

## “BULLI NON SI NASCE 2”

**BUONE PRATICHE ORGANIZZATIVE DEL GRUPPO DI LAVORO**

**A CURA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO**

**A. S. 2021-22**



Il presente percorso assume la dimensione di promozione della **Cittadinanza Attiva**, nella consapevolezza e nell'utilizzo dei **Codici di Comportamento Etico** nelle relazioni interpersonali all'interno della Comunità Scolastica Educativa di appartenenza, l'**Istituto Comprensivo Statale "S. Alessandra"** di Rosolini.

La direzione dell'operato del Dirigente Scolastico come capacità di mediazione di ruolo, è stata quella di creare fiducia, di superare i pregiudizi, di sviluppare competenze personali, nella promozione di obiettivi interculturali per acquisire la capacità di risoluzione dei conflitti.

Si intende sottolineare le **Buone Pratiche Organizzative** della **Leadership Educativa** posta in essere per favorire la risoluzione di casi di **Bullismo** e di **CyberBullismo**, per prevenire il **Disagio Personale e Sociale** nella Scuola, per approfondire e affrontare le tematiche della **violenza** e dell'**antisocialità**.

Il percorso professionale ha comportato attività di studio, ricerca e produzione di materiali, partecipazione alle occasioni di formazione e aggiornamento in servizio (corsi, conferenze, webinar, gruppi di lavoro, approfondimenti, ospitate di esperti nelle tematiche di interesse).

Il lavoro di Ricerca-Azione è stata condotta tramite attivazione di step procedurali:

1. La **progettualità strategica della scuola** e i relativi Atti d'Indirizzo (Atto di Indirizzo, PTOF, PdM, PAI, Piano di Formazione del Personale Scolastico, Patto di Corresponsabilità)
2. La **valorizzazione delle risorse umane**: organico dell'autonomia, gestione del personale amministrativo e relazioni sindacali, formazione e aggiornamento del Personale Docente e ATA.
3. L'esercizio della **leadership educativa**: cura delle relazioni interne ed esterne, ascolto, gestione dei conflitti, luoghi decisionali, sempre a contatto con i vari **Stakeholders**.
4. Il **ruolo del dirigente** e il suo contributo **nel sistema** interno ed esterno di valutazione, miglioramento e **rendicontazione sociale** (RAV, PdM, Bilancio Sociale)
5. La **gestione amministrativa** e il rapporto con il Direttore dei Servizi Amministrativi e l'Ufficio di Segreteria, oltre che con il Personale Scolastico tutto.

### **CONSIDERAZIONI di METODO**

Lavorare in team è una delle competenze nel mondo del lavoro da sviluppare. Esperienze di gruppo, nella vita di ogni uomo-essere sociale, può fare la differenza. Questa è una dimensione che nel tempo ha acquisito importanza nel contesto lavorativo, specie in quello educativo-scolastico.

La capacità di lavorare in team è una caratteristica fondamentale nella scuola, il successo del team, come in ogni ambito organizzativo, viene associato a una buona leadership. E' aumentata l'esigenza di trasformare gli ambienti di apprendimento rendendoli partecipativi, tramite comitati o gruppi di progetto: è importante coinvolgere direttamente il personale scolastico (Docenti e ATA) nei processi decisionali attraverso maggiori responsabilità, livelli di delega, eliminazione di ruoli gerarchici e costituzione di team di lavoro.

L'utilizzo massivo delle nuove tecnologie di comunicazione, anche legato a situazioni contingenti di prevenzione dell'insorgenza virale, ha permesso la formazione di team virtuali: "persone" che non avrebbero potuto incontrarsi fisicamente possono ora comunicare, collaborare, scambiarsi informazioni e risolvere problemi insieme. Il gruppo è una modalità di coordinamento dell'azione educativa impiegata per risolvere questioni: più persone si riconoscono in un'identità comune, interagiscono con regole proprie e per il raggiungimento di obiettivi comuni, riescono a trovare soluzioni efficaci ed efficienti.

Non sempre però, in un team di lavoro, valori e opinioni sono condivisi. Bisogna sottolineare l'importanza del senso di appartenenza, sostenere gli obiettivi comuni, favorire la condivisione e il confronto di idee, permettere l'approfondimento delle conoscenze, facilitare le esperienze personali basate sulla valorizzazione dei bisogni emotivi. Partecipare alle decisioni del gruppo ha un valore aggiunto: fornisce la possibilità di accrescere la propria influenza anche al suo interno, permettendo al singolo di acquisire posizioni di "potere educativo" perché visto come leader dai suoi compagni di cammino, dai suoi colleghi per le proprie qualità, che, se sono riconosciute anche al suo esterno, possono costituire motivo di avanzamento di carriera lavorativa e di soddisfazione nel condurre una didattica motivante.

Le parole “gruppo” o “team”, seppur utilizzate come equivalenti, non coincidono perfettamente: un team è un “numero limitato di persone aventi capacità complementari, il gruppo lavora per uno scopo comune, per raggiungere gli obiettivi condividendo un approccio simile.

E’ risultato necessario distinguere tra team di supporto, team di produzione, team di progetto e team d’azione. Per tale distinzione sono state prese in considerazione quattro variabili: specializzazione tecnica, coordinamento, cicli di lavoro e risultati. I membri del team applicano capacità tecniche acquisite negli studi o durante una formazione, sulla conoscenza generale dovuta all’esperienza e alla capacità di problem-solving dei componenti del gruppo. Alcune sottolineature filosofiche di metodo:

- I “team di supporto” si utilizzano per aumentare le informazioni utili per il DS a svolgere le proprie mansioni perché legati a funzioni vitali per l’organizzazione.
- I “team di produzione” sono responsabili dell’attività scolastica quotidiana perché il lavoro viene diviso nelle varie fasi tra questi.
- I “team di progetto” rispondono all’esigenza creativa di problem-solving necessaria all’esecuzione di progetti, si basano sul raggiungimento di risultati specifici, hanno durata limitata al raggiungimento di tali risultati, si utilizzano allo scopo di unire il lavoro e le conoscenze degli specialisti in diversi settori.
- I “team di azione” sono caratterizzati da un alto grado di specializzazione e coordinamento per dar vita a una performance eccellente.

Per comprendere il gruppo e le sue dinamiche interne è stato necessario analizzare le condizioni che ne determinano l’efficacia o i fattori di contesto, fuori dal diretto controllo del team, e le dinamiche e i processi di gruppo.

Questo percorso ideale, spesso viene interrotto a causa di conflitti e tensioni che si innescano anche in modo spontaneo e istintivo, oltre alle tipiche situazioni pretestuose, impedendo al team di raggiungere la maturità. Diversi i fattori che condizionano, sia in positivo che in negativo.

I più importanti sono la coesione tra i membri e la leadership nella conduzione operativa.

La prima si riferisce alla cooperazione tra i membri del gruppo che insieme trovano un equilibrio, essa è determinata dal desiderio di farne parte, sentono il bisogno di partecipare alla vita di gruppo, attratti dall’immagine idealizzata che si sono costruiti di questo. La seconda invece è la capacità di uno o più membri del team di favorirne l’azione, migliorando le relazioni. Entrambe determinano il clima interno al gruppo e incidono sui risultati, agendo direttamente sia sull’efficacia che sull’efficienza del lavoro in team.

La consapevolezza che nella nostra istituzione è emersa è legata alla esperienza vissuta direttamente sul campo. Un gruppo per essere efficace, deve avere al suo interno il giusto equilibrio tra le varie componenti e deve essere in grado di sviluppare le “funzioni” (le attività che vengono svolte nel gruppo) e sfruttare i “ruoli” (le reciproche aspettative comportamentali tra membri) secondo la sfera di coesione socio-emotiva. Il senso di unione si sviluppa dalla soddisfazione emotiva e deriva dalla partecipazione all’attività di gruppo e dai legami che naturalmente si creano nel condividere nel team esperienze intense a livello emotivo

## PERCORSO di METODO

Il Percorso posto in essere all'interno dell'Istituzione Scolastica "S. Alessandra" di Rosolini diretta dal sottoscritto in qualità di Dirigente Scolastico si è dipanato attraverso direttrici di settore, finalizzate tutte ad attenzionare il fenomeno sul Disagio Sociale eventualmente sofferto da studenti interni, nella convergente metodologia di prevenire e contrastare il Bullismo e il CyberBullismo.

Come esemplificazione dei passi effettuati, tenendo in considerazione tutto il servizio dirigenziale vissuto all'interno dell'istituzione scolastica da suo inizio di responsabilità (01 set 2018), puntando comunque l'attenzione sul periodo scelto per la presente analisi legato agli anni scolastici recenti 2020-21 e 2021-22. Nella fattispecie si specificano i punti nodali:

1. elaborazione dei Documenti fondanti l'istituzione scolastica
2. inoltro delle Circolari organizzative per il Personale Scolastico
3. individuazione dei Referenti di Settore e della Commissione di Settore
4. formazione e aggiornamento del personale docente incaricato
5. apporto di esperti sulla tematica (psicologo, educatori, tecnici, legale)
6. attività di ricerca-azione, monitoraggio, screening statistico sulla tematica
7. stimolazione e sostegno di attività pro-sociali, interne ed esterne nel territorio
8. strutturazione di supporti video argomentativi/stimolo per riflessioni collettive
9. utilizzo del sito istituzionale, della pagina social della scuola, del giornale scolastico
10. collaborazione con gli Stakeholders (Amministrazione Comunale, Forze Armate, Polizia di Stato/Carabinieri, Azienda Sanitaria di Siracusa, Associazioni/Enti Privato Sociale-Parrocchie) e mass-media locali (Radio RAM, Corriere Elorino) in un rapporto di Service-learning.

Le cartelle attive nel link tematico del sito scolastico formano corpo unico con la relazione DS, presentano i contenuti e le iniziative poste in essere dall'Istituzione:

- Documenti della Scuola
- Circolari a. s. 2020-21 / 2021-22
- Nomine Referenti e Commissioni
- Attività Formative e Sociali
- Produzioni mass-mediali

Il Percorso posto in essere dall'Istituzione Scolastica ha innescato una discussione-confronti sul problema educativo, diventando una chiave di lettura importante, quasi una lente di ingrandimento tramite cui analizzare fenomeni legati al disagio sociale manifestato da alcuni alunni/studenti. Essi sono stati presi in carico dalla rete interna dei Portatori di Interesse per considerarli non solo come casi autonomi da trattare, ma cartine al tornasole per attenzionare e prevenire l'insorgenza di fenomeni conclamati ben più gravi da stigmatizzare e curare.

Il cammino è stato iniziato, certamente non si è concluso, viene stimolato dagli apporti fattivi di tutti i membri attivi che concorrono collegialmente al Ben-Essere dei nostri studenti.

Rosolini, 11 aprile 2022

Il Dirigente Scolastico  
prof. **Salvatore Lupo**

Firma autografa sostituita a mezzo stampa  
ai sensi dell'art. 3 c. 2 D. Lgs n. 39/9