

NEO DS E MENTOR



a cura di
M. Cristina De Nicola
DT USR Abruzzo

10/02/16

Legge 107/15, comma 78

Il dirigente scolastico, nel rispetto delle competenze degli **organi collegiali**, fermi restando **livelli** unitari e nazionali di fruizione del diritto allo studio, garantisce **un'efficace ed efficiente** gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e materiali, nonché gli elementi comuni del sistema scolastico pubblico, assicurandone il **buon andamento**.

A tale scopo, svolge compiti di **direzione, gestione, organizzazione e coordinamento** ed è **responsabile** della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e **dei risultati del servizio** secondo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché della valorizzazione delle risorse umane.

comma 2, art. 25 D.Lvo 165/01

- ✓ Nel rispetto delle competenze degli OO.CC., al DS spettano:
 - autonomi poteri di direzione
 - di coordinamento
 - di valorizzazione delle risorse umane

- ✓ Organizza l'attività scolastica secondo criteri di *efficienza ed efficacia formativa*

Nel dettaglio

Criteri di efficienza ed efficacia formativa:

- **Efficienza:**

- accrescimento di conoscenze, competenze, capacità, attività dei singoli
- cambiamento di atteggiamenti e comportamenti degli individui e delle organizzazioni
- incidenza dell'innovazione sul contesto professionale, sociale, istituzionale

- **efficacia:**

si prefigge di mettere a fuoco se uno specifico programma formativo, attraverso i suoi interventi, le sue azioni, ha ottenuto o meno risultati rispetto al problema per il quale era stato pensato.

Responsabile dei risultati del servizio

- deriva dal rapporto fiduciario con il DG
- consiste nel mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati
- finora mai valutata
- garante del successo formativo dell'alunno



Rispetto competenze OO CC

- Organi da riformare – evidenti livelli di incoerenza con il riordino della scuola e della PA in generale (con il DI 44/01 e con la riforma Brunetta)
- Collegio docenti: organo tecnico
- Consiglio d'istituto. Organo di indirizzo politico
- Consigli di classe: possibilità di delega al coordinatore o al fiduciario di plesso(nei cons.di interclasse o intersezione)
- Delega: chiaramente identificato l'oggetto
- Comitato dei genitori (associazione di fatto, non OC), può essere aperto alla partecipazione di tutti i genitori
- Comitato studentesco: Tutti i rappresentanti di classe degli studenti, in Cons. d'istituto e nella Consulta

Un punto fermo

- **si deve avere un progetto educativo “alto”**
 - un'idea filosofica di cosa è la scuola
 - la capacità di leggere il contesto interno ed esterno
 - l'attitudine ad “unificare” e portare a coerenza

yfsmagazine.com



**KEEP
CALM
AND
FIND
A
MENTOR**

Il Mentor

(nota MIUR 20.09.2012, prot. n. 6958)

- Nel tirocinio il corsista è accompagnato dalla figura del mentor che è individuata dall'Ufficio Scolastico Regionale fra i **Dirigenti scolastici con riconosciuta qualificazione professionale, esperienza e reputazione**
- Obiettivo è mettere a disposizione di ogni dirigente di nuova nomina un dirigente scolastico del territorio di comprovata professionalità con cui confrontarsi con regolarità in relazione alla gestione quotidiana delle attività
- Il mentor diviene il **referente** per alcune **esperienze cruciali** in ambito professionale che si individueranno come **qualificanti**

Il **mentoring** (secondo la psicologia)

è **una relazione** tra un soggetto esperto e un soggetto meno esperto che assolve per quest'ultimo due funzioni principali:

- a) fornire un modello e un'opportunità di confronto per lo sviluppo di carriera,
- b) offrire il sostegno psicosociale necessario a gestire i momenti critici.

È una relazione che poggia su un rapporto di fiducia ed è contrassegnata da:

- *parità psicologica,*
- *motivazione intrinseca sia per il mentore sia per il discepolo,*
- *comunicazione come ascolto reciproco*



Varie modalità di relazioni umane

COACH	Cosa vuoi raggiungere? Come pensi di raggiungere i tuoi obiettivi?
OSSERVATORE RIFLESSIVO	Tu prova ad agire. Io osserverò e ti restituirò ciò che ho osservato.
FACILITATORE CATALIZZATORE	Prendi le decisioni. Io ti aiuterò a rendere più semplice il processo.
COLLABORATORE/PARTNER	Proviamoci insieme e impariamo l'uno dall'altro.
MODELLO	Guardami mentre svolgo questo compito e impara da me.
CONSIGLIERE	Quando hai un problema, rivolgiti a me e risponderò a ogni tua domanda.
INSEGNANTE/ TRAINER	Ecco qui alcuni suggerimenti e tecniche che puoi adottare per svolgere questo compito
ESPERTO	Ti dirò io come eseguire questo compito

L'approccio del mentor

**Innanzitutto, dimmi
cosa pensi.**

**Se lo desideri, poi ti
offrirò alcune
considerazioni basate
sulla mia esperienza e
potremo riflettere
insieme.**



IL MENTOR

(allegato 3 nota MIUR 20.09.2012, prot. n. 6958)

- *L'ambito di intervento del mentor integra funzioni di:*
 - *facilitatore delle dinamiche individuali e di gruppo;*
 - *guida del processo di apprendimento individuale e di gruppo;*
 - *orientatore nel percorso formativo del singolo e del gruppo;*
 - *agevolatore dei rapporti con i soggetti, le esperienze, gli "oggetti" formativi e professionali incontrati nel percorso formativo;*
 - *esperto sul campo professionale.*

... E ANCORA:

- ❑ *si inserisce nei processi di formazione guidandoli e accompagnandoli*
- ❑ *garantisce una presenza stabile e un punto di riferimento costante per i partecipanti*
- ❑ *orienta e supporta i neo-DS verso la progressiva assunzione di una condotta professionale autonoma e responsabile, nell'orizzonte di un crescente consolidamento dell'identità di ruolo*
- ❑ *orienta e supporta i neo-DS al lavoro di rete e al riferimento attivo e propositivo alla comunità professionale*

Nel D.D.G. prot. n. 445 del 22 gennaio 2016

Tipologia Attività	Obiettivi	Ore
Incontri in presenza USR- Mentor-Neo dirigenti	1° incontro: Condividere azioni di accompagnamento, obiettivi, strumenti riflessioni per il percorso formativo 2° incontro: Analisi e autovalutazione del processo	5
Supporto e consulenza	Accompagnare il neo DS nella sua prima esperienza	20
		Totale 25

Indicazioni metodologiche

sul percorso formativo con il mentor

- Incontri prevalentemente individuali su tematiche specifiche concordate tra neo-dirigente e mentor
- Attività di gruppo dei neo-dirigenti (affidati al medesimo mentor di riferimento), su tematiche specifiche preventivamente concordate
- Attività di gruppo a livello provinciale con tutti i mentor di riferimento su tematiche specifiche preventivamente concordate
- Supporto e consulenza on-demand del mentor in presenza
- Supporto e consulenza on-demand del mentor a distanza (telefono- email)
-

Nota Miur n.36188. del 05-11-2015

I Mentor sono tenuti ad una relazione finale, da trasmettere al Direttore Generale o al Dirigente titolare dell 'USR, che documenti le attività svolte.



RELAZIONE FINALE DEL MENTOR

(RENDICONTAZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO)

- non si configura come un documento di valutazione, finalizzato al superamento o meno del periodo di prova del dirigente neo-assunto
- né è uno strumento per verificare il raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati al dirigente.
- Si tratta di un documento di rendicontazione di un processo formativo

EVIDENZE E OSSERVAZIONI DEL MENTOR (1)

(spunti per la relazione)

1. Iniziativa autonoma, originalità e stile di leadership:

- Saper effettuare una corretta analisi del contesto e delle risorse disponibili
- Saper definire una o più ipotesi di lavoro
- Curare lo sviluppo delle relazioni umane, personali e professionali
- gestione interna: documenti, ruoli, staff, segreteria...

2. Gestione di situazioni problematiche

- Gestione delle difficoltà legate alle situazioni di contesto (organizzazione interna, relazioni con le famiglie, rapporti con gli enti locali);
- Cura degli aspetti gestionali, organizzativi, sindacali e di tenuta amministrativa;
- Gestione di eventuali situazioni di conflittualità, difficoltà nei rapporti umani, nella comunicazione

3. Attenzione alla gestione del processo di autovalutazione

- Coerenza degli obiettivi del piano di miglioramento con il rapporto di autovalutazione
- Coerenza dei processi attivati nella elaborazione del PdM
- Criticità evidenziate durante il processo di gestione del PdM
-

Grazie per l'attenzione

BUON LAVORO

A TUTTI!

