



Caratteristiche socio-anagrafiche del personale della Scuola relative all'anno scolastico 2018/2019.

Tramite ricostruzione di dataset degli anni precedenti e la consultazione delle fonti dati ufficiali si sono ricavati alcuni dati relativi al personale docente ed ATA dell'Istituto. In particolare, sia per il personale docente sia per il personale ATA, sono state estratte due variabili quantitative: l'età anagrafica e il numero di anni di permanenza, senza soluzione di continuità, all'interno dell'Istituto. Con l'utilizzo del software R si è proceduto ad un'analisi preliminare dei dati riportando in tabella 1 gli indici di posizione per ogni variabile dei due gruppi e in tabella 2 gli indici di variabilità.

Analisi preliminari delle due variabili oggetto di studio:

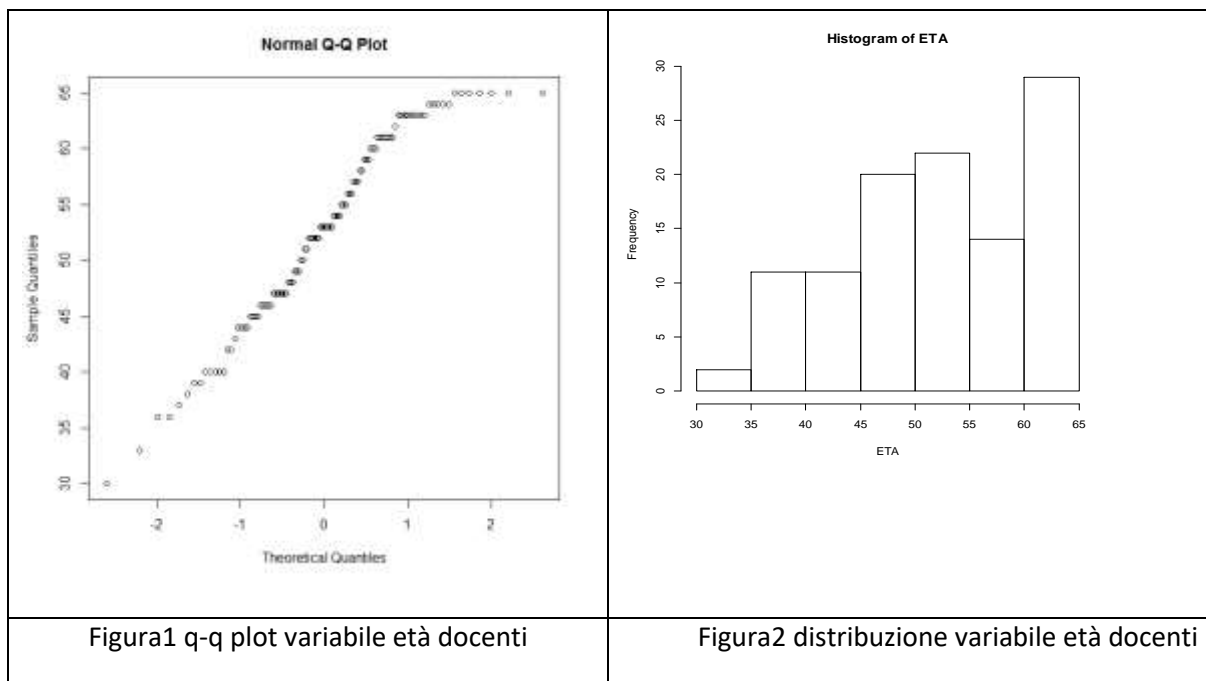
	MIN	Q1	Q2	MEDIA	Q3	MAX
ETA' DOCENTI	30	46	53	53	61	65
STABILITA' DOCENTI	0	2	3	6	8	29
ETA'ATA	32	50	53	52	58	66
STABILITA'ATA	0	1	3	6	7	25

Tabella 1. Indici di posizione per tipologia di variabile statistica nei due gruppi

	VAR	SD	CV
ETA' DOCENTI	76	8,7	0,16
STABILITA' DOCENTI	42,5	6,51	1,02
ETA'ATA	66	8	0,16
STABILITA'ATA	54	7	1,27

Tabella 2. Indici di variabilità per tipologia di variabile statistica nei due gruppi

I docenti della scuola presentano un'età media relativamente alta e come si evince, sia dalle tabelle precedenti sia dai grafici successivi, si ha una concentrazione di personale docente oltre il valore medio. Ciò trova conferma anche nel test di normalità (Shapiro-Wilk normality, p-value = 0.001126) che evidenzia l'allontanamento dall'ipotesi di normalità della distribuzione. In figura 1 è riportato il q-q plot mentre in figura 2 la distribuzione della variabile età docenti.



Anche il personale ATA della scuola presenta un'età media relativamente alta ma come si evince sia dalle tabelle 1 e 2, sia da quanto riportato in figura 3 e figura 4, questo gruppo ha una distribuzione meno asimmetrica rispetto a quella dei docenti. Ciò trova conferma anche nel test di normalità (Shapiro-Wilk normality, p-value = 0.12) che evidenzia l'avvicinarsi all'ipotesi di normalità della distribuzione. In figura 3 è riportato il q-q plot mentre in figura 4 la distribuzione della variabile età del personale ata.

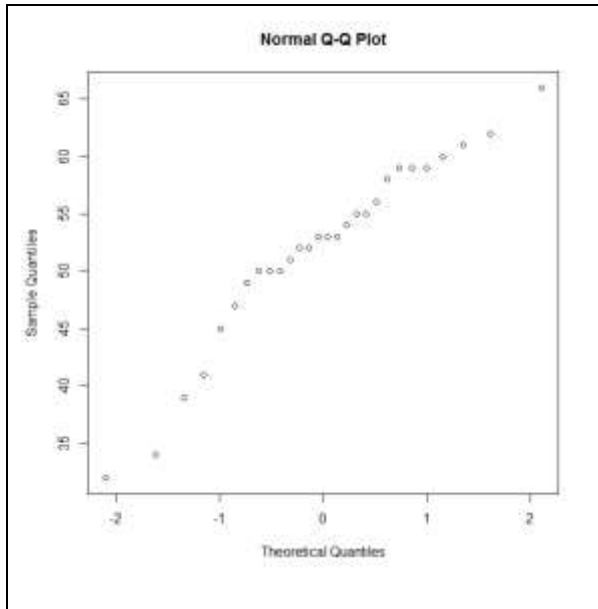


Figura 3 q-q plot variabile età personale ATA

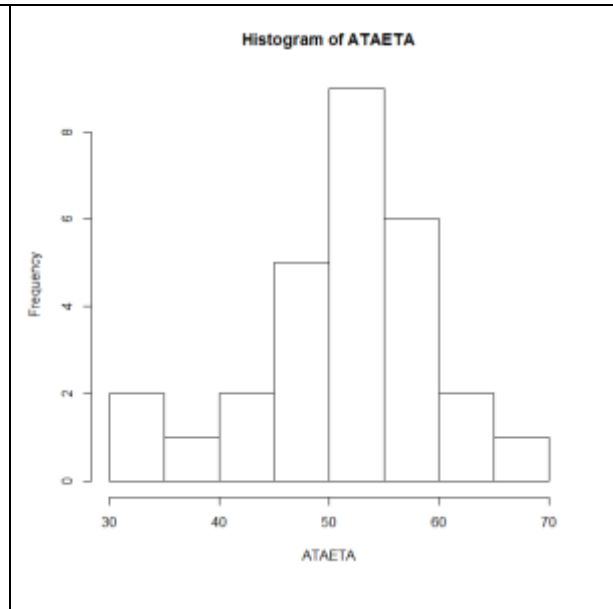


Figura 4 distribuzione variabile età personale ATA

La stabilità a confronto nei due gruppi

I due grafici successivi confrontano la distribuzione della stabilità all'interno dei due gruppi.

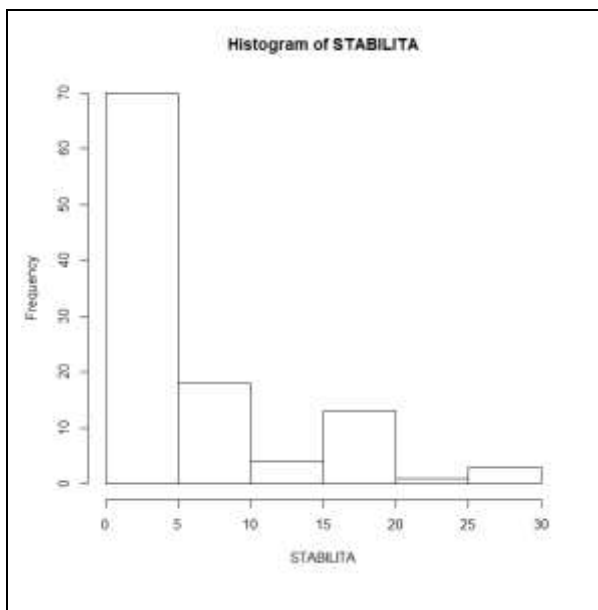


Figura 5 stabilità del personale DOCENTE

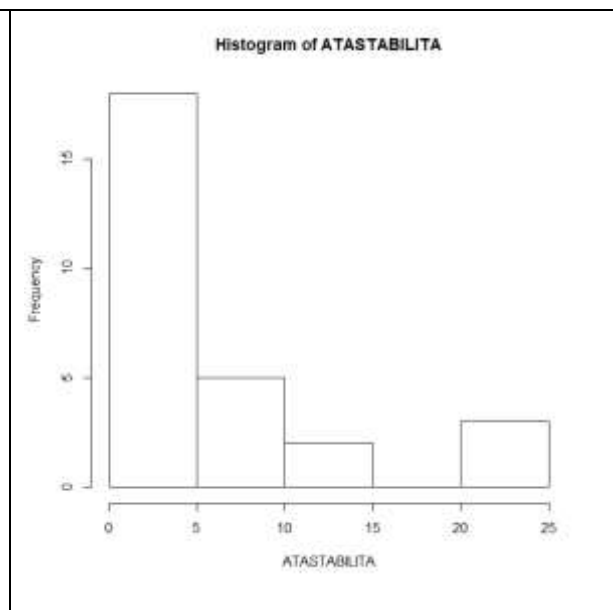


Figura 6 stabilità del personale ATA



Considerazioni sull'età delle risorse umane

L'analisi in questione rispecchia la situazione generale, confermata a livello macro anche dai recenti dati Eurydice, di una popolazione insegnante con basse percentuali di giovani sotto i 40 anni in servizio ed alte percentuali nelle fasi prossime al pensionamento.

Benché il gruppo docente dell'Istituto presenti un'età media alta che riflette, nella quasi totalità dei casi, una maturata e preziosa esperienza nella vita scolastica, si rilevano negli ultimi tre anni anche diversi nuovi inserimenti nell'organico dell'autonomia caratterizzati da più giovane età. Nel nostro organico troviamo infatti una piccola parte di docenti vicini ai 30 anni di età e la rimanente, circa il 75% dei docenti, con età media superiore a 46 anni.

Questa eterogeneità rappresenta comunque per l'istituto, per l'offerta formativa ma soprattutto per la valorizzazione e la crescita delle risorse umane, un valore aggiunto notevole. Se la componente più giovane è spesso più propensa, all'accettazione di nuove sfide, alle novità e all'innovazione, l'esperienza maturata dagli altri colleghi, da molto presenti nell'istituto, rappresenta il terreno fertile per la creazione di gruppi di lavoro, di sinergie e di nuove prospettive che permettono all'istituto di raggiungere alti elevati livelli di qualità. Non si tratta di un'affermazione autoreferenziale ma di una constatazione che si basa sui dati oggettivi e sui posizionamenti della scuola nel contesto ed oltre il contesto.

Il personale ATA presenta invece un'età media concentrata intorno al valore medio dei 52 anni. Ciò si riflette positivamente nell'esperienza da questi accumulata stabilmente all'interno della scuola ma allo stesso tempo anche sulle necessità di fornire loro stimoli importanti per l'aggiornamento delle competenze necessarie ad affrontare nuovi compiti istituzionali che richiedono spesso conoscenze informatiche e gestionali di un certo livello. In tutto ciò riveste fondamentale importanza anche il ruolo del DSGA che, pur essendo in servizio da soli due anni nell'Istituto, orienta il personale ATA sia per quanto riguarda i compiti istituzionali che per le proposte di aggiornamento necessario con una prospettiva di empowerment.

Considerazioni finali sulla stabilità delle risorse umane

Il livello di stabilità medio del personale ATA richiede sempre una distinzione tra coloro che esercitano il ruolo di CS e AA-AT in quanto i primi hanno un ruolo più "esecutivo" mentre gli altri godono di una certa autonomia lavorativa. Per i primi la stabilità può essere determinata in forte misura da un sereno ambiente lavorativo e dal rispetto di tutte le componenti scolastiche mentre per i secondi dalla percezione di crescere sia professionalmente sia economicamente. Poiché i secondi condividono più facilmente la vision dell'Istituto questa Direzione ritiene fondamentale coinvolgere ad ogni livello della vita scolastica, nel limite delle loro competenze, anche i collaboratori scolastici, risorsa fondamentale e preziosa per la sopravvivenza di ogni istituto. Solo circa il 50% del personale ATA ha una stabilità media nell'Istituto superiore a 3 anni sebbene siano presenti risorse



umane con valori molto alti, arrivando fino a 25 anni. Per il gruppo docenti la stabilità, indipendentemente da motivazioni dirette o indirette, mette in luce il desiderio dei docenti di portare avanti nel tempo il lavoro iniziato in quanto non solo il 50% di questi ha una stabilità superiore a 3 anni ma un 25% arriva a superare gli 8 anni di stabilità con punte di 29 anni.

Competenze professionali e valorizzazione delle risorse umane

Ritenendo fondamentale attuare ogni azione necessaria per la valorizzazione delle risorse umane, la quale influisce in modo determinante anche sul desiderio di stabilità, tra gli obiettivi e traguardi troviamo la formazione continua e strutturale.

La strategia dell'istituto è orientata all'aggiornamento qualitativo del personale il quale non può prescindere da un monitoraggio delle competenze di base sia dell'area informatica sia dell'area linguistica. A tal proposito si ricorda il lavoro dello scrivente relativo all'indagine totale (personale docente) svolta a Dicembre 2013 sulle competenze linguistiche, in particolare sulla lingua inglese dalla quale sono nate poi molte azioni che hanno coinvolto il personale in importante formazione linguistica e metodologica. Il Piano Triennale della formazione 2016-2019 ha invece aperto la strada della formazione obbligatoria e strutturale come chiave di lettura dei bisogni di una società in continua crescita e trasformazione. Tale piano vede oggi impegnate molte risorse che investono in formazione non solo sulla base delle esigenze individuali ma soprattutto in funzione delle necessità del contesto e del piano di miglioramento.

Firenze, 24 Ottobre 2018

Prof. FRANCESCO RAMALLI
(Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993)