



*ANNO 2016-2017*

***Corso di formazione  
PNFD  
Secondo livello***

***Modulo 2 :  
“Gestione e valorizzazione delle risorse umane”***

**Esperto: Prof. Filippo Gomez Paloma**  
**Tutor: Prof.ssa Orietta Picariello**

**DIARIO DI BORDO**

**GRUPPO: PRIMARIA**

**Docente:D'AGOSTINO ISABELLA**



*ANNO 2016-2017*

***Corso di formazione  
PNFD  
Secondo livello***

***Modulo 2 :  
“Gestione e valorizzazione delle risorse umane”***

**Esperto: Prof. Filippo Gomez Paloma**  
**Tutor: Prof.ssa Orietta Picariello**

## ATTIVITA' LABORATORIALE : 24 NOVEMBRE 2017

**Gruppo di lavoro: Primaria**

**CICLO D'ISTRUZIONE:Primaria**

	<b>COGNOME</b>	<b>NOME</b>	<b>SCUOLA DI APPARTENENZA</b>	<b>CLASSE/DISCIPLINA</b>
1.	Ingenito	Daniele	I.C. Aiello del Sabato	L2 - Inglese -
2.	De Lorenzo	Rosella	5° Circolo Avellino	Linguistico+ L2 -
3.	Corso	Nunziatina	I.C. Cocchia -Dalla Chiesa	Linguistico -Antropologico -
4.	Esposito	Raffaella	Dir.Didattica - Solofra	Linguistico - Logico Matema.
5.	D'agostino	Isabella	I.C. Pratola Serra	L2 - Inglese -
6.	di Fazio	Giovanna	I.C. San Tommaso-F.Tedesco	cl. 2^\sostegno alla classe
7.				
8.				

## Consegna **GRUPPO Primaria - A-**

**Ciclo d'istruzione:** 1° Ciclo d'istruzione - Primaria -

### **PRIMA CONSEGNA:**

Costruire una tabella in cui elencare **gli ostacoli e le agevolazioni** che presentano gli istituti dove i componenti del gruppo prestano servizio, in merito alla valorizzazione delle risorse umane (prendendo spunto dalle variabili citate nella prima lezione e riguardanti la *formazione* e la *premierità*).

### **Gestione e valorizzazione delle risorse umane**

<b>Ostacoli</b>	<b>Agevolazioni</b>
1. Quando la soggettività prevale sul benessere condiviso.	Vision e mission conosciuta e condivisa dal C.d.D.
2. Formazione non pertinente alle inclinazioni personali.	Favorire lo sviluppo di una formazione professionale coerente con l'inclinazione dell'individuo.
3. Atto coercitivo	Possibilità di diversificare i percorsi formativi in base alle esigenze rilevate dai questionari sulla rilevazione dei bisogni formativi.
4. Non inclusività di differenti professionalità " Noi abbiamo sempre fatto così"	Apertura a sperimentare nuovi percorsi e ad accettare esperienze diverse dalla propria
5. Progettazione di percorsi formativi triennali non coerenti con le scelte del collegio.	D.S. presente come coordinatore delle commissioni individuate per effettuare scelte collegiali.
5. Mancato <b>riconoscimento</b> del lavoro svolto non solo in termini di premierità.	Avere un dirigente scolastico connotato da una "Leadership diffusa e partecipata" e che abbia capacità di coinvolgere per il perseguimento di obiettivi condivisi e misurabili.

6. Mancata definizione dei ruoli ed eccessivo potere di delega ad altri.	
7.	
9.	
10.	

## SECONDA CONSEGNA:

Sviluppare **idee/interventi realizzabili** che possano risultare utili per avviare o implementare riflessioni/azioni di valorizzazione delle risorse umane nella scuola, nel rispetto della normativa vigente

<b>idee/interventi realizzabili</b>
1. Ricognizione dettagliata e statisticamente elaborata dei bisogni formativi e individuali
2. Precisa ed organica lettura dei dati relativi ai bisogni e strutturazione di un piano formativo /organizzativo correlata.
3. Anagrafe delle specifiche competenze professionali e corrispondente piano razionale di utilizzo delle stesse.
4. Formazione specifica atta ad implementare le competenze relazionali
5. Rotazione degli incarichi di collaborazione e dei ruoli ricoperti dallo staff
6. Distribuzione equa dei carichi di lavoro.
7.
8.

### **Terza Consegna:**

Scambio dei materiali tra i gruppi (il materiale del gruppo A va al gruppo B, quello di B al gruppo C e via di seguito); ogni gruppo effettua **un'analisi critica** (per iscritto) del lavoro ricevuto dall'altro gruppo –.

Analisi critica:

Esposizione di ciascun gruppo dell'elaborato proprio con replica del gruppo che ha fatto l'analisi critica a riguardo –









*ANNO 2016-2017*

***Corso di formazione  
PNFD  
Secondo livello***

***Modulo 2 : Gruppo primaria  
“Gestione e valorizzazione delle risorse umane”***

**Esperto: Prof. Filippo Gomez Paloma**  
**Tutor: Prof.ssa Orietta Picariello**

## ATTIVITA' LABORATORIALE : 30 NOVEMBRE 2017

**Gruppo di lavoro: Primaria**

**CICLO D'ISTRUZIONE: Primaria**

	<b>COGNOME</b>	<b>NOME</b>	<b>SCUOLA DI APPARTENENZA</b>	<b>CLASSE/DISCIPLINA</b>
1.	Ingenito	Daniele	I.C. Aiello del Sabato	L2 - Inglese -
2.	De Lorenzo	Rosella	5° Circolo Avellino	Linguistico+ L2 -
3.	Corso	Nunziatina	I.C. Cocchia -Dalla Chiesa	Linguistico -Antropologico -
4.	Esposito	Raffaella	Dir.Didattica - Solofra	Linguistico - Logico Matema.
5.	D'agostino	Isabella	I.C. Pratola Serra	L2 - Inglese -
6.	Di Fazio	Giovanna	I.C. San Tommaso-F.Tedesco	cl.2^\sostegno alla classe
7.	Pisaniello	Francesca	I.C. Carlo del Balzo – San Martino valle caudina	Ambito logico/matematico
8.				

## Consegna **GRUPPO:Primaria**

**Ciclo d'istruzione:** Primaria

### **PRIMA CONSEGNA:**

Rispondere alle seguenti domande (per iscritto). Ciascuna risposta deve essere di almeno 15 righe – 60 min.

1. Quanto incide la comunicazione verticale (DS-docente; DS-ATA; Docente-ATA; Docente-discente; DS/Docente-genitore) e quella orizzontale (DS-DS; Docente-docente; ATA-ATA; Genitore-genitore; Discente-discente) sulla possibilità e sul successo di promuovere e realizzare una valida gestione e valorizzazione delle risorse?

La comunicazione verticale e orizzontale ha sicuramente una forte valenza in quanto la circolarità delle informazioni rende sia agevole la collaborazione che l'assolvimento degli incarichi assegnati. In merito allo specifico ruolo del docente nel rispetto degli ultimi indirizzi, sicuramente l'alunno va reso partecipe e consapevole della valutazione oltre che dell'autovalutazione perché gli interventi correttivi favoriscono il successo formativo.

Componenti	Verticale	Orizzontale
Ds- docente	Informazione chiara e costante	
DS-ATA	Informazione chiara e costante	
Docente-ATA	Relazione comunicativa partecipata e collaborativa	
Docente-discente	Relazione affettivo/relazionale empatica, rispettosa dell'identità, promotrice di autoconsapevolezza e autoaffermazione.	
DS/Docente-genitore	Informazione chiara e costante nel rispetto dei ruoli.	

DS-DS		Relazione comunicativa basata sulla reciprocità e confronto interpretativo delle norme in vigore.
Docente-docente		Relazione comunicativa basata su metodologie e strategie adottate e condivisione di buone pratiche.
ATA-ATA		Relazione comunicativa basata principalmente sul rispetto del ruolo e sulla corretta applicazione dei carichi di lavoro previsti dal mansionario predisposto dal DSGA.
Genitore-genitore		Uso responsabile e consapevole dei nuovi strumenti comunicativi finalizzati alla corretta circolarità delle comunicazioni scolastiche.
Discente-discente		Relazione comunicativa improntata sul rispetto per se stessi e per gli altri soprattutto in merito alle diversità.

2. Quale strategia è possibile adottare per coinvolgere nella formazione DS, docenti e ATA che non credono nel valore della formazione e non sono disposti a mettersi in gioco?

Una delle principali strategie che possa coinvolgere nella formazione tutti gli attori che contribuiscono al successo formativo anche quelli più scettici, dovrebbe essere quella di capillarizzare le offerte di formazione nel rispetto della rilevazione dei bisogni formativi evidenziata in sede collegiale soprattutto in merito a ruoli e funzioni e grado di scolarità per rendere più coinvolgente e convinta la partecipazione.

Inoltre, fare in modo che i docenti già formati possano dimostrare l'applicabilità e la validità di quanto appreso annullando la convinzione diffusa che la formazione non sia utile. La costituzione di un archivio multimediale

on line delle esperienze di formazione accessibile e fruibile da tutti può fungere da stimolo per garantire anche esperienze di autoformazione e di confronto continuo tra pari sulle teorie applicate.

3. È possibile partire dalle propensioni e dalle competenze professionali autentiche (quelle che si evidenziano su campo e non su carta) per valorizzare gli attori della scuola?

Se sì, quale potrebbe essere uno strumento per raccogliere e analizzare questi fattori?

Sicuramente la conoscenza da parte dell'Istituzione scolastica delle competenze professionali autentiche è uno strumento indispensabile alla valorizzazione delle risorse professionali. A tale fine la costituzione di un'anagrafe delle prestazioni professionali e delle specifiche competenze di ciascuno può rendere facile la distribuzione delle stesse sull'intera comunità scolastica, evitando una diversificata spendibilità delle stesse con ristretti gruppi coinvolti.

4. Nel caso sia presente un freno che impedisca una valorizzazione delle risorse diffusa, è possibile partire da riconoscimenti di piccole azioni e attività in singoli o in microgruppi? Se sì, quali sarebbero i vantaggi e quali i rischi?

In caso siano presenti elementi ostativi che impediscano la valorizzazione delle risorse diffusa, occorre agire con cautela affinché non si creino situazioni conflittuali. Sarebbe opportuno, infatti, che tali riconoscimenti vengano attribuiti in maniera collegiale e condivisa a più livelli. Tra i vantaggi vanno annoverati sicuramente la capacità di partecipazione attiva resa più attraente, il graduale coinvolgimento di più soggetti per l'incremento del livello di autostima. Uno dei rischi potrebbe essere che una cattiva informazione sull'attribuzione del merito generi contrasti e conflitti all'interno dell'organo collegiale.

5. Elencare, per ogni componente del gruppo, 3 elementi indispensabili (vincoli personali) alla gestione di una scuola che promuova in modo diffuso la valorizzazione delle risorse.

P.S. Gli elementi in comune tra i componenti vanno scritti, anche se ripetuti più volte, sotto ogni nome, in quanto le motivazioni potrebbero

essere diverse.

		Elementi indispensabili
Ingenito	Daniele	Senso di appartenenza, Forme di riconoscimento verbale da parte del D.S., D.S. con competenze relazionali, gestionali e comunicative chiare, definite ed efficaci.
De Lorenzo	Rosella	Rispetto dell'identità professionali, Senso di appartenenza, Rispetto dei ruoli, D.S. con competenze relazionali, gestionali e comunicative chiare, definite ed efficaci.
Corso	Nunziatina	Rispetto dell'identità professionali, apertura al nuovo, condivisione, D.S. con competenze relazionali, gestionali e comunicative chiare, definite ed efficaci.
Esposito	Raffaella	Rispetto dei ruoli, Senso di appartenenza, Progettazione creativa, D.S. con competenze relazionali, gestionali e comunicative chiare, definite ed efficaci.
D'agostino	Isabella	Condivisione, rispetto dell'identità professionali, Senso di appartenenza, D.S. con competenze relazionali, gestionali e comunicative chiare, definite ed efficaci.
Di Fazio	Giovanna	Senso di appartenenza, Confronto costruttivo, Gestione empatica e autorevole
Pisaniello	Francesca	Confronto costruttivo, apertura al nuovo, Condivisione

- Pausa – 20 min.

### Seconda Consegna:

Scambio dei materiali tra i gruppi (il materiale del gruppo A va al gruppo B, quello di B al gruppo C e via di seguito); ogni gruppo effettua **un'analisi critica** (per iscritto) del lavoro ricevuto dall'altro gruppo –.

Analisi critica:

Quesito N.1

Il gruppo "Primaria" condivide pienamente la risposta al quesito N.1 relativa alla comunicazione orizzontale e verticale in quanto sicuramente sono da privilegiare i canali della trasparenza, della linearità e del rispetto dei bisogni individuali.

Quesito N.2

Pur condividendo quanto espresso dai colleghi, riteniamo che non risulta chiara la strategia da adottare per coinvolgere gli attori della comunità scolastica.

Quesito N.3

Il gruppo concorda con i colleghi della secondaria di 2° per quanto attiene la banca dati delle prestazioni professionali, fatta eccezione delle buone pratiche. La seconda parte risulta poco chiara nella sua esplicitazione.

Quesito N.4

Il gruppo condivide il contenuto della risposta al quesito proposto.

Quesito N.5

Il gruppo condivide i punti di vista espressi da ogni componente del gruppo della secondaria di 2°

Esposizione di ciascun gruppo dell'elaborato proprio con replica del gruppo che ha fatto l'analisi critica a riguardo –

### **DIAGRAMMA DI GANTT DELL'ATTIVITA'**

Tempi ore 15.00-18.00 24/11/2017							
<b>Fasi</b>	15.00-18.00	10 min	60 min	20 min	30 min	50min	10min



1	Definizione dei gruppi	15.10					
2	Rispondere alle domande		16.10				
3	Pausa			16.30			
4	Scambio materiale tra i gruppi e analisi critica				17.00		
5	Esposizione e replica-					17.50	
6	Riflessione tutor						18.00

Costruire un **glossario comune** per definire i seguenti termini:

<b>Curricolo d'istituto</b>	Offerta progettuale che l'Istituzione scolastica propone all'utenze e che è costituito dall'insieme delle esperienze di apprendimento più efficaci, delle scelte didattiche più significative, delle strategie più idonee, con attenzione all'integrazione fra le discipline e alla loro possibile aggregazione in aree, così come previsto dalle Indicazioni Nazionali indicato dal Regolamento dell'autonomia scolastica.
<b>PTOF</b>	Piano triennale offerta formativa Documento fondamentale costitutivo dell'identità culturale e progettuale delle istituzioni scolastiche ed esplicita la progettazione curricolare, extracurricolare, educativa e organizzativa che le singole scuole adottano nell'ambito della loro autonomia.
<b>Autonomia delle istituzioni scolastiche</b>	Legislazione che regola le scelte e gli indirizzi di ciascun Istituto in ottemperanza alle norme nazionali in vigore.
<b>Ambiente di apprendimento</b>	Contesto educativo costruito e costituito dai soggetti che operano nella realtà scolastica con condizioni, mezzi, percorsi progettuali adatti ed adeguati alle situazioni specifiche.
<b>RAV</b>	Rapporto di Autovalutazione. Tutte le attività che uno stesso Istituto predispone per l'analisi delle criticità e dei punti di forza al fine di predisporre una corretta l'autovalutazione.
<b>NEV</b>	Nucleo esterno di valutazione costituito da esperti individuati dal MIUR con il compito di verificare che quanto predisposto nel PTOF venga effettivamente attuato.
<b>NIV</b>	. Nucleo interno di valutazione costituito personale interno all'Istituzione con il compito di pianificare e predisporre i mezzi per analizzare ed eventualmente correggere le scelte operate nell'ambito del PTOF.
<b>Life skills</b>	Le Life Skills vanno riferite a tutte quelle abilità cognitive, emotive e relazionali di base, che consentono alle persone di operare con competenza sia sul piano individuale che su quello sociale. In altre parole, sono abilità e capacità che ci permettono di acquisire un comportamento versatile e positivo, grazie al quale possiamo affrontare efficacemente

	le richieste e le sfide della vita quotidiana.
<b>Formazione come valorizzazione delle risorse umane</b>	Formazione specifica e calibrata in base alle caratteristiche peculiari di ciascun operatore di settore in modo da ottimizzarne la partecipazione e migliorarne le competenze in un'ottica di crescita professionale continua.
<b>Premialità come valorizzazione delle risorse</b>	Atto consapevole e condiviso che mira a premiare : professionalità, impegno, apertura al nuovo e ricerca continua di adattamento alle nuove richieste dell'utenza.
<b>Reti di scuole</b>	Insieme due o più scuole che operano scelte condivise in vari ambiti (formazione, prestito professionale, condivisione di strumentazioni tecnologiche).
<b>Modello ECS</b>	<b>Europe certification service</b> Modello di certificazione delle competenze in cui sono previste l'acquisizione delle stesse in base a standard predisposti.

## SITOGRAFIA CONDIVISA DAI SOTTOGRUPPI

**Piano Nazionale Formazione Docenti  
Ambito AV 1  
Scuola polo IPSSEOA "Manlio Rossi Doria"**

**Modulo 1:  
"Gestione e valorizzazione delle risorse umane "**

**SITOGRAFIA RAGIONATA CON RIFERIMENTI NORMATIVI Gruppo**

<https://www.ebconsulting.com/notizie/valorizzare-le-risorse-umane-in-azienda.html>  
<http://www.edscuola.it/archivio/ped/valorizzazione.htm>  
[http://www.cislscuola.it/fileadmin/cislscuola/content/Scuola\\_e\\_formazione/2016/numero\\_2/17-20\\_Spinosi.pdf](http://www.cislscuola.it/fileadmin/cislscuola/content/Scuola_e_formazione/2016/numero_2/17-20_Spinosi.pdf)  
<https://gabryventu49.blogspot.it/2016/05/antonio-damasio-emozioni-e-cognizione.html>  
<http://www.agorascuola.it/altro/Atti%20corsi%20formazione/Testo-Ipertesto/Dalla%20comunicazione%20unidirezionale%20alla%20comunicazione%20multimediale.pdf>  
[http://www.edurete.org/pd/sele\\_art.asp?ida=802](http://www.edurete.org/pd/sele_art.asp?ida=802)  
<http://www.disal.it/Resource/disalvalorizzareilmiglioramentoeducativo.pdf>  
<http://www.lifeskills.it/le-10-life-skills>  
<https://www.orizzontescuola.it/guida/reti-scuole-reti-ambito-e-scopo-finalit-e-ruoli-delle-istituzioni-scolastiche/>  
<https://labuonascuola.gov.it/area/m/16443/>

## **AUTO-VALUTAZIONE sul corso di formazione**

**Nella tua scuola vengono utilizzate forme di flessibilità didattica ed organizzativa.**

**Nel mio Istituto vengono utilizzate forme di flessibilità didattica e organizzativa concernenti : 1) Attuazione di percorsi progettuali integrativi e interdisciplinari in orario di servizio al fine di una corretta integrazione , valorizzazione e gestione di tutto il personale operante nell'Istituto.**

**Per documentare l'esperienza vissuta, esprimete un breve commento sulle attività svolte durante il corso:**

**La collaborazione e l'interazione positiva creatasi all'interno del nostro gruppo ha costituito il valore aggiunto e la spinta motivazionale ad approfondire le tematiche in esso trattate.**

**Quali argomenti pensi che debbano essere sviluppati maggiormente?**

**Una formazione specifica dovrebbe coinvolgere tutti i soggetti coinvolti nella gestione e valorizzazione del personale (D.S. , DSGA, ecc.) al fine di rendere la stessa un atto comune e responsabile.**

**TOTALE ORE 36:**

**N. 18 ore in presenza, di cui:**

**n. 9 ORE Lezioni con l'esperto e il tutor**

**n. 9 ORE Attività laboratoriali solo con il tutor**

**N. 18 ORE Produzione dei materiali, studio autonomo, ricerca-azione**