

Criterio 3: Personale

3.2. Identificare, sviluppare ed utilizzare le competenze del personale allineando gli obiettivi individuali a quelli dell'istituzione

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'istituto non dispone di una raccolta sistematica dei dati relativi alle competenze di tutto il personale, tuttavia sono a disposizione i curriculum vitae di tutti i docenti che si candidano in occasione dei vari bandi per le attività extracurricolari, e per ogni dipendente vengono raccolte tutte le attestazioni relative ad attività svolte o percorsi formativi seguiti in un fascicolo personale.

Per il personale ATA non esistono i curriculum, ma il DSGA ritiene di conoscere esattamente le competenze e le disponibilità di ciascuno.

Come già specificato in altri criteri, lo staff dirigenziale stimola e incoraggia il personale alla partecipazione a tutte le attività di formazione, diffondendo le informazioni relative ai vari corsi attivati sul territorio.

Risulta particolarmente gradita al personale la modalità di formazione a distanza, soprattutto sull'uso delle nuove tecnologie. Sono stati attivati recentemente dei corsi di formazione Didatec con questa modalità (alcune ore in presenza e altre a distanza), ai quali hanno aderito ben 27 docenti (che rappresentano circa il 30% del totale).

Inoltre è risultata abbastanza diffusa l'esigenza di formazione linguistica (in lingua inglese) da parte del personale, e l'Istituto ha già attivato due progetti PON per la certificazione delle competenze del personale.

Non vi è molto interesse invece alla partecipazione a corsi di formazione sulle competenze di base (ad es. in italiano e matematica). Nessun docente si è iscritto ai corsi Poseidon (Italiano) e Mat@abel (matematica), e anche quando l'Istituto ha organizzato un progetto PON sulla didattica della matematica, la partecipazione da parte dei docenti è stata limitata.

Non risultano attivate proposte di formazione tese a sviluppare tecniche di comunicazione sulla gestione dei rischi, dei conflitti di interesse e sul codice di condotta, così come non è stata effettuata attività di monitoraggio sull'efficacia e la ricaduta delle attività formative sulle pratiche educative.

Punti di forza

Disponibilità dell'Istituzione scolastica a sostenere e realizzare qualsiasi attività di formazione, sia attraverso la diffusione al personale delle informazioni, sia attraverso la presentazione di progetti PON, sia attraverso la organizzazione diretta di corsi per la certificazione informatica.

Aree da migliorare

Manca un'analisi sistematica delle competenze del personale.

Andrebbe maggiormente incentivata la partecipazione ad attività di formazione da parte dei docenti di italiano e matematica.

Studiare un sistema di monitoraggio dell'impatto delle attività formative sulla pratica didattica

Idee per il miglioramento

Creazione di una banca dati del personale.

Realizzazione di un'attività di ricerca sulle esigenze formative del personale

Evidenze

Fascicoli personali dei dipendenti

Curriculum vitae

Circolari interne per i docenti

Documentazione corsi di formazione per il personale (domande iscrizione, registro presenze, certificazioni conseguite)

Punteggio

PLAN	60
DO	60
CHECK	30
ACT	10

TOTALE
160/400
40/100