

ISTITUTO COMPRENSIVO N. 3

P.zza XXV Aprile, 1 - 98066 Patti (ME)

Tel. 094121408 - Fax 0941243051 – email: MEIC849001@istruzione.it - www.icradicebellini.gov.it

CODICE FISCALE : 86000830835 - CODICE MECCANOGRAFICO : MEIC849001

meic849001@pec.istruzione.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL DIRIGENTE SUI CRITERI DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO DEI DOCENTI

Presentata al Collegio Docenti del 4 aprile 2016

La Legge 107 del 2015 rinnova in molti punti il sistema scolastico italiano lasciando alle singole scuole l'esercizio dell'autonomia come opportunità per garantire la specificità didattica di ogni Istituto.

Per la prima volta la legge ha introdotto nel sistema retributivo della scuola italiana una forma di valutazione delle attività dei docenti volta a valorizzarne la professionalità, attraverso un *bonus* assegnato annualmente dal Dirigente sulla base di specifici criteri definiti dal Comitato di Valutazione istituito in ciascuna istituzione scolastica.

Il nuovo comma 3 dell'art. 11 del testo Unico della scuola, rivisitato dalla legge 107/2015, elenca tre aree dell'attività professionale docente all'interno delle quali il Comitato è tenuto a indicare i criteri per l'assegnazione del *bonus*.

Le tre aree, come definite dall'art.1 comma 129 della legge 107/2015, riguardano:

- *«Qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti».*
- *«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».*
- *«Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale».*

La valutazione del merito dei docenti è questione assai delicata, soprattutto nel contesto scolastico in cui i docenti stessi si trovano ad operare. La realtà delle scuole autonome e la complessità dell'ambiente inteso in senso lato, sono variabili che hanno notevole influenza sui risultati per cui l'acquisizione delle competenze attese non è mai lineare.

E' auspicabile che il nuovo istituto della valorizzazione del merito venga vissuto dal personale docente non come motivo di divisione ma di **condivisione** in modo da incentivare ulteriormente la proficua collaborazione di sempre all'interno dell'istituto.

La finalità della valorizzazione del merito dei docenti è infatti duplice: da un lato è utile alla scuola per incentivare il perseguimento degli obiettivi strategici di miglioramento, dall'altro lato serve a valorizzare tutte le potenzialità delle Risorse umane presenti nella scuola.

Trattandosi del primo anno di applicazione dei criteri, è ragionevole pensare a variazioni e revisioni successive, correggendo eventuali squilibri che dovessero presentarsi in questa prima fase.

Il comitato, consapevole delle difficoltà implicite nel delicato compito, ha inteso procedere ad una elaborazione dei criteri **trasparente e idonea alla "misurazione" del merito in termini quanto più possibile oggettivi.**

Riteniamo che possano essere intesi **criteri-guida** delle prestazioni che si riproducono nella pratica e sono comunque sostenuti dalla ricerca più attendibile.

I principi generali che hanno guidato la definizione dei criteri di valutazione sono stati infatti:

- **la conformità** alle disposizioni normative e quindi stretto rapporto con i riferimenti della Legge 107/15;

- **l'oggettività** in modo che il procedimento possa basarsi principalmente su elementi effettivamente verificabili e riscontrabili;
- **la progressività** nel senso che la valutazione deve, in modo preminente, incentivare il miglioramento ricorsivo, individuale e di sistema, la cooperazione e la diffusione delle buone pratiche;
- **l'autovalutazione** in quanto il processo valutativo deve rappresentare un'opportunità per orientare il docente in un percorso di auto-osservazione e fornire spunti utili per l'auto-miglioramento;
- **la coerenza** col PTOF nella sua funzione di Costituzione dell'Istituzione Scolastica.

Per un percorso partecipato e quindi democratico si è tenuto conto, per quanto possibile, dei contributi pervenuti dai docenti stessi, singoli o per ordine di scuola, anche a seguito di incontri programmati per uno scambio di informazioni e di opinioni. Il contributo di tutti è stato prezioso.

Un punto di "appoggio" in tema di valutazione, in questo primo momento, si può certamente ravvisare nella recente esperienza di Valutazione e Miglioramento che ha coinvolto la nostra Scuola nella valutazione esterna dell'Invalsi.

I risultati ottenuti confermano la grande professionalità che caratterizza la nostra scuola e che si pone come fulcro formativo strategico nel territorio.

Il Rapporto di Valutazione, restituito alla Scuola, ha fatto emergere le eccellenze nelle diverse aree indagate, quali l'Identità strategica, la Gestione strategica e lo Sviluppo professionale delle risorse, la Selezione dei saperi e le scelte curriculari dell'offerta formativa, la Relazione educativa e le Strategie di gestione delle diverse forme di diversità, la capacità di governo del territorio e i rapporti con le famiglie.

I risultati conseguiti dalla scuola, misurati anche in termini di competenze, dall'analisi dei dati e dall'osservazione dei processi, risultano altamente positivi ed in linea con l'investimento complessivo della scuola, sia nello sviluppo delle competenze chiave, che su quelle trasversali.

Il Comitato ha inteso, perciò, definire, **con coerenza a quanto emerso**, e con la massima scrupolosità, per ogni area prevista dalla legge, i criteri, gli indicatori, i descrittori e gli strumenti di rilevazione, in modo che gli indicatori rispondessero ai seguenti requisiti:

- coerenza con i **principi di qualità** espressi dalla legge,
- adeguatezza al contesto scolastico,
- coinvolgimento delle diverse tipologie di docenti presenti nell'Istituto.

La norma non definisce un confine rigoroso tra le singole aree, lasciando ai singoli Comitati la libertà di individuare gli indicatori per la valutazione in rapporto alle esigenze delle relative scuole e dei loro allievi.

Le tre aree rappresentano, comunque, le dimensioni "generative" delle diverse competenze che il docente interpreta ed esprime nell'esercizio quotidiano della sua professione:

- insegnamento (didattica);
- formazione continua (professionalità);
- partecipazione alla vita scolastica (organizzazione).

L'area a) riguarda l'insegnamento ed è l'attività fondamentale e prevalente del docente ed è quindi quella che ha trovato più attenzione nella definizione degli indicatori e maggiore peso ai fini della valutazione.

La qualità dell'insegnamento, prima e principale "area" di ricognizione, è quella che presenta anche le maggiori difficoltà per l'identificazione di indicatori e descrittori consolidati, oggettivamente rilevabili e valutabili. Le esperienze in classe fanno emergere comunque situazioni oggettivamente di merito, anche grazie alla **triangolazione dei punti di rilevazione**, alunni/genitori, colleghi, dirigente.

Gli indicatori sono riferiti alle **tre dimensioni essenziali** che sostengono l'apprendimento, che si influenzano reciprocamente, che non possono essere né separate né trascurate: **la risorsa relazionale, la risorsa culturale, la risorsa metodologica**.

L'area b) congloba le attività che alimentano la professione e ne consentono lo sviluppo professionale, per il miglioramento della performance degli allievi e del sistema educativo in generale, esprimono la capacità di collaborazione e di socializzazione delle buone pratiche e delle innovazioni sul piano metodologico-didattico; In quanto supporto alla professione hanno avuto una rilevanza sostanziale riguardo alla valutazione.

L'area c) riguarda figure già definite nell'ordinamento e incentivate contrattualmente, che rivestono ruoli organizzativi e gestionali molto importanti per il buon andamento della scuola. Riferendosi a una cerchia piuttosto limitata di figure professionali hanno avuto peso minore nella valutazione dell'attività complessiva del docente.

Gli indicatori derivati dalla letteratura nazionale e internazionale, nel rispetto del quadro normativo vigente (TU 297/94; CCNL 2006/2009; legge 107/2005; DM 850/2015), sono stati opportunamente adattati al

contesto, in modo da far emergere la qualità professionale in atto nelle sue svariate manifestazioni e permettere di decodificare le azioni di miglioramento coerenti con il PTOF, in modo che ogni docente possa comprendere meglio il proprio stile di insegnamento, migliorare la propria professionalità nelle diverse dimensioni analizzate.

Per ridurre al minimo la discrezionalità del Dirigente nell'individuare i destinatari del bonus, il Comitato ha inteso attribuire un punteggio agli indicatori.

E' bene precisare che l'attribuzione del punteggio non ha una finalità tesa a voler dar vita ad una graduatoria tra docenti (ne è riprova la determinazione di solo tre fasce di entità del bonus) ma unico scopo è quello di consentire la realizzazione di indici che decodifichino, in termini numerici, le azioni di miglioramento e, nello stesso tempo, di offrire la possibilità di stabilire il punteggio minimo di sbarramento a partire dal quale i docenti potranno usufruire del beneficio. Tutti gli indicatori sono formulati in positivo proprio perché valutare significa "attribuire valore". La valutazione intesa a valorizzare il merito sarà ovviamente positiva.

Sono oggetto di Valutazione tutte quelle attività, effettuate nel corrente anno scolastico, che risultino essere coerenti con i criteri deliberati dal Comitato di valutazione del merito dei Docenti di questo Istituto, nonché con gli indicatori previsti dall'art. 1, c. 129, della L. 107, resi coerenti con la struttura organizzativa dell'Istituto delineata dal Piano Triennale dell'Offerta Formativa, integrato con le priorità del RAV e del Piano di Miglioramento.

La valutazione, finalizzata ad attuare le disposizioni legislative nazionali, deve assicurare carattere selettivo e premiale (si ricorda che non è consentito fare distribuzione a pioggia) alle erogazioni di incentivi ai Docenti le cui prestazioni, "**Valore Aggiunto**", si concretizzino nel conseguimento di un risultato di qualità che va ben oltre il diligente lavoro quotidiano, coerente con i criteri deliberati dal Comitato di Valutazione del Merito dei Docenti. Gli esiti della valutazione dichiarano il diritto all'attribuzione del beneficio.

L'insegnamento è una professione **riflessiva e collegiale**: si basa sulla competenza e la responsabilità individuale in un ambito di cooperazione.

Ciò che caratterizza l'eccellenza nell'insegnamento è il rispetto profondo per la professione, la consapevolezza della sua complessità e l'impegno in uno sviluppo professionale permanente.

La qualità della performance è determinata in termini di impatto per il miglioramento della Comunità Scolastica sia nel suo complesso che nelle singole componenti o soggetti.

I docenti che avranno diritto al bonus, discuteranno la propria scheda di autovalutazione, in forma privata, con il Dirigente, per un proficuo confronto, a conclusione dell'anno scolastico.

La scheda di autovalutazione sarà corredata da un portfolio del docente, quale rendicontazione, con allegata documentazione per la valutazione da parte del dirigente scolastico.

L'attribuzione del bonus verrà adeguatamente motivata dal dirigente scolastico, tenendo conto di tutti gli elementi che valgano a delineare le caratteristiche del docente, in riferimento ai criteri adottati.

In conclusione auspichiamo che i criteri siano percepiti come condizione per consentire all'insegnante di comunicare socialmente la propria funzione e il proprio ruolo e di partecipare da protagonista alla costruzione della professione perché solo così la valutazione potrà diventare una leva strategica di sviluppo.

f.to il Dirigente Scolastico

prof. Pina Pizzo

*(Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi dell'art.3, comma 2 del D.Lgs. n.39/1993)*