

Misura 12

Promuovere momenti formativi per i/le funzionari/e dirigenti degli istituti scolastici

Azione	Azione di prevenzione primaria (formazione continua). Azione di prevenzione secondaria (formazione continua).
Promotore	Gruppo di lavoro - Gestione delle risorse umane e mediazione dei conflitti (GL-GRUM).
Obiettivo	Fornire ai/alle funzionari/e dirigenti di istituti scolastici le risorse necessarie (formazione continua) per gestire in modo competente ed efficace la gestione dei docenti nei diversi momenti e stadi della vita professionale (es. assunzione, disagio docenti,...).
Descrizione Contesto	<p>Il ruolo delle direzioni scolastiche e, in particolare del direttore o della direttrice, è importante per il buon funzionamento di un istituto e per creare le condizioni di lavoro adeguate per i/le docenti e i/le collaboratori/trici.</p> <p>Il GL – GRUM è consapevole che i direttori, nel corso degli ultimi anni, hanno avuto la possibilità di acquisire, attraverso la formazione, competenze per la gestione del loro istituto scolastico, tuttavia, nella maggior parte dei casi, non hanno ricevuto una formazione specifica per affrontare certi momenti particolari o stati complessi, come ad esempio l'assunzione del docente o la gestione di eventuali conflitti o la complessità di momenti delicati, nati dal disagio eventualmente incontrato da alcuni/e insegnanti. In pratica, spesso la gestione di queste situazioni è sostenuta principalmente da elementi quali il buon senso, l'esperienza, la trasparenza, la condivisione, l'ascolto. Si sottolinea inoltre che gli aspetti organizzativi richiedono molto tempo ed impegno al/alla funzionario/a dirigente; talvolta ciò rischia pure di ridurre il tempo a disposizione per l'ascolto e la valutazione delle esigenze dei/delle docenti.</p>
Proposta	<p>Per creare le condizioni adeguate, affinché i direttori e le direttrici degli istituti scolastici possano prevenire e/o affrontare, adeguatamente formati, talune situazioni complesse, legate al disagio e/o al <i>burnout</i> di alcuni/e docenti, si propone di promuovere momenti formativi e di approfondimento, con modalità differenziate (conferenze, giornate di studio, seminari di pratica professionale riflessiva, ecc.), che direttamente o indirettamente fungano da sostegno alla gestione delle risorse umane e dei conflitti all'interno degli istituti scolastici.</p> <p>In tale ambito, dei momenti formativi specifici dovrebbero certamente comprendere le seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none">• La gestione del disagio dei docenti Fornire ai/alle funzionari/e dirigenti conoscenze e strumenti necessari per gestire il disagio dei docenti: conoscere la casistica del burnout; saper prevenire e riconoscere (con adeguati "strumenti diagnostici") i sintomi di eventuali difficoltà evidenziati da docenti, per consentire l'elaborazione di strategie d'intervento risolutive in situazioni delicate e complesse.• La gestione del personale (colloquio e selezione)

Misura 12

22.09.2023

Promuovere momenti formativi per i/le funzionari/e dirigenti degli istituti scolastici

	<p>La gestione del personale inizia già al momento dell'assunzione del/della docente. Si ricorda che sono diversi i modi di selezione nei vari settori scolastici. Siccome non in tutti i settori scolastici i direttori e i membri delle commissioni esaminatrici, di regola, hanno seguito una specifica formazione relativa al tema della gestione del personale, occorre fornire loro – tenendo naturalmente presenti differenze e specificità degli ambiti coinvolti – gli adeguati strumenti e conoscenze per condurre al meglio questa attività. Ciò appare come tanto più auspicabile e necessario, se si considerano le potenziali gravi conseguenze negative derivate da una conduzione inadeguata della procedura d'assunzione dei docenti. Fra i temi specifici da toccare durante l'approfondimento relativo alla gestione del personale si potrebbero immaginare quelli riguardanti gli aspetti organizzativi (preliminari e non) dell'iter del concorso (per es. l'analisi dei dossier secondo criteri definiti, ecc.), quelli più propriamente riferiti alla gestione dei colloqui coi candidati, quello della definizione di criteri comuni tra le commissioni preposte alla valutazione e selezione dei partecipanti al pubblico concorso. Si sottolinea che si ritiene opportuno, vista l'eterogeneità della procedura di selezione dei docenti nei vari settori scolastici, raggiungere attraverso la formazione continua, laddove ciò è ancora suscettibile di miglioramento, un livello di professionalità nella conduzione della selezione omogeneo e condiviso a tutti i settori.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cultura della partecipazione alla vita d'istituto La condivisione, all'interno dell'istituto scolastico e fra le sue componenti, di principi etici e deontologici riveste un'importanza centrale. Occorre fornire ai dirigenti scolastici conoscenze, esempi positivi e strumenti per metterli nella condizione di accogliere e integrare adeguatamente i nuovi docenti; di favorire e accrescere la partecipazione e la condivisione dei/delle docenti alla conduzione dell'istituto. <p>Si sottolinea che si ritiene opportuno, vista l'eterogeneità della procedura nei vari settori scolastici, raggiungere attraverso la formazione continua, laddove ciò è ancora suscettibile di miglioramento, un livello di professionalità nel gestire il processo dell'inserimento, omogeneo e condiviso a tutti i settori.</p> <p>La cura della relazione è considerata una buona base per prevenire alcune situazioni di disagio di docenti. Si tratta di fornire ai dirigenti scolastici, attraverso la formazione continua, gli adeguati input relativi alle diverse forme di comunicazione e modalità di relazionarsi.</p>
<p>Impatto finanziario</p>	<p>Da valutare.</p>
<p>Osservazioni</p>	<p>Le proposte di formazione continua per dirigenti scolastici dovranno tener conto, essere inserite e/o coordinate rispetto a quanto già esistente e proposto sul territorio (vedi ad esempio: USI, SUPSI, SUFFP, CEFOS).</p>