



Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Campania
DIREZIONE GENERALE



LA VALORIZZAZIONE DEI DOCENTI E DEL MERITO: novità e criticità, criteri e strumenti



Anna Maria Di Nocera
DIRIGENTE SCOLASTICO
Ufficio III – U.S.R. Campania

Le novità della legge n. 107/2015



- La legge n. 107/2015

➔ introduce criteri e modalità di valutazione dei docenti ai fini dell'attribuzione del bonus premiale (retribuzione accessoria);

➔ riscrive l'art.11 del D. Lgs. n. 297/1994 in materia di composizione del Comitato di valutazione.



Il fondo nazionale



- Per la valorizzazione del merito del personale docente, la legge di riforma istituisce, a decorrere dal 2016, un apposito fondo nazionale di 200 milioni di euro annui.

La ripartizione territoriale

- Il fondo annuo nazionale sarà ripartito, con decreto del MIUR, a livello territoriale tra le istituzioni scolastiche in proporzione a:
 - **dotazione organica dei docenti**
 - **fattori di complessità delle istituzioni scolastiche**
 - **aree soggette a maggiore rischio educativo.**

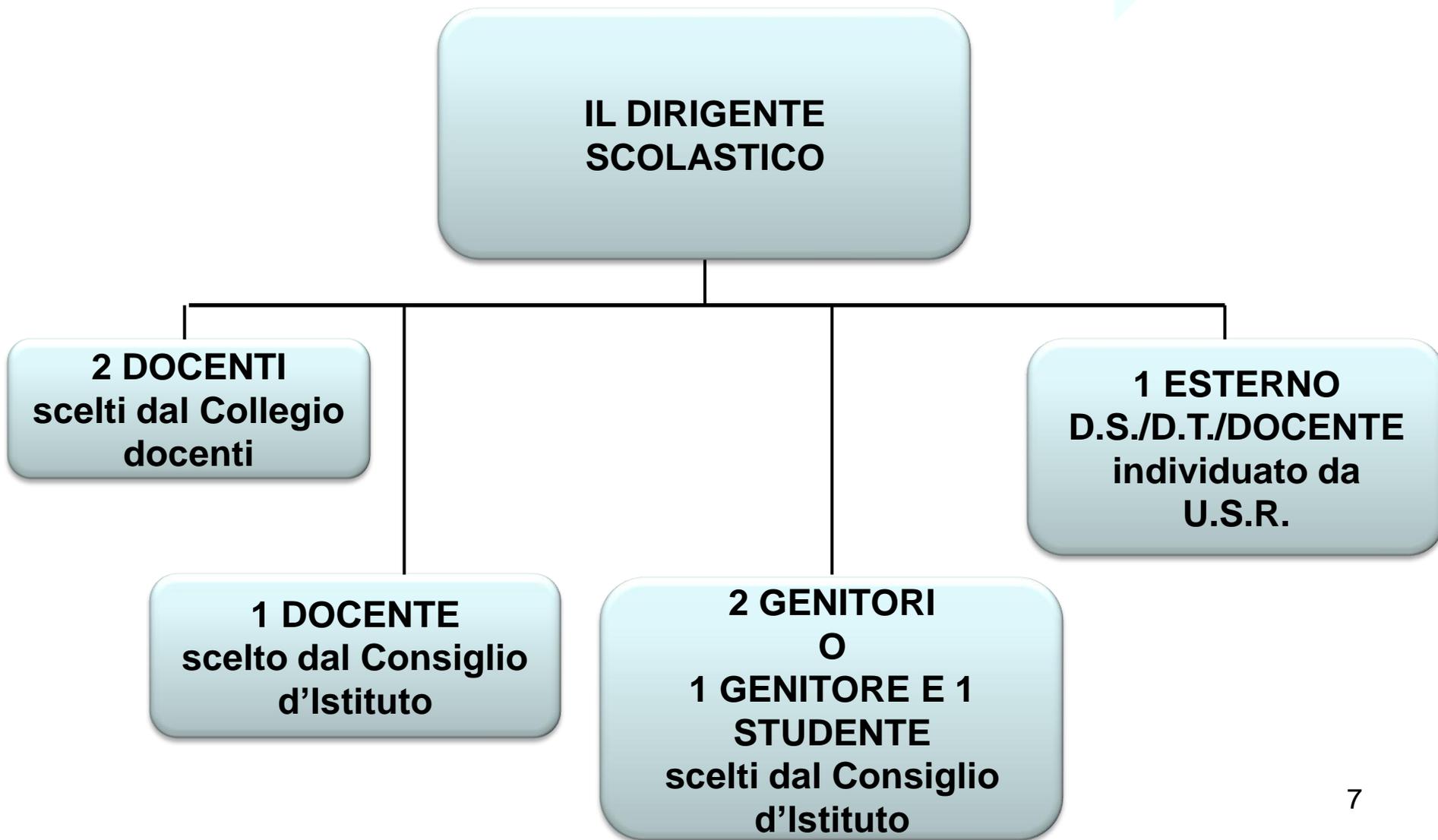


Il Comitato di valutazione



- Il Comitato di valutazione del servizio dei docenti cambia nome, composizione e acquisisce funzioni nuove.
- Il neo organo è ad oggi rubricato: “*Comitato per la valutazione dei docenti*”; il termine «servizio» probabilmente è ritenuto troppo ristretto in quanto il nuovo organo collegiale è investito, nella nuova fisionomia tracciata dal comma 129 della legge n.107/2015, anche di una valenza strumentale all’applicazione della cosiddetta «meritocrazia».

Composizione del Comitato



Compiti del Comitato di Valutazione



Esprime il parere sul **superamento del periodo di prova e formazione dei docenti neoassunti.**

Formula i **criteri per la valutazione dei docenti**, ai fini dell'attribuzione del **compenso accessorio** (bonus premiale), tenendo conto dei parametri generali indicati dalla Legge.



Valuta, **su richiesta dell'interessato, il servizio prestato** dal personale docente, previa relazione del Dirigente Scolastico, ed esercita le competenze per la **riabilitazione del personale docente.**

La valutazione dei docenti neoassunti



- Il MIUR, a partire dall'a.s. 2014/2015, con l'avvio del Piano sperimentale di formazione, ha introdotto sostanziali innovazioni operative, metodologiche e di gestione delle attività riservate ai docenti neoassunti.



Le novità nella formazione dei neoassunti



➔ Maggiore attenzione alla **formazione sul campo**

➔ Valorizzazione delle attività didattiche e metodologiche

➔ Valorizzazione dei compiti del **tutor accogliente** della sede di servizio

➔ Introduzione della metodologia **peer to peer** tra docente neoassunto e tutor accogliente della sede di servizio

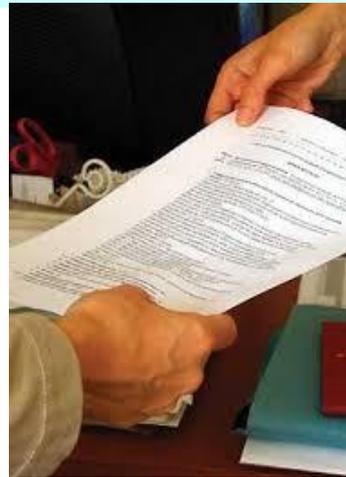
Comitato di Valutazione

Il nuovo, fondamentale ruolo svolto dal tutor accogliente si evidenzia anche nel testo della legge n. 107/2015.

Il Comitato di valutazione, nell'esprimere il parere sul **superamento del periodo di prova e formazione dei docenti neoassunti**, *si compone unicamente dal dirigente e dai tre docenti, integrati dal docente tutor* .



La valutazione del servizio prestato e la riabilitazione



La valutazione del servizio prestato

- La valutazione, a richiesta dell'interessato, il periodo preso in oggetto dalla procedura di valutazione riguarda gli **ultimi tre anni di servizio** prestato dall'interessato.
- Nel caso in cui il servizio triennale non sia stato svolto interamente nella scuola di attuale servizio del docente, il Dirigente Scolastico acquisisce gli **opportuni elementi di informazione**.

La riabilitazione

- Il Comitato annulla gli effetti delle sanzioni disciplinari inflitte ai docenti a condizione che il sanzionato abbia mantenuto una **condotta meritevole**.
- Dall'annullamento degli effetti della sanzione non può derivare al sanzionato alcun diritto di risarcimento per la sanzione comunque scontata.
- Le sanzioni generalmente possono essere annullate **a due anni di distanza dalla loro applicazione**. La sospensione dall'insegnamento per sei mesi e l'utilizzazione in compiti diversi possono essere annullati allo scadere del **quinto anno successivo all'applicazione**.

La valorizzazione del merito



I criteri per la valorizzazione dei docenti



- Al termine del triennio 2016-2018 gli UUSSRR invieranno una relazione al MIUR sui criteri adottati dalle scuole per la valutazione premiale dei docenti.
- Il MIUR, sulla base di tali elementi, sarà chiamato ad elaborare le **Linee guida nazionali per la valutazione del merito degli insegnanti**, in ciò coadiuvato da un Comitato Tecnico - scientifico Nazionale.

Il Comitato Tecnico Scientifico Nazionale

- Sulla base delle relazioni ricevute, il Comitato tecnico scientifico, previo confronto con le parti sociali e le rappresentanze professionali, predisporrà le linee guida per la valutazione del merito dei docenti a livello nazionale.



Tali linee saranno riviste periodicamente su indicazione del MIUR, sulla base delle evidenze che emergeranno dalle relazioni degli UUSSRR.



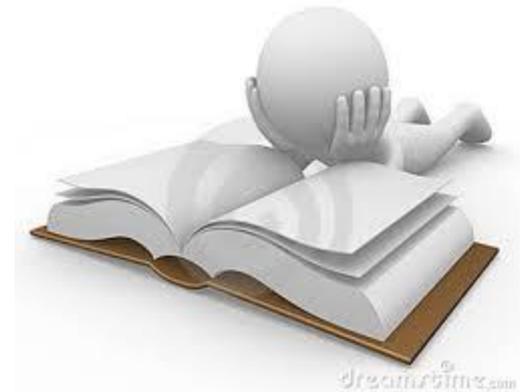
La valenza sperimentale della valutazione.



- I primi tre anni avranno il valore di un laboratorio sperimentale.
- Le scuole hanno il compito di avviare un percorso di ricerca, anche attraverso un lavoro che coinvolga **reti di scuole.**



Quale compito per le scuole?

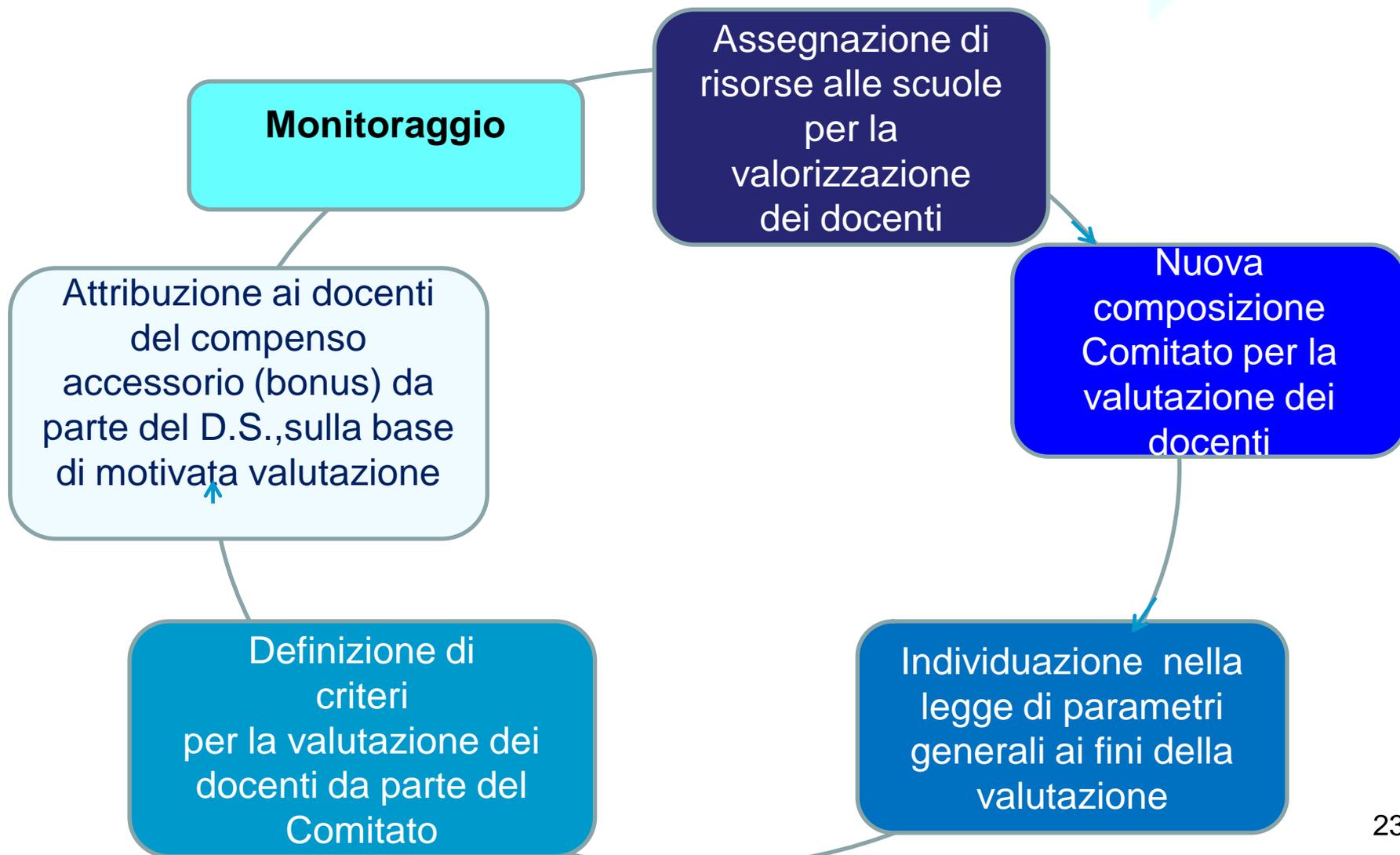


- Le scuole, attraverso un procedimento dal basso verso l'alto, hanno il compito di trasformare le indicazioni in **criteri**.

Il ciclo della valutazione



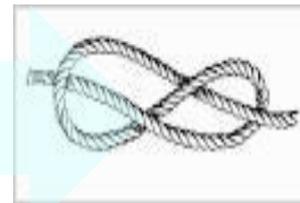
Il ciclo della valutazione



Punti nodali ed elementi di criticità



Punti nodali



- I membri del Comitato non sono più eletti come in passato, ma **‘scelti’** rispettivamente dal Collegio dei docenti e dal Consiglio di istituto; dunque vanno individuati con particolare cura e adeguate modalità.
- Coesistono due leve economiche per retribuire i docenti: il FIS e il Merito; al Dirigente sono richieste modalità e forme interlocutive differenti.

Elementi critici



- La valutazione rischia di essere improntata a rigidi parametri e di tralasciare aspetti importanti ma più informali della funzione docente.
- La logica del merito può determinare forme di competitività non compatibili con la leadership partecipata, diffusa e stabile che la scuola dell'autonomia richiede.
- La materia necessita di passaggi sindacali interni (informativa).



**Da dove partire
per definire i criteri?**

Riferimenti normativi



Concorso per merito distinto



- La valutazione del docente e della sua prestazione ha precedenti significativi nella legislazione scolastica italiana.
- Gli artt. 9-10 del **R.D. n. 1054/1923** e l'art. 3 della **L. 165/1958** prevedevano un sistema di progressione legato alla valutazione del docente – il c.d. «**concorso per merito distinto**» - finalizzato al riconoscimento di competenze culturali e professionali da premiare con un avanzamento accelerato di carriera.

Valutazione su richiesta del docente



- Nel 1973, con la legge delega n. 477, si introduce una forma di valutazione della *prestazione del personale docente ancora oggi vigente*: è possibile valutare il servizio del docente «**solo su richiesta dell'interessato**», art. 4, e da parte del Comitato per la valutazione del servizio dei docenti (art. 66, D.P.R. n. 417/1974).

- Il comma 3 del citato art. 66 illustra gli indicatori da tenere presenti per poter effettuare tale valutazione:
- le **qualità intellettuali**;
- la **preparazione culturale e professionale**, anche con riferimento a eventuali pubblicazioni;
- la **diligenza**;
- il **comportamento nella scuola**;
- l'**efficacia** dell'azione educativa e didattica;
- le **eventuali sanzioni disciplinari**;
- l'**attività di aggiornamento**;
- la partecipazione ad **attività di sperimentazione**;
- la **collaborazione** con altri docenti e con gli organi della scuola;
- i rapporti con le famiglie degli alunni,
- le **attività speciali** nell'ambito scolastico;
- **ogni altro elemento** che valga a delineare le caratteristiche e le attitudini personali, in relazione alla funzione docente.

- La valutazione del servizio «**non si conclude con giudizio complessivo, né analitico, né sintetico e non è non traducibile in punteggio**» (comma 3)



Il D.M. 850/2015 e la valutazione dei docenti

- Articolo 4 D.M.

*(Criteri per la valutazione del personale docente
in periodo di formazione e di prova)*

- **Il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli standard professionali da parte dei docenti neo-assunti con riferimento ai seguenti criteri:**

Criteria per la valutazione del docente in periodo di formazione e di prova

-  a. il **corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche** con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi, ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;
-  b. il **corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali**;
-  c. l'**osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico** e inerenti alla funzione docente;
-  d. la **partecipazione alle attività formative e il raggiungimento degli obiettivi** dalle stesse previsti.

Suggerimenti operativi



Scelta dei membri del Comitato di valutazione



Occorre anzitutto procedere alla scelta oculata dei membri del Comitato di valutazione all'interno del Collegio dei docenti e del Consiglio d'Istituto.

Al riguardo è opportuno che alla scelta preceda una fase preliminare di tipo informativo, presso gli organi coinvolti nella scelta, dedicata all'istituzione del comitato e ai poteri che la legge assegna ad esso.

Quanto all'individuazione dei membri è preferibile preliminarmente adottare un Regolamento che disciplini:

- **le modalità e i criteri per la scelta dei membri** (seggio elettorale, scrutatori, numero di preferenze, possibilità di candidature), in considerazione che la legge non prevede l'elezione dei membri come in passato, procedura che comportava l'adozione del dispositivo della votazione;
- **l'eventuale candidatura e definizione dei requisiti per la componente docenti;**
- **le regole per la scelta di genitori e studenti;**
- **il dispositivo per la scelta;**

- le eventuali **modalità per l'individuazione di membri supplenti** in fase di istituzione;
- le **procedure di formalizzazione** della volontà espressa dall'organo e delle determinazioni adottate, in considerazione che non è previsto all'interno del Comitato un segretario. E' stato infatti soppresso il comma 7 che così fissava *“le funzioni di segretario del comitato sono attribuite dal presidente ad uno dei docenti membro del comitato stesso”*.

Condivisione e pubblicazione dei criteri di valutazione



Una volta eletto, il Comitato può procedere all'individuazione dei criteri per la valorizzazione del merito, i quali dovrebbero essere condivisi all'intera comunità scolastica, con relativa pubblicazione.

I parametri generali di riferimento, indicati dalla legge n. 107/2015, vanno opportunamente articolati.....

proviamo a farlo...

Parametri generali per la valutazione dei docenti



a) Qualità dell'insegnamento e contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti.



b) Risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche.



c) Responsabilità nel coordinamento organizzativo e formazione personale.

SCHEMA DEL BILANCIO DELLE COMPETENZE

I. Area delle competenze relative all'insegnamento (Didattica)

- a) Organizzare le situazioni di apprendimento
- b) Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo
- c) Coinvolgere gli studenti nel loro apprendimento e nel loro lavoro



II. Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (Organizzazione)

- d) Lavorare in gruppo tra insegnanti
- e) Partecipare alla gestione della scuola
- f) Informare e coinvolgere i genitori



III. Area delle competenze relative alla propria formazione (Professionalità)

- g) Affrontare i doveri e i problemi etici della professione
- h) Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative
- i) Curare la propria formazione continua



esempio

Individuazione dei criteri di valutazione AREA DIDATTICA



CRITERI	DOCUMENTAZIONE
<i>Organizzare situazioni di apprendimento</i>	programmazioni/piani di lavoro/progettualità; metodologie innovative, attività di ricerca e di sperimentazione
<i>Coinvolgere gli allievi nel loro apprendimento e nel lavoro</i>	dati sulla frequenza degli alunni, esiti formativi non autoreferenziali, adozione di metodologie innovative , utilizzo di strumenti compensativi e di misure dispensative ;
<i>Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo</i>	creazione/adozione di strumenti di valutazione formativa, risultati ottenuti in relazione al potenziamento delle competenze degli studenti .

esempio

Individuazione dei criteri di valutazione

AREA ORGANIZZATIVA



CRITERI	DOCUMENTAZIONE
<i>Partecipare alla gestione della scuola</i>	attività di collaborazione, referenze, funzioni strumentali, impegno negli organi collegiali, partecipazione a processi di autovalutazione e a interventi di miglioramento
<i>Lavorare in gruppo con altri docenti</i>	attività di coordinamento, partecipazione a gruppi di lavoro, funzioni di supporto all'organizzazione, attività di peer review e di peer learning con colleghi
<i>Informare e coinvolgere i genitori</i>	Organizzazione di incontri di informazione, conduzione di riunioni, modalità e strumenti adottati

esempio

Individuazione dei criteri di valutazione **AREA DELLA PROFESSIONALITA'**



CRITERI	DOCUMENTAZIONE
<i>Affrontare i doveri e i problemi etici della professione</i>	presenze, puntualità, partecipazione, diligenza nel comportamento, assenza di sanzioni disciplinari
<i>Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali</i>	TIC, LIM, utilizzo/produzione di software, utilizzo delle nuove tecnologie per la creazione di reti e scambi
<i>Curare la propria formazione continua</i>	Formazione specifica in ambito metodologico e didattico Aggiornamento di competenze in coerenza con il Piano dell'offerta formativa e con il RAV Partecipazione ad attività di formazione in qualità di esperto /facilitatore / tutor .

- **Il Comitato di valutazione
potrà definire
anche ulteriori criteri?**



- Si può riflettere sulle **aree più deboli** del rapporto di autovalutazione per valorizzare maggiormente i docenti che si adoperino per migliorarle.
- Si può ragionare sul numero e sulla **tipologia delle azioni** da valorizzare per ogni area.
- Si possono **approfondire i criteri** espressi dal Comitato mediante una commissione designata dal Collegio.
- Si possono prevedere **criteri di accesso** (limiti di assenza, presenza assidua alle attività funzionali) o **eventuali modalità di candidatura**.
- Si può stabilire un **criterio di alternanza** nell'attribuzione del bonus nel triennio o nell'accesso alla medesima area nel triennio.



Il procedimento di assegnazione

Modalità di accesso al BONUS



- Ogni scuola adotta una propria modalità di assegnazione.
- Un modello utilizzato, anche nella ripartizione del Fondo d'Istituto, è quello **distributivo**.
- L'obiettivo è garantire a tutti i docenti la possibilità di aspirare al riconoscimento economico, stimolandoli al raggiungimento di determinati standard professionali.

Modalità di accesso al BONUS



- Il modello dell'**incentivazione** prevede l'erogazione delle risorse al raggiungimento dei risultati.
- L'obiettivo è «premiare» coloro che si sono maggiormente impegnati in attività/progetti/azioni di notevole complessità o ad alta densità innovativa.

Modalità di accesso al BONUS



- Il modello **collaborativo ristretto** mira a premiare soprattutto coloro che hanno supportato il Dirigente Scolastico, aiutandolo nel conseguimento di obiettivi concernenti l'organizzazione complessiva e/o il coordinamento.

Modalità di accesso al BONUS



- Il modello **negoziale** prevede la definizione a monte degli obiettivi da raggiungere e premia coloro che riescono a conseguirli.

Condivisione dei criteri



- I criteri per la valorizzazione del merito vanno condivisi con l'intera comunità scolastica e resi pubblici attraverso il sito della scuola.
- La necessità della pubblicazione dei criteri è legittimata dalla trasparenza dell'operato della P.A. e dal fatto che tutti i docenti concorrono indistintamente a essere destinatari della valorizzazione e ciascuno ha il diritto di conoscere quali siano gli obiettivi da raggiungere.

Conclusione della procedura



- Gli esiti della valutazione dichiarano il diritto o meno all'attribuzione del beneficio.
- Essa non dovrebbe concludersi con giudizio complessivo, **né analitico, né sintetico** e non dovrebbe essere tradotta in punteggio.
- La valutazione **va motivata**, tenendo conto di tutti gli elementi che valgano a delineare le caratteristiche del docente, in riferimento ai criteri adottati.

Assegnazione delle risorse accessorie



- Il Dirigente Scolastico, attingendo alle risorse del fondo assegnate alla scuola, assegna annualmente al personale docente, sulla base dei criteri individuati dal Comitato per la valutazione dei docenti, un **bonus con natura di retribuzione accessoria**.