

CRITERI PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO DEI DOCENTI

Il fondo è indirizzato a valorizzare il merito del personale docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado presenti sui posti della dotazione organica (posti comuni, sostegno, irc). -Comma 129, dell'art. 1 della Legge 107/15.

PREMESSA

- ✓ il Comitato di Valutazione dei docenti, d'ora in avanti indicato come Comitato, è istituito presso ogni istituzione scolastica ed educativa, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;
- ✓ durerà in carica tre anni scolastici;
- ✓ sarà presieduto dal dirigente scolastico;
- ✓ i componenti dell'organo saranno:
 - tre docenti dell'istituzione scolastica, due scelti dal Collegio dei Docenti e uno dal Consiglio d' Istituto;
 - due rappresentanti dei genitori per il primo ciclo di istruzione scelti dal consiglio di istituto;
 - un componente esterno individuato dall'ufficio scolastico regionale tra docenti, dirigenti scolastici e dirigenti tecnici.

FONTE NORMATIVA: LEGGE 13 luglio 2015, n. 107

- art.1,c.129,p.3:

3. Il comitato individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base:

- a) della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;
- b) dei 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) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

Si ritiene opportuno considerare l'anno scolastico in corso quale periodo di "transizione" e, in quest'ottica, i criteri sono stati finalizzati alla valorizzazione delle dinamiche emergenti delle realtà scolastiche territoriali nonché peculiari di ogni Istituzione in linea con la mission educativa proposta nel POF. Pertanto i criteri potranno, nel corso del triennio, subire rivisitazioni o evoluzioni sulla base delle nuove e/o rinnovate scelte educativo-didattiche nonché organizzative.

I PRINCIPI ISPIRATORI

L'orientamento ispiratore è quello di valorizzare le esperienze più rilevanti che hanno messo in luce la professionalità dei docenti e le pratiche didattiche e organizzative d'istituto.

L'espressione professionale dei docenti costituisce, unitamente al potenziale di maturazione e sviluppo degli alunni, il principale capitale e la principale risorsa dell'istituto e un rilevante interesse pubblico.

Il fine dei criteri è di incrementare e valorizzare tale capitale.

Peculiare caratteristica del "bonus" è che la sua attribuzione non discende dalla quantità di lavoro, ma dalla presenza di un apprezzabile "surplus di diligenza" rispetto al livello base che costituisce l'essere docente, stabilito da Leggi e ordinamenti pattizi.

È bene sottolineare che non si valutano le persone ma soltanto le loro prestazioni lavorative.

L'individuazione dei criteri da parte del Comitato rispetta i seguenti principi e caratteri generali:

- ✓ Trasparenza: Viene intesa come accessibilità totale a tutte le fasi del procedimento, anche attraverso la pubblicazione, sul sito della scuola, di tutte le informazioni.
- ✓ Oggettività e differenziazione della valutazione: la valutazione è collegata ad indicatori di performance ben definiti, stringenti, puntuali, rilevabili, misurabili e valutabili, oggettivi e pubblici, fissati dal Comitato. Detti principi dovranno collegarsi ad evidenze oggettive, documentate dal docente stesso. Il procedimento deve potersi basare su evidenze effettivamente verificabili e riscontrabili e non su apprezzamenti puramente discrezionali o soggettivi;
- ✓ Individuazione del contributo professionale del docente : il fine della valutazione non può essere ridotto alla mera esigenza distributiva ma deve, in modo preminente, incentivare il miglioramento ricorsivo, individuale e di sistema, la cooperazione e la diffusione delle buone pratiche
- ✓ Autovalutazione: il processo valutativo deve anche costituire un'opportunità per stimolare e orientare il docente in un percorso di auto-osservazione e fornire spunti e indicazioni utili per il proprio miglioramento
- ✓ Partecipazione: una buona pratica valutativa esige che il procedimento sia, oltre che valido anche trasparente e partecipato. Questa circostanza esige che il soggetto valutato partecipi attivamente e i criteri e le modalità risultino chiari e dichiarati

Sulla base della normativa vigente, tenuto conto dei compiti e degli adempimenti propri del Comitato di valutazione, organo propulsivo del procedimento, si propongono i criteri declinati, coerenti con i più generali stabiliti dalla legge e di seguito specificati:

I CRITERI

Art. 1 – Destinatari.

E' oggetto della procedura valutativa tutto il personale di ruolo in servizio nell'istituto, a qualsiasi titolo, sia titolare, sia in assegnazione provvisoria, sia utilizzato.

Art. 2 – Precondizioni per l'attribuzione del Bonus ed Esclusioni

- ✓ assenza di sanzioni disciplinari nell'anno in oggetto di valutazione

- ✓ essere docente di ruolo (i docenti devono aver superato l'anno di prova)

Art. 3 - Arco temporale da considerare

Sono valutate, ai fini dell'attribuzione del "bonus", le attività svolte nel corrente anno Scolastico

Art. 4 – Partecipazione alla procedura valutativa.

Tutti i docenti possono compilare il proprio bilancio di competenze, inserendo la descrizione delle attività che si ritengono più significative ed indicando i luoghi in cui è possibile trovare evidenza del lavoro svolto.

Il Dirigente scolastico, anche in mancanza di tale dichiarazione, potrà su evidenze riscontrate e anche in seguito a segnalazioni da parte di altri docenti, assegnare i compensi utilizzando i criteri stabiliti dal Comitato.

Art. 5 – Bilancio di competenze e delle attività svolte (autodichiarazione)

La tabella, composta da indicatori, descrittori ed evidenze, su cui viene costruito il bilancio di competenze da parte dei docenti (oggetto di autodichiarazione) è inserita nel successivo art. 13, ed è parte integrante del presente documento.

Art. 6 – Ripartizione della somma in quote individuali.

Come stabilito dalla legge 107/2015 all'art.1 comma 129, punto 3, il Comitato di Valutazione si limita ad individuare i criteri generali con cui il Dirigente Scolastico deve assegnare il bonus. È compito del Dirigente individuare, con motivate valutazioni, i docenti di ruolo destinatari del bonus sulla base dei criteri individuati dal C.d.V. La distribuzione del compenso per merito non può interessare meno del 10% e non oltre il 30%, arrotondato per eccesso, della totalità dei docenti a tempo indeterminato oggetto della valutazione, di cui all'art. 1 del presente Decreto.

Per il primo anno scolastico, tutti i docenti premiati accederanno alla stessa quota di bonus.

Art. 7 – Ripartizione delle quote individuali.

Il Bonus sarà destinato a tutti i docenti dell'Istituto, senza nessuna quota riservata ai vari ordini di scuola.

I docenti premiati saranno valutati sulla base delle tabelle 1, 2, 3 (che fanno riferimento alla lettera a, b, c previsti dalla L.107/15): per ognuna di queste saranno indicati i docenti che hanno svolto la propria attività in modo eccellente.

Art. 8 - Rubrica valutativa.

Il livello base descritto in rubrica corrisponde al normale profilo professionale richiesto al docente di ogni ordine e grado. Nei tre anni si auspica che il Collegio Docenti possa redigere un Codice Deontologico del docente d'Istituto, precisando meglio quanto già presente nel P.O.F.

La premialità della 107, non si connota come strumento di distinzione tra docenti "adeguati" e "inadeguati" quanto piuttosto come modalità di

riconoscimento di qualità di prestazioni che si caratterizzino come “valore aggiunto” per l’organizzazione. Si parte dall’assunto che tutti i docenti siano “adeguati” e che tale “adeguatezza” sia riconosciuta dallo stipendio e da altre provvidenze. Il “Bonus” premia ciò che positivamente si discosta dalla quotidianità di una prestazione professionale anche diligentemente offerta e che rappresenti anche aspetti migliorativi per l’intera organizzazione. A titolo esemplificativo si descrive un livello di prestazione massima

Livello Base	Livello Massimo
<p>Il docente svolge il proprio ruolo professionale con diligenza, servendosi, all’occorrenza, dei contributi materiali e di indirizzo dei colleghi e superiori. Partecipa alla collegialità e agli impegni dell’organizzazione e mette in atto quanto concordato, secondo calendari e modalità previste dagli obblighi di servizio</p>	<p>Nella pratica professionale del docente gli indicatori delle tre aree vengono agiti con regolarità e in modo evidente e con evidenze costanti. Il docente assume iniziative proprie e si assume responsabilità organizzative e didattiche spontaneamente, portando contributi originali e di miglioramento all’organizzazione, ben documentati e condivisi nella comunità professionale. Intrattiene positive relazioni con alunni e famiglie e costituisce punto di riferimento nella comunità professionale. Tale condotta professionale si concretizza nella maggior parte degli aspetti delle aree considerate.</p>

Art. 9 – Pubblicità degli atti e trasparenza

L’elenco alfabetico dei beneficiari è comunicato ai docenti con nota interna.

Art. 10 – Valutazione aree

I docenti premiati saranno valutati sulla base delle tabelle 1, 2, 3 come da successivo art.13, che fanno riferimento alla lettera a, b, c previsti dalla L.107/15: per ognuna di queste saranno indicati i docenti che hanno svolto la propria attività in modo eccellente.

Il numero dei docenti premiati sarà composto secondo le seguenti ripartizioni:

tabella n.1: tra 40/50 %

tabella n.2: tra 30/45 %

tabella n.3: tra 10/30 %

Art. 11– Clausola di salvaguardia.

I presenti criteri sono suscettibili di variazioni, integrazioni e/o abrogazioni qualora dovessero esserci delle diverse indicazioni da parte di organi superiori.

Art. 12 Osservazioni in classe da parte del DS.

Tra le evidenze riportate in tabella vi è l’osservazione in classe da parte del

Dirigente per osservare l'attività didattica (similmente a quanto previsto per i docenti neoassunti). Per l'a.s. 2015/16, a causa dei ritardi dovuti all'avvio dei lavori del Comitato di Valutazione (cause indipendenti da questa istituzione scolastica), questo strumento non sarà preso in considerazione. Per quest'anno tuttavia sarà possibile che il DS effettui delle osservazioni a campione per verificare l'effettiva utilità dello strumento osservativo. Oltre all'autodichiarazione sono da considerarsi normali strumenti di verifica: il registro elettronico, i verbali dei consigli di classe e dei dipartimenti, i progetti documentati di attuazione del POF e tutto quanto inserito nella tabella all'art.13.

Art. 13- Indicatori e descrittori.

Si considerano le seguenti tre tabelle, quali Griglie per l'attribuzione della percentuale definita dal bonus.

TAB 1	Indicatori di competenza*	Descrittori Ai quali attribuire un peso in rapporto alla loro attinenza con RAV,PdM,PTOF	Evidenze e riscontri
Area* A + B	A1 qualità dell'insegnamento	1. innova la propria azione didattica grazie ad una costante attività di studio e di autoformazione, in relazione alle priorità dell'Istituto, in aggiunta alla formazione obbligatoria organizzata dall'I.C. stesso (ad eccezione della formazione obbligatoria dell'anno di prova).	<ul style="list-style-type: none"> - attestati di frequenza ai corsi - registro personale - progettazione didattica individuale e di classe - verbali dei CdC/dipartimenti - documentazione relativa alle attività delle classi - documentazione del lavoro - coerenza del lavoro con PEI e PDP - verbali di classe - segnalazioni/scambi con studenti e/o genitori - osservazione diretta - riconoscimento da parte dei colleghi - Documentazione prodotta - Bilancio di competenze
		2. adotta un approccio inclusivo nello svolgimento delle attività didattiche in classe, con attenzione alle situazioni di disagio e in quelle di eccellenza	
		3. è capace di motivare, coinvolgere gli studenti, lavorare sul <i>setting</i> di classe e realizzare un clima favorevole all'apprendimento, anche attraverso azioni di ampliamento dell'Offerta Formativa	
	A3 successo formativo e scolastico degli studenti + B1 Valutazione e risultati in relazione al potenziamento delle competenze degli studenti	4. applica la didattica per competenze, con produzione di documentazione, anche attraverso attività gestita per classi parallele o a classi aperte; applica la didattica laboratoriale e altri metodi di insegnamento innovativi per la personalizzazione dei percorsi; organizza corsi di approfondimento extrascolastico.	<ul style="list-style-type: none"> - documentazione prodotta - registro personale - attività realizzate - verbali di classe
		5. utilizza gli strumenti della valutazione in funzione formativa, come occasione per gli studenti di autoriflessione e di miglioramento individuale e di classe	<ul style="list-style-type: none"> - prove di verifica realizzate e conseguente progettazione - registro personale - segnalazioni/scambi con studenti e/o genitori
		6. Ottiene che un'ampia maggioranza degli studenti raggiunga risultati che evidenziano un significativo miglioramento rispetto ai livelli di partenza, a cui corrisponde un elevato livello di soddisfazione sugli apprendimenti conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazioni di dipartimento e personali - Registro elettronico, esiti intermedi e finali. - Interviste, segnalazioni e/o questionari, anche a campione, a studenti e genitori - Confronto tra risultati nelle prove
		7. Un numero significativo di suoi studenti (o la classe) raggiunge buoni risultati in prove di certificazione esterna (per esempio certificazioni linguistiche) e/o in fasi di istituto interne e/o esterne di competizioni e concorsi provinciali, regionali o sovraregionali	<ul style="list-style-type: none"> - Esiti di concorsi - Esiti delle certificazioni esterne - Esiti delle fasi di competizione

* Con riferimento alla L.107/15

TAB 2	Indicatori di competenza*	Descrittori <i>Ai quali attribuire un peso in rapporto alla loro attinenza con RAV,PdM,PTOF</i>	Evidenze e riscontri
Area* A+B	A2 contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica	8. contribuisce attivamente all'elaborazione dell'offerta formativa dell'istituto e delle azioni di miglioramento e si fa carico dei processi che le realizzano	<ul style="list-style-type: none"> - verbali e documenti dei gruppi di lavoro - esiti del monitoraggio dei processi - progetti relativi ai traguardi di miglioramento
		9. condivide con i colleghi le competenze specialistiche, assumendo un ruolo trainante sul piano didattico e progettuale della scuola, promuovendo e gestendo iniziative e progetti funzionali al miglioramento degli apprendimenti e delle competenze degli alunni. Gestisce progetti che hanno ricaduta (spettacoli, incontri...) sul territorio in coerenza con i documenti fondamentali della scuola	<ul style="list-style-type: none"> - progetti di classe e di istituto - progetti di innovazione didattica - attività documentate - riconoscimento da parte dei colleghi
	B2 Contributo all'innovazione didattica e metodologica e alla B3 Condivisione e diffusione di buone pratiche didattiche	10. Utilizza le TIC e/o metodologie didattiche innovative e/o la metodologia CLIL in modo efficace sia nell'insegnamento della disciplina che come supporto al ruolo professionale	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione individuale e documentazione. - Mezzi utilizzati e materiali prodotti - Interviste, comunicazioni e/o questionari, anche a campione, a studenti e genitori
		11. Contribuisce alla produzione e alla documentazione di validi materiali didattici, messi a disposizione dell'intera comunità scolastica	<ul style="list-style-type: none"> - Materiali e documentazione didattica innovativa prodotta e condivisa, anche in formato multimediale
12. Realizza/usa/pubblica strumenti di condivisione di buone pratiche didattiche ed educative attraverso la valorizzazione del sito e l'attivazione di piattaforme specifiche		<ul style="list-style-type: none"> - Coinvolgimento dei colleghi in iniziative didattiche innovative (compresenze, scambi di classe, ...) - Uso attivo delle aree dedicate del sito - Documentazione dalla piattaforma e-learning - Blog didattici - Articoli, pubblicazioni... 	
TAB 3	Indicatori di competenza*	Descrittori <i>Ai quali attribuire un peso in rapporto alla loro attinenza con RAV,PdM,PTOF</i>	Evidenze e riscontri
Area* C	C1 responsabilità nel coordinamento organizzativo e didattico	14. assume e gestisce efficacemente ed in autonomia incarichi e responsabilità di natura gestionale-organizzativo a supporto del funzionamento dell'istituzione scolastica	<ul style="list-style-type: none"> - Azioni di supporto organizzativo: sistema di comunicazione e documentazione, predisposizione lavori collegiali - report attestanti l'attività - evidenza di contributi nell'attività di riesame - Attività in orario extrascolastico - Attività in periodo di sospensione delle lezioni
		15. Coordina e gestisce gruppi di lavoro per attività di tipo didattico-organizzativo, documentate nelle varie articolazioni del Collegio	<ul style="list-style-type: none"> - Significativi contributi all'elaborazione del piano triennale dell'offerta formativa - Contributo al raggiungimento degli obiettivi indicati nel PdM - Svolgimento di azioni di monitoraggio delle azioni di miglioramento - Conduzione dei gruppi di lavoro con produzione di materiali ad uso interno del gruppo
		16 Gestisce incarichi di innovazione didattica su delega collegiale o del Dirigente	<ul style="list-style-type: none"> - Conduzione di gruppi di lavoro con produzione di materiali utili all'Istituto - Conduzione del gruppo con aumento delle competenze professionali dei componenti - report qualitativi e quantitativi dell'attività svolta con chiara correlazione ai documenti interni (Pdm e Pof)
	C2. Responsabilità nella formazione del personale	17. assume e gestisce efficacemente ed in autonomia compiti di responsabilità nella promozione e nell'organizzazione delle attività di formazione del personale della scuola	<ul style="list-style-type: none"> - Raccolta di evidenze legate ai bisogni formativi del personale - Motivazione del personale verso nuove tematiche - Pianificazione degli interventi formativi
18. svolge efficacemente le funzioni di tutor e di facilitatore per i docenti neoassunti in ruolo, tirocinanti, supplenti temporanei, neo-arrivati nell'istituto	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione delle attività - Report in itinere - Relazioni finali sugli esiti - Verbali del comitato di valutazione 		