contrassegna solo un ovale.

- SÌ
- NO
- NON SAPREI

9. PUO' SPIEGARCI LA SUARISPOSTA?

10. PER FAVORE INDICHI QUANTO E' D'ACCORDO CON LE SEGUENTI INFORMAZIONI:

Contrassegna solo un ovale per riga.

	COMPLETAMENTE E IN DISACCORDO	IN DISACCORDO	D'ACCORDO	COMPLETAMENTE D'ACCORDO
Nella società di oggi le donne hanno maggiori difficoltà degli uomini ad accedere ai ruoli di potere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Penso che il successo di una persona dipenda dalla costanza e dall'impegno che mette nello studio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando le donne raggiungono posizioni di potere sono state raccomandate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Penso che una persona nasca leader e non possa diventarlo o impararlo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le donne potrebbero ricoprire più facilmente posizioni di potere se ci fossero più servizi (nidi, centri anziani etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nessuno può
cambiarre
molto la
propria
personalità..

Le donne che
raggiungono
posizioni di
potere sono
più rigide
degli uomini

Le donne che
fanno carriera
sono
obbligate a
sacrificare la
famiglia

11. PER FAVORE INDICHI SE LE SEGUENTI CARATTERISTICHE APPARTENGONO PREVALENTEMENTE A UN LEADER UOMO O DONNA.

Seleziona tutte le voci applicabili.

	LEADER MASCHILE	LEADER FEMMINILE
HA PREDISPOSIZIONE NATURALE A PRENDERSI CURA DEL SUO GRUPPO DI LAVORO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PADRONEGGIA LE COMPETENZE DEL PROPRIO CAMPO PROFESSIONALE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
USA IL PROPRIO POTERE PER FARSI OBBEDIRE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AGISCE CON RAZIONALITÀ SENZA FARSI CONDIZIONARE DALLE EMOZIONI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PERSEGUE I PROPRI OBIETTIVI CON DETERMINAZIONE E CORAGGIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOTIVA ALL'IMPEGNO E ALLA COOPERAZIONE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DELEGA COMPITI E RESPONSABILITÀ AL GRUPPO DI LAVORO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TENDE A DECIDERE INDIVIDUALMENTE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VA OLTRE IL PROPRIO INTERESSE PER IL BENE DEL GRUPPO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
È COERENTE AI PROPRI IDEALI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NON SI LASCIA CORROMPERE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ALL'INTERNO DEL GRUPPO ENFATIZZA I PROPRI SUCCESSI PERSONALI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HA TRA LE SUE QUALITÀ CARISMA E CREATIVITÀ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SI PONE IN COMPETIZIONI CON GLI ALTRI MEMBRI DEL GRUPPO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ASCOLTA IL PUNTO DI VISTA DEL GRUPPO PRIMA DI DECIDERE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. CREDE CHE UNA SCUOLA CON UNA BUONA DIRIGENZA FEMMINILE POSSA ISPIRARE GLI/LE STUDENTI ALLA CARRIERA DIRIGENZIALE?

Contrassegna solo un ovale.

- SI'
- NO
- NON SAPREI

13. LE STATISTICHE AD OGGI INDICANO UN LARGO SUPERAMENTO DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI NELLA DIRIGENZA SCOLASTICA. LO CONSIDERA UN PASSO AVANTI PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE?

Contrassegna solo un ovale.

- SI'
- NO
- NON SAPREI

14. STA PENSANDO A UNA CARRIERA DA DIRIGENTE?

Contrassegna solo un ovale.

- SI'
- NO
- NON SAPREI

15. VUOLE AGGIUNGERE QUALCOSA?

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google.

Google Moduli

ALLEGATO N. 7 MODULO DOCENTI TURCO Profesörler modülü

Sayın hoca,
bu formu doldurmanızı ve çalışmamıza yardım etmenizi rica ederiz.

1. CINSİYET

Contrassegna solo un ovale.

ERKE

K

KADIN

2. YAŞ

3. UYRUK

Contrassegna solo un ovale.

TURK

ITALIAN

DİĞER (ALTRO İÇİNDE HANGİSİNİ YAZIN)

Altro: _____

4. ÖĞRETMENLİK KARIYERİNİZDE ÇALIŞTIĞINIZ MÜDURLER ÇOĞUNLUKLA KADIN MIYDI YOKSA ERKEK MIYDI?

Contrassegna solo un ovale.

ERKE

K

KADIN

EŞİT SAYIDA

5. HANGILERINI DAHA OLUMLU HATIRLIYORSUNUZ?

Contrassegna solo un ovale.

ERKEK

KADIN

IKISID

E

HICBIR

I

6. KADIN VE ERKEK LİDERLİĞİN BİRBİRİNDEN FARKLI OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYOR MUSUNUZ?

Contrassegna solo un ovale.

EVET

HAYI

R

BILMIYORUM

7. CEVABINIZI AÇIKLAR MISINIZ?

8. ŞU ANDA KADIN BİR MÜDURLE ÇALIŞIYORSUNUZ. BUNUN SİZİN İÇİN BİR ARTI OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYOR MUSUNUZ?

Contrassegna solo un ovale.

EVET

HAYI

R

9. CEVABINIZI AÇIKLAR MISINIZ?

pozisyonlarına
gelen kadınlar
erkeklerle göre
daha katıldılar..

Kariyer yapan
kadınlar
ailelerindeki
yükümlülüklerinden
feragat etmek
zorundalar..

Karar vermeden önce ekibin bakış açısını
dinlersiniz.

12. İYİ BİR KADIN LİDER SAHİP BİR OKULUN ÖĞRENCİLERİNİ LİDERLİK İÇİN
CESARETLERİN DİRECEĞİNİ DÜŞÜNÜYORMUSUNUZ?

Contrassegna solo un ovale.

EVET

HAYI

R

EMİN DEĞİLİM

13. İSTATİSTİKLER GÖRE İTALYA DAKİ MÜDÜRLÜKLENİN %66 Sİ KADINÇ BUNUN
CİNSEL EŞİTLİĞİ BİR ADIM ÖTEYE TAŞIDIĞINI DÜŞÜNÜYORMUSUNUZ?

Contrassegna solo un ovale.

EVET

HAYI

R

EMİN DEĞİLİM

14. KARYERİNİZDE MÜDÜRLÜK POZİSYONUNDA BULUNMAY DÜŞÜNÜYOR
MUSUNUZ?

Contrassegna solo un ovale.

SI'

NO

NON SAPREI

15. EKLEMEK İSTEDİĞİNİZ BİR SEY VAR MI?

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google.

Google Moduli