

Sociologia del lavoro – Sezione monografica n. 160 (2) 2021

CULTURA MANAGERIALE E IDENTITÀ LAVORATIVA NEI SISTEMI DI ISTRUZIONE

A cura di:

Eduardo Barberis (Università di Urbino Carlo Bo) e
Domenico Carbone (Università del Piemonte Orientale)

Termine per la presentazione dei paper: **15/12/2020**

Contesto e finalità

Scopo della presente call è quello di raccogliere contributi teorici e di ricerca sul tema dell'impatto che le riforme dei sistemi d'istruzione hanno avuto sull'identità dei lavoratori e delle lavoratrici che operano in questo settore della conoscenza.

Nel corso degli ultimi decenni, infatti, i sistemi di istruzione, in Italia così come in molti altri paesi europei, sono stati attraversati da importanti cambiamenti che ne hanno ridefinito profondamente il loro "campo organizzativo" [Powel e Di Maggio 1983]. Si tratta di un processo per certi versi tutt'ora in corso, che ha diffusamente trasformato lo scenario politico, culturale economico e tecnologico entro cui si svolge l'azione di attori e istituzioni e che risulta ampiamente condizionato dalla diffusione del paradigma del New Public Management [Hood 1991]. L'implementazione delle pratiche organizzative ispirate a tale paradigma ha, ovviamente, risentito delle caratteristiche istituzionali e regolative, storicamente sedimentate nei vari sistemi di istruzione, generando processi ed esiti non omogenei [Gunter *et al.* 2016]. Nonostante tali differenze, è tuttavia possibile rintracciare due elementi comuni che, trasversalmente, hanno accompagnato le istanze riformatrici nei diversi paesi europei: da una parte l'obiettivo di avvicinare i sistemi di istruzione alle istanze del mercato, e dall'altra l'esigenza, ineluttabile, di introdurre logiche di mercato nel governo stesso delle scuole e dell'università.

Da un lato, quindi, i sistemi di istruzione sono stati riformati nel tentativo di creare un maggiore e più efficace raccordo con il sistema produttivo puntando a modelli formativi in grado di produrre un «capitale umano» immediatamente occupabile. Dall'altro lato, è stato progressivamente istituzionalizzato un mercato competitivo all'interno dei sistemi di istruzione, attraverso strumenti come la differenziazione dell'offerta formativa, gli esercizi di valutazione e assicurazione della qualità gestiti da apposite agenzie, la distribuzione di quote di risorse per progetti e finanziamenti competitivi.

Con il riconoscimento esplicito del carattere aziendale delle organizzazioni scolastiche e con l'istituzionalizzazione della regola del risultato, coloro che operano al loro interno si trovano oggi ad agire dentro sistemi complessi nei quali azioni e comportamenti risultano influenzati, oltre che dai principi normativi e giuridici, anche da quelli dell'economicità, dell'efficacia e dell'efficienza. Così come avvenuto nel mondo aziendale, in seguito alla diffusione del paradigma organizzativo del Total Quality Management, i principi del New Public Management nel mondo dell'istruzione implicano, infatti, anche il trasferimento delle responsabilità, nella capacità di raggiungere i risultati attesi, dalle funzioni dirigenziali a quelle di base di un'organizzazione.

In questo scenario la competitività è divenuta, dunque, sempre più una pratica centrale nell'azione professionale degli addetti dei sistemi di istruzione. Insegnanti, docenti, ricercatori e personale amministrativo, sono chiamati, anzitutto, ad adeguarsi alle regole imposte dalla competizione e sancite dai criteri standardizzati definiti dalle agenzie di valutazione. Non più, dunque, soltanto

didattica e ricerca, ma anche partecipazione attiva al successo organizzativo della propria istituzione. Ciò comporta, per i lavoratori e le lavoratrici, un adattamento al ruolo richiesto dalle organizzazioni che può avvenire in forme variabili di adesione o “devianza”.

Indipendentemente dai giudizi di valore che possono essere attribuiti alla diffusione di una “cultura manageriale” nel mondo dell’istruzione, sul quale esiste un’ampia produzione scientifica [Burrell 2001; Baccini 2010; Gambardella e Lumino 2015; Marra 2018], emerge la convinzione che la cassetta degli attrezzi della sociologia del lavoro possa essere adeguatamente utilizzata per cogliere alcuni aspetti rilevanti del fenomeno che, invece, hanno trovato finora meno spazio.

Le trasformazioni normative che hanno attraversato i sistemi di istruzione hanno, infatti, ridisegnato completamente il campo organizzativo di questo settore definendo, al contempo, nuovi miti razionalizzanti [Meyer e Rowan 1977]. Il modello manageriale che caratterizza in molti paesi il funzionamento delle istituzioni scolastiche possiede alcuni dei tratti essenziali di una cultura forte ampiamente diffusa nel campo organizzativo delle imprese post-industriali e caratterizzata da un sistema di significati che, oltre ad enunciare specifici principi di razionalità, si pone come ideologica [Kunda 1995] nel momento in cui impone che tali principi siano accettati e interiorizzati da tutti i membri dell’organizzazione. Le retoriche di auto-realizzazione, il principio del merito e del “premio alle capacità”, concorrono a posizionare i soggetti in un campo di intenti e aspirazioni che loro stessi sono chiamati ad interiorizzare.

Scopo della call è quello di raccogliere contributi che pongano al centro della riflessione il modo in cui i soggetti che lavorano nel mondo dell’istruzione reagiscono a questa condizione con particolare attenzione alle costruzioni intersoggettive di significato attraverso cui lavoratori e lavoratrici dell’istruzione e della ricerca rappresentano la loro condizione sociale e lavorativa.

Nello specifico la call intende raccogliere contributi sui seguenti quesiti:

- Esiste una tensione tra la cultura manageriale e l’ethos lavorativo di coloro che operano nelle istituzioni scolastiche e universitarie?
- Quali effetti sull’identità individuale e collettiva dei lavoratori di questo settore ha prodotto l’affermazione del nuovo modello organizzativo?
- Quali sono le strategie di adesione consapevole, piuttosto che ritualistica o strategica, messe in atto da questi attori?
- È possibile osservare fenomeni di isomorfismo in tali scelte strategiche?
- In quali forme e contenuti si esprimono le resistenze a questo modello?

Scadenze e termini di partecipazione

Gli articoli, in italiano o inglese, devono essere caricati entro il **15 dicembre 2020** sulla piattaforma informatica Open Journal Systems di FrancoAngeli, registrandosi come «autori» alla pagina <http://ojs.francoangeli.it/ojs/index.php/sl/index> e seguendo le istruzioni per caricare l’articolo completo.

L’articolo potrà avere una lunghezza massima di **8.000 parole** e dovrà tassativamente rispettare le norme editoriali della rivista: <https://www.francoangeli.it/riviste/NR/Sl-norme.pdf>. Non si accettano testi che non siano stati editati secondo le norme redazionali o di dimensioni eccedenti quelle indicate in questa call for papers.

Gli articoli correttamente formattati e caricati sulla piattaforma informatica della rivista saranno sottoposti al processo di *double blind peer review*.

Sociologia del lavoro – Special Issue 160 (2) 2021
**MANAGERIAL CULTURE AND WORK IDENTITY
IN EDUCATION SYSTEMS**

Edited by:

Eduardo Barberis (Università di Urbino Carlo Bo)
Domenico Carbone (Università del Piemonte Orientale)

Deadline for abstract submission: **15/12/2020**

Context and Objectives

This call aims to collect theoretical and empirical contributions on the effects of reforms in education systems on knowledge workers in this sector.

Actually, in the last decades education systems – in Italy as well as elsewhere in Europe – have been deeply changing, with long-lasting consequences on their “organizational fields” [Powell and DiMaggio 1983]. It is a still ongoing process, usually influenced by the paradigm of New Public Management (NPM) [Hood 1991], that is deeply affecting political, cultural, economic, and technological contexts in which individual and institutional agency is embedded. Anyway, NPM-based practices have been conditioned by path-dependent institutional and organizational features, thus producing patchy processes and outcomes [Gunter *et al.* 2016]. Notwithstanding such differences, two common factors can be identified, as they are often associated with education reforms throughout Europe: first, the idea of having education systems closer to labour market needs; second, the inescapable demand for the introduction of market logics into the governance of schools and universities.

On the one hand, education reforms have been aimed to improve the link with the economic system. Producing an easily employable “human capital” has been set as a goal. On the other hand, a competitive market with education systems has been more and more structured, via tools like the pluralization of curricula, assessment practices, quality management and its designated bodies, project-based and competitive funding.

As education organizations has been more and more defined as a business, workers in this sector act within complex systems, where actions and attitudes are influenced not only by legal principles, but also by economic principles of affordability, efficiency and effectiveness. As already happened in the business world when the paradigm of Total Quality Management caught on, NPM principles in education imply changes in responsibilities and goal attainment – for the middle management as much as for street-level bureaucrats.

In this frame, competitiveness is more and more focal in the professional agency of education workers. Teachers, professors, researchers, managing staff are required to conform to competition rules and standardized criteria defined by quality insurance organizations. Teaching and researching is now coupled with requests for an active participation into the organizational success of one’s own institution. Workers’ adjustment to new roles may come very variably, between acceptance and resistance.

Whatever the value judgment and opinion on such “managerial culture” is (as explored by a rich literature [see Burrell 2001; Baccini 2010; Gambardella and Lumino 2015; Marra 2018]), we are persuaded that the tool-box used by the sociology of work can be helpful to disentangle relevant and under-explored dimensions of this issue.

Actually, changes in the regulation of education systems have been both redesigning organizational fields, and creating new rationalized myths [Meyer and Rowan 1977]. The managerial model, that characterizes education organizations in many countries, shares features with a widespread culture in the organizational field of post-industrial business: it is based on specific principles of rationality, as well as on a strong ideology [Kunda 1995], as it is required that its guiding principles are accepted and internalized by every member of the organization. Discourses on self-realization, ideas of merit and rewards, concur to locate agents within a field of aspirations and wills they have to internalize. This call aims to collect contributions focussing on how education workers react to the above-mentioned processes, with a special attention on jointly-constructed understandings used by education and research workers to represent their social and working conditions.

In particular, this call aims to collect contributions that can answer the following questions:

- is there a tension between the managerial culture and the work ethic of school and university workers?
- how workers' individual and collective identity is affected by the making of new organizational models?
- what kind of strategies are enacted by relevant actors to adjust wittingly, formally or tactically to the new organizational models?
- Is there any isomorphism in such strategical choices?
- How the resistance to such models is expressed?

Conditions and deadlines

Articles, written in Italian or English, must be uploaded on the Open Journal Systems platform of the publisher, Franco Angeli, by December 15th 2020. To do so, please register as "author" on the webpage <http://ojs.francoangeli.it/ojs/index.php/sl/index> and follow the instructions to upload a full article.

The article must not exceed 8,000 words and must strictly follow publisher's guidelines available here: <https://www.francoangeli.it/riviste/NR/Sl-norme.pdf>. Articles not following the guidelines or exceeding the word limit will not be accepted. Articles duly formatted and uploaded on publisher's platform will be double-blind peer reviewed.