

Formazione dei Dirigenti scolastici e dei nuclei di Valutazione in Puglia
A.s. 2015/2016 – Scuola Polo Regionale Liceo “E. Fermi” Bari

ORIZZONTI DELLA VALUTAZIONE

La valutazione del merito del personale docente

*Giovanna Caretto - DS Liceo “C. De
Giorgi” Lecce
20 Aprile 2016*

Riflessioni e Confronto su

- 1. Il MERITO e il...DEMERITO nella scuola**
- 2. La VALUTAZIONE dei DOCENTI in EUROPA**
- 3. Modelli di VALUTAZIONE IN ITALIA**
- 4. Analisi della LEGGE 107 (C. 126-130)**
- 5. GRIGLIE di Valutazione, Criteri, Indicatori....,**

Alcune considerazioni sul merito e sul ... demerito nella scuola italiana...

Riflessioni tra insegnanti tratte da

UNA SCUOLA DA RIFARE

Lettera ai genitori

Giuseppe Caliceti - Ed. Feltrinelli – 2011

In realtà l'autore è contrario ad un sistema di valutazione del merito, teme che possa generare rivalità tra docenti e suggerisce una valutazione collettiva e collegiale della scuola che possa per stimolare cooperazione..... Ma

UNA SCUOLA DA RIFARTE – Lettera ai genitori

G. Caliceti - Ed. Feltrinelli - 2011

Mercoledì. Ore 18 e 15. Al termine delle due ore settimanali di programmazione didattica passo in sala insegnanti. Davanti alla macchinetta del caffè mi imbatto in due colleghe. La più anziana sta dicendo all'altra: "A ogni modo, io sul merito sono d'accordo. È vero, il governo l'ha usato in modo strumentale. Per fare passare cattive riforme. Ma ciò non vuol dire che non si possano valutare studenti, docenti, scuole. Non siamo tutti uguali. Ammettiamolo, una buona volta. Anche noi di sinistra. Ci sono indicatori di qualità usati in tutto il mondo". Prendo il mio bicchiere di cioccolata calda, mi siedo al tavolo. La collega continua: "Oggi chi domina la scena è l'individuo con tutte le sue differenze, non le masse o gli apparati. Dobbiamo lavorare perché ci siano pari opportunità di partenza. Ma il merito, la competizione, anche a scuola, sono il motore di cui abbiamo bisogno. Il dinamismo necessario. Soprattutto per i giovani". È la teoria del merito buono e del merito cattivo. "Insomma, è ora di finirla di difendere carrozzoni dove chi non lavora e fa schifo guadagna quanto chi si impegna e vale."

Termino con una sorsata la cioccolata calda, getto il bicchiere vuoto di plastica nel cestino sotto il tavolo. Ormai è complicato spiegare le ragioni della scuola non solo a chi la guarda dall'esterno, ma anche a chi ci lavora tutti i giorni.

UNA SCUOLA DA RIFARTE – Lettera ai genitori G. Caliceti - Ed. Feltrinelli - 2011

Tornando in auto a casa mi chiedo chi mette in bocca alla gente certe parole. Cosa vuol dire *carrozzone*? E *dinamismo*? Cosa vuol dire che *oggi è l'individuo che domina la scena*? Di che scena si sta parlando? Di che individuo? Certo, esistono le persone nella loro singolarità, ma queste individualità sono sempre legate a relazioni interpersonali, politiche, culturali, affettive. Il tessuto in cui vivono è ancora comunitario. Qualsiasi individuo, anche chi si sente più lontano da ogni relazione, da ogni vincolo etico o affettivo, da qualsiasi tessuto civile e politico, in realtà ci è immerso dentro fino al collo. E non è più libero di altri. È più solo. Più impaurito. Più incazzato. In perenne guerra col mondo. È questo il dinamismo di cui si parla? Da giungla? Da animali feroci pronti a sbranarsi? È questo mix di istinti primordiali di sopravvivenza l'anima e il motore della società del futuro? E a proposito di valutazione: è possibile pensare a una valorizzazione di sé e del proprio lavoro che non passi attraverso la competizione individuale? A scuola è determinante il lavoro collegiale! Cosa me ne faccio di un ottimo docente se non ho un'ottima squadra?

A scuola ci sono lavativi e incapaci? Docenti che non sono in grado di tenere una classe? Con i bambini che urlano come pazzi e rischiano di farsi male? Questo è demerito proclamato. Ci sono dirigenti e ispettori per segnalarlo. E i colleghi. E i genitori degli studenti. Non c'è lavoro che abbia un maggior controllo sociale del nostro, cari genitori italiani. Il merito di cui si parla oggi è un'altra cosa. Significa sostenere che tra tre docenti, uno è migliore degli altri due. Io faccio fatica a dire chi è il migliore. Perché il nostro è un lavoro particolare. C'è un problema di non misurabilità. Posso dire: "Io ho più titoli di studio dei tuoi", "Io ho più pubblicazioni di te". Ma non posso dire: "Io fatturo più di te". Non posso dire: "Io produco più di te". I criteri validi per le imprese non sono applicabili. Il numero di promossi è indice di una scuola o di un docente migliore? Posso promuovere di più alzan-



II MERITO NELLA SCUOLA ITALIANA

Storia di un percorso mutilato

II MERITO NELLA SCUOLA ITALIANA

Il concetto di merito entra nel vocabolario delle riforme della scuola

- Luigi Berlinguer (1996-2000)
- Giuseppe Fioroni (2006-2008)
- Proposta sottosegretario Aprea: voleva introdurre tre fasce rigide di livello retributivo per i docenti, basate sul merito e non sull'anzianità, al pari della Legge Brunetta per l'incentivazione dei pubblici dipendenti:
 - -25% si divide il 50% del fondo incentivante
 - -50% si divide il 50%
 - -25% non accede al fondo incentivante
- Stefania Giannini (20014) L.107/2015

Tentativi naufragati:

- Si era partiti con l'introduzione di vere e proprie “carriere” per gli insegnanti: docente **mentor**, **tutor** (con progressione economica)
- Si parlava di eliminare gli scatti di anzianità
- Sono rimasti gli scatti di anzianità (ora congelati!)
- E' stato introdotto un fondo aggiuntivo di 200 milioni di euro per la valorizzazione del merito dei docenti, ma è un *Bonus, non cambia la qualifica o lo stato del docente*
- Una precedente proposta (Progetto Valorizza) prevedeva una **valutazione triennale** con bonus economico e il titolo di **docente esperto dopo due bonus e docente emerito dopo tre bonus. Titolo acquisito a vita!**

Ma si deve premiare il merito o punire il demerito? (...ne parleremo in seguito!)

Il concetto di MERITO genera perplessità perché lascia automaticamente pensare che ci siano insegnanti (pochi) bravi da premiare a fronte di una maggioranza di insegnanti **mediocri**.

Da almeno 20 anni si è imposta diffusamente l'ideologia della cosiddetta **meritocrazia** in tutta la PA, ma alla scuola serve

MERITOCRAZIA o MERITO?

La scuola è una istituzione preziosa per le sorti del paese, non può essere piegata agli slogan di moda!

MERITOCRAZIA e MERITO

Secondo l'idea di meritocrazia di R. Abravanel ,
(R.Abravanel,*Meritocrazia*, Milano, Mondadori, 2008)

“i migliori vanno avanti in base alle loro capacità e ai loro sforzi, indipendentemente da ceto, famiglia di origine e sesso”

Sicuramente la mancata valorizzazione del merito e “il circolo vizioso del demerito” hanno prodotto una società basata sul clientelismo e privilegi anziché sulle competenze.

Ma l'accettazione acritica della meritocrazia può portare verso forme di **tecnocrazia oligarchica** che alla lunga sfociano nell'**eutanasia della democrazia**

(Stefano Zamagni, docente di Economia politica all'Università di Bologna)

POTERE o CRITERIO del MERITO?

Ben diversa è invece l'organizzazione sociale basata sul **“criterio del merito”** invece che sul **“potere del merito”**

Alla scuola non serve il potere del merito, ma il criterio del merito per ridare **passione e senso di appartenenza** ad una istituzione che è la più importante del Paese.

Poniamoci una serie di domande

- Cosa è il merito nella scuola?
- Perché valutare il merito nella scuola?
- Perché si boicotta il merito nella scuola?
- Chi può valutare il merito?
- Come valutare il merito?

Tutte domande legittime che fanno nascere una serie di dubbi, perplessità, ma una cosa è certa:

La valutazione del merito è assolutamente inderogabile anche nella scuola!

Sebbene si condivida universalmente il concetto che il merito va premiato, si è sempre discusso sul *come* restando in un immobilismo che ha appiattito la professionalità dei docenti, consentendo che i docenti meritevoli andassero in pensione senza riconoscimenti e/o gratificazioni economiche

Tutta l'opinione pubblica e gran parte degli addetti ai lavori ritengono che la valutazione e valorizzazione del merito siano le strade maestre per dare qualità alla scuola italiana.

Proviamo a dare qualche risposta

Cosa è il merito nella scuola?

Il merito non coincide con l'impegno legato al dovere contrattuale o con il lavoro aggiuntivo. Il FIS retribuire il lavoro aggiuntivo

Il Merito non si retribuisce ad ore, non fa distinzione tra ore di insegnamento, ore funzionali all'insegnamento e progettazioni aggiuntive.

Il merito fa riferimento ai ***risultati di eccellenza/miglioramento***, alla particolare EFFICACIA delle azioni progettate e agite.

Il merito premia l'INNOVAZIONE e la RICERCA certificata da Report e Formazione

IL MERITO non è il DOVERE

- Per ciascuno esiste il DOVERE contrattuale e l'AGIRE MERITEVOLE
- DOVERE:
- 25 ore nella scuola dell'infanzia
- 22+2 per la primaria
- 18 per la secondaria
- A cui si aggiungono 80 ore funzionali all'insegnamento + scrutini ed esami

Perché valutare il merito nella scuola?

- **Promuovere il processo di professionalizzazione degli insegnanti è un obiettivo strategico**
- Insegnanti adeguatamente formati e motivati, con opportunità di sviluppo professionale continuo rappresentano un elemento chiave per un'efficace riforma del sistema educativo.
- La qualità professionale è fondamentale per cambiare e migliorare il sistema educativo.
- La scuola italiana ha bisogno di evitare lo **scoraggiamento dei suoi docenti migliori.**
- La scuola italiana ha bisogno di **attrarre i migliori laureati alla carriera di insegnante.**
- **Studenti, famiglie e comunità locali** chiedono che gli insegnanti debbano rendere conto della qualità dell'insegnamento che ha un impatto tanto profondo sulle *chance* di vita dei giovani.

Perché si boicotta il merito nella scuola?

- **Opinioni in buona fede**
- Non è premiando *i migliori* che si risolvono i problemi della scuola
- Si ammazzerebbe lo spirito di collegialità, di cooperative learning
- La premialità può essere un elemento discriminante
- Si scatenerrebbe la competizione
- Si innescerebbe demotivazione fra i non premiati
- La scuola ha bisogno di cooperazione, di partecipazione, di fare squadra
- **Opinioni in mala fede**
- Si teme la premialità selettiva
- Ci si sente protetti dalla uniformità e collegialità

In realtà solo nella scuola italiana un docente non ha possibilità di carriera (professionale ed economica) in virtù del *merito*

**Democrazia
è offrire a tutti**

**le stesse opportunità di miglioramento,
non uniformare tutti !!!**

Un insegnante meritevole ha tre legittime aspettative:

- **più remunerazione**
- **più carriera funzionale (assegnazione di incarichi aggiuntivi o alternativi all'insegnamento)**
- **più prestigio e carriera professionale**

Come in tutte le professioni!!!!!!!!!!!!!!

Come valutare il merito?

I metodi possibili per raggiungere questi obiettivi sono molteplici.

- Metodi oggettivi basati sui risultati dei test di apprendimento degli studenti (prove Invalsi)
- Metodi discrezionali basati su valutazioni esterne (ispettori)
- Metodi discrezionali basati su valutazione interna (dirigente scolastico)

Tutti questi metodi, presi singolarmente, presentano dei limiti e generano feroci critiche nella comunità scolastica.

Chi può valutare il merito?

- Il Dirigente?
- I colleghi docenti?
- Gli ispettori?
- I test INVALSI?
- Gli stakeholders? Ossia genitori, alunni, aziende, enti politici

La legge 107/2015 ha optato per il

Comitato di valutazione dei docenti

Impariamo dagli altri e non ripetiamo errori!!! ovvero arrivare per ultimi potrebbe essere un vantaggio

I sistemi puramente statistici non hanno dato buoni risultati

Valutare i docenti sulla base dei test Invalsi porterebbe i docenti al “Teaching to the test”, mentre l’insegnamento è una cosa ben diversa!

I test dovrebbero servire a valutare il successo della didattica ordinaria, la qualità degli apprendimenti conseguiti per la didattica ordinaria, non per valutare un sistema o i docenti!

Secondo Giorgio ISRAEL (docente alla Sapienza, studioso di matematica, membro dell’Accademia Internazionale di Storia della Scienza) per valutare e valorizzare il merito dei docenti **il metodo migliore restano le ispezioni:** Commissioni composte da docenti di altre scuole, da docenti in pensione, da **ispettori che assistono alle lezioni, interrogano gli alunni, parlano con i genitori, discutono con i colleghi e poi fanno un rapporto**

Non solo il giudizio degli studenti spinge a migliorarsi , ma anche il confronto con i colleghi. Un docente che ospita nella sua classe un collega si sente impegnato a dare il massimo.

VALUTAZIONE DEGLI INSEGNANTI IN EUROPA

Estratto da Eurybase, banca dati sui sistemi educativi della rete Eurydice

www.eurydice.org

- **FRANCIA**
- **GERMANIA**
- **INGHILTERRA**
- **FINLANDIA**
- **REPUBBLICA CECA**
- **DANIMARCA**
- **PAESI BASSI**
- **POLONIA**
- **PORTOGALLO**
- **SPAGNA**
- **SVEZIA**
- **UNGHERIA**

FRANCIA

Primo grado

Gli ispettori sono i principali attori della valutazione degli insegnanti.

Gli insegnanti sono ispezionati ogni 4 anni circa.

Il ritmo delle ispezioni varia a seconda delle circoscrizioni e secondo la disponibilità dell'ispettore.

Spesso sono gli stessi insegnanti che chiedono di essere ispezionati per far progredire la loro carriera.

L'ispettore del Ministero dell'istruzione (*Inspecteur de l'Education Nationale* – *IEN*) della circoscrizione in cui gli insegnanti esercitano è il loro superiore gerarchico.

L'ispettore attribuisce all'insegnante un voto basato su criteri sia **didattici che amministrativi**.

Secondo grado

Nei *collèges* (secondario inferiore) e nei *lycées* (secondario superiore), la valutazione degli insegnanti si articola attorno a una doppia votazione:

- “**didattica**” (**su 60 punti**), effettuata dall'ispettore competente, ogni 6/7 anni
- “**amministrativa**” (**su 40 punti**), effettuata ogni anno dal capo di istituto in base a criteri quali l'assiduità, la puntualità, l'autorità e l'ascendente sugli alunni e sui colleghi.

L'ispezione si svolge tramite:

Osservazione del docente in classe mentre tiene una lezione

Colloquio individuale con l'insegnante.

L'aggregazione finale di due votazioni produce il voto globale su 100 punti che misura il valore professionale di ciascun insegnante e gli permette di far valere i suoi diritti in materia di avanzamento di scaglione e, di fatto, la progressione di carriera degli insegnanti (promozione di scaglione, di grado, o di corpo) si basa su questo voto

GERMANIA

Di norma la performance professionale dell'insegnante viene valutata prima di una promozione.

In alcuni *Länder* gli insegnanti sono valutati a intervalli regolari, e non solo in caso di avanzamento di carriera.

I Ministeri dell'educazione dei *Länder* predispongono le **linee guida** per la valutazione degli insegnanti delle scuole del settore pubblico, stabiliscono i soggetti responsabili della valutazione degli insegnanti, le motivazioni, i tempi e le modalità della stessa.

In base a queste linee guida, il **rapporto finale di valutazione** deve basarsi su:

- **colloqui** con l'insegnante;
- rapporti sul suo **rendimento** predisposti dal **capo di istituto**;
- **ispezioni durante le lezioni** da parte del capo di istituto e degli ispettori scolastici;
- valutazione dei **risultati degli alunni**.

I **criteri di base per la valutazione** sono: la conoscenza della disciplina, il **rendimento dell'insegnante**, la condotta professionale.

La valutazione si conclude normalmente con una proposta relativa alla futura carriera.

INGHILTERRA

La performance degli insegnanti deve essere verificata annualmente.

La normativa prevede che le scuole sviluppino una **politica di gestione degli stipendi e della performance** (*pay and performance management*) che:

Un modello di politica di gestione della performance è stato sviluppato come guida per le scuole.

Valutazione annuale

All'inizio di un ciascun ciclo di valutazione tra i valutatori e l'insegnante da valutare si svolge una riunione in cui si fissano: obiettivi, criteri, modalità ..in relazione ai criteri di progressione stipendiale e a ciò che ci si può ragionevolmente aspettare da qualsiasi insegnante in quella posizione.

Entro 5 giorni dalla riunione viene preparato un piano di valutazione che viene sottoposto al docente, per eventuali integrazioni, e diviene operativo entro 10 giorni.

Questa parte del ciclo di valutazione si svolge:

- entro il 31 ottobre di ***ciascun anno per gli insegnanti***
- entro il 31 dicembre per i capi di istituto.

Al termine dell'anno si tiene una riunione di valutazione (*review meeting*)

per valutare la performance dell'insegnante durante quel ciclo rispetto ai criteri specificati nel piano di valutazione iniziale.

Entro cinque giorni dal review meeting deve essere preparata una bozza di rapporto che registri i risultati della valutazione e tutte le raccomandazioni sulla progressione salariale, bozza che, anche in questo caso, deve essere finalizzata e firmata entro dieci giorni dal meeting.

L'insegnante valutato può integrare questo rapporto (sia nella fase di bozza che nella fase finale) con suoi commenti.

REPUBBLICA CECA

- **Lo staff educativo è valutato dal proprio capo di istituto, che è responsabile della qualità della scuola.**
- **Nessun criterio o modalità di valutazione viene definito a livello centrale.**
- **Si tratta quindi di un processo interno regolato dalle scuole stesse.**
- Normalmente la valutazione si effettua al momento di una promozione da un grado all'altro.
- Esiste una differenziazione di carriera su diversi gradi.
- L'avanzamento di carriera va di pari passo con una categoria salariale più alta.
- Esistono anche **forme di valutazione tra pari fatta da colleghi e la valutazione dei risultati degli alunni.**
- La maggioranza delle scuole tiene conto della valutazione dei risultati degli alunni per valutare le performance del personale educativo.

FINLANDIA

- Non esiste un sistema nazionale di valutazione degli insegnanti.
- Tuttavia, **il capo di istituto è il leader pedagogico e didattico** del proprio istituto scolastico, per cui è responsabile anche della qualità del suo staff di insegnanti.
- **Molte scuole hanno un sistema di qualità, che prevede colloqui annuali di sviluppo.** Questi colloqui sono organizzati per valutare il raggiungimento degli obiettivi fissati nel precedente anno e gli obiettivi dello staff educativo o i bisogni individuati per l'anno successivo.

DANIMARCA

- Non è prevista una procedura formale per la valutazione degli insegnanti.
- **I docenti vengono assunti dopo un periodo di prova della durata di 2 anni.**

PAESI BASSI

- **Gli insegnanti vengono nominati dal consiglio di istituto**, che è responsabile del personale, del reclutamento, della formazione e della valutazione del suo staff educativo.
- **La valutazione avviene ogni 2 anni**, tramite:
- **-colloqui con il dirigente**
- **- visite in classe**
- **-consultazione di colleghi docenti ed alunni**

I criteri utilizzati per la valutazione dei docenti includono:

- la capacità di rapportarsi con i colleghi
- lo sviluppo professionale
- indicatori misurabili della performance dei singoli insegnanti e del personale insegnante nel suo insieme.

A seguito della valutazione il docente può essere confermato, licenziato o assunto a tempo indeterminato

- È possibile anche che ad un insegnante venga richiesto di seguire un corso di formazione o di accettare il passaggio ad un'altra professione.
- Le scuole possono assegnare ai loro insegnanti una **remunerazione aggiuntiva o un bonus** specificamente pensato per il miglioramento delle loro performance.
- **Spetta alla scuola stabilire le condizioni per l'assegnazione di un'indennità o di un bonus, oltre all'ammontare della cifra che intende destinare all'indennizzo/bonus.**

POLONIA

- Per tutti i livelli di istruzione, è **il capo di istituto** a effettuare la valutazione degli insegnanti, che si svolge **su sua iniziativa, o su richiesta dell'insegnante, dell'autorità educativa regionale, del consiglio di istituto o su richiesta del consiglio dei genitori.**
- Durante la valutazione, il capo di istituto può richiedere il parere dell'organo di rappresentanza degli studenti.
- Il capo di istituto è obbligato a valutare la performance degli insegnanti entro 3 mesi dalla data della richiesta.
- Si tratta di una valutazione descrittiva, che si conclude con una valutazione generale:
- Eccellente – Buono – Negativo
- Nel caso di una valutazione negativa, l'insegnante ha il diritto di richiedere una revisione della valutazione all'ente di supervisione pedagogica entro 14 giorni dal ricevimento del rapporto di valutazione.
- La valutazione emessa dall'ente per la supervisione pedagogica è definitiva. Nel caso in cui questa risulti negativa, è possibile effettuare un'altra valutazione solo se l'insegnante segue una formazione aggiuntiva della durata di nove mesi (su richiesta dell'insegnante e con il consenso del capo di istituto).

PORTOGALLO

- L'avanzamento di carriera dipende dalla valutazione del lavoro svolto, che avviene tramite:
- **Valutazione ordinaria periodica**
- L'insegnante presenta un **documento di riflessione critica** sul lavoro svolto durante il periodo di riferimento, accompagnata da certificazioni sulla formazione in servizio svolta nello stesso periodo.
- Gli insegnanti di ruolo sono sottoposti a valutazione periodica.
- Gli insegnanti a contratto sono valutati alla scadenza del loro contratto.
- **L'organo di gestione della scuola** valuta il documento di riflessione critica e suggerisce all'organo degli insegnanti (tipo collegio dei docenti) l'attribuzione del giudizio 'soddisfacente'. Se invece viene attribuito il giudizio 'non soddisfacente', il rapporto viene sottoposto alla **commissione di valutazione**, formata dal direttore regionale per l'istruzione, che lo presiede, un insegnante nominato dal corpo insegnante della scuola dell'insegnante e un insegnante, o persona esterna ma comunque del settore educativo, nominato dal docente sottoposto alla valutazione. Un
- insegnante che prende 'soddisfacente' può chiedere che il giudizio venga alzato a 'buono', sottoponendo un nuovo rapporto che viene esaminato direttamente dalla commissione di valutazione.
- **Valutazione straordinaria.** Viene svolta su richiesta dell'insegnante, a condizione che abbia 15 anni di servizio di ruolo, che abbia ottenuto 'buono' e che non abbia mai ottenuto 'non soddisfacente' e che presenti un documento di riflessione critica da sottoporre alla commissione di valutazione. **Un giudizio 'molto buono' dovrebbe comportare un bonus di due anni nel conteggio degli anni di servizio.**
- **Valutazione provvisoria.** Gli insegnanti che ricevono 'non soddisfacente' per la prima volta, possono richiedere una valutazione provvisoria prima di un avanzamento nella scala di carriera. La decisione sulla valutazione provvisoria spetta alla commissione di valutazione, e l'insegnante può richiedere una decisione anche al ministero dell'educazione.

SPAGNA

- Le singole Comunità Autonome sono responsabili della creazione di piani per la valutazione dell'insegnamento nel settore pubblico.
- Le autorità educative promuovono la valutazione degli insegnanti su base volontaria e sono responsabili per la definizione delle modalità con le quali viene tenuto conto dei risultati della valutazione dell'insegnamento nei concorsi, per il trasferimento e per l'avanzamento di carriera.

SVEZIA

- La valutazione degli insegnanti non è regolamentata dalla legge. Tuttavia, tutto il personale della scuola ha regolari colloqui individuali con il capo di istituto.

UNGHERIA

Al momento non esiste una valutazione degli insegnanti formalmente prescritta o obbligatoria

La pratica corrente è **che il capo di istituto valuta il lavoro svolto a richiesta dell'insegnante al termine del contratto**. Il datore di lavoro non può rifiutarsi di fornire tale valutazione.

Il datore di lavoro può valutare il lavoro dell'insegnante in caso di segnalazioni di criticità o per attribuire **un riconoscimento economico per la qualità del lavoro svolto ecc.**

La valutazione riguarda anche

- **il rendimento degli alunni,**
- gli standard professionali e di insegnamento dei docenti,
- **la performance di insegnamento percepita**
- la partecipazione a una formazione aggiuntiva.

I metodi di valutazione comprendono:

- osservazione in classe
- colloqui
- opinione degli alunni.

Il datore di lavoro che ha dato una valutazione positiva **può anche riconoscere all'insegnante un bonus** straordinario.

Lo stipendio di un insegnante non può essere ridotto a causa di un lavoro inefficiente, tuttavia, in caso di mancanze professionali gravi, l'insegnante può essere esonerato dall'insegnamento.



QUINDI.....

IN TUTTI GLI STATI IL
MERITO VIENE
RICONOSCIUTO CON
INCENTIVI ECONOMICI
E DI CARRIERA!!!!!!!!!!

E in Italia?

Il progetto VALORIZZA

Applicazione di un metodo reputazionale

- MIUR a.s. 2010-2011, realizzato in 33 istituti scolastici di Campania, Lombardia e Piemonte.
- Criterio reputazionale: docenti che si distinguono per un **“generale e comprovato apprezzamento professionale all’interno di ogni scuola”**. Parte dal presupposto che in ogni scuola ci siano degli insegnanti su cui nessuno ha da discutere, quelli apprezzati dai colleghi, dagli alunni e dai genitori.
- Questo metodo contrasta la tendenza generale a documentare la valutazione con misurazioni che si suppongono “oggettive”.
- In realtà la reputazione è un metodo di valutazione piuttosto affidabile all’interno di comunità professionali piccole, come le scuole, in cui l’opinione professionale dei membri della comunità è in genere molto attendibile.
- Docenti, genitori e alunni hanno indicato tre nomi di docenti ritenuti “docenti esemplari” sulla base delle proprie esperienze dirette e di spiegarne le motivazioni.
- Le proposte sono state analizzate da un **nucleo di valutazione interno** (DS e due docenti eletti dal Collegio, Presidente CdI solo come osservatore senza diritto di voto).
- Anche ciascun membro del nucleo, in forma indipendente, ha predisposto una lista di insegnanti meritevoli sulla base delle proprie convinzioni e delle informazioni raccolte.
- Ogni componente della scuola giudica i docenti dal proprio punto di vista, ma se le **opinioni di tutte e tre le componenti scolastiche convergono in un giudizio positivo** sugli stessi insegnanti, è ragionevole pensare che quelli siano realmente degli ottimi docenti.
- Le tre liste sono state confrontate nelle riunioni del nucleo che ha selezionato i docenti che comparivano in tutte e tre le liste o almeno in due.
- A questi docenti viene corrisposto un bonus economico pari ad una mensilità di retribuzione.

VALIDAZIONE DEL METODO

(Fondazione TREELLE e Compagnia per la scuola della Fondazione di San Paolo 2011)

Validazione qualitativa

Punti di forza:

- La possibilità di incrociare punti di vista diversi
- Il carattere olistico del modello che rende il processo di valutazione intersoggettivo e non arbitrario
- Ogni docente viene valutato nel suo contesto sulla base delle specificità di ciascuna scuola
- **Ogni scuola esprime la stessa percentuale di docenti eccellenti (30%)**
- **la valutazione è effettuata dalla scuola che premia i suoi docenti migliori**

Punti di debolezza.

- Difficoltà ad accettare un metodo reputazionale
- Preoccupazioni per l'assenza di criteri oggettivi
- Mancata definizione delle pratiche professionali che i docenti avrebbero dovuto seguire per ottenere il riconoscimento (assenza di comportamenti precisi)
- In realtà la reputazione professionale è a tutti evidente ma non precisamente definibile.

La validazione quantitativa del metodo ha consentito di verificare:

- la corrispondenza tra le scelte dei nuclei di valutazione e le opinioni più diffuse tra docenti, genitori e alunni
- le decisioni dei nuclei sono correlate con le opinioni dei genitori e alunni più di altre variabili; sono svantaggiati i docenti che insegnano in un numero maggiore di classi e quelli con minore anzianità di servizio nella scuola)
- piena convergenza su almeno i due terzi degli insegnanti premiati
- Mediamente su 10 docenti 7 sono stati indicati da tutti i membri del nucleo e 3 da almeno due membri.
- L'alto grado di concordanza tra valutatori nell'esperimento *Valorizza* è conferma dell'affidabilità del metodo.
- In tutte e 33 le scuole è frequente l'opinione che esistano nella scuola altri insegnanti meritevoli tra i non premiati, mentre sono pochi i meritevoli che non si sono candidati.

DALLA SPERIMENTAZIONE ... ALLA LEGGE 107/2015

La Legge 107/2015 introduce un **sistema misto** di progressione di carriera e di premialità della professionalità del docente volendo tutelare:

- richiesta/diritto di cittadini, studenti e genitori
- diffidenza della categoria docente
- resistenze sindacali

Questo sistema misto prevede per gli insegnanti lo sviluppo di carriera sia per effetto **dell'anzianità maturata** sia per **merito professionale riconosciuto**.

La progressione per anzianità avviene secondo i meccanismi automatici previsti dal contratto nazionale (passaggio di gradone ogni sei-sette anni), attualmente congelato.

- La nuova legge 107/2015 demanda, almeno per il primo triennio, alle singole istituzioni scolastiche la responsabilità di definire i criteri per valutare i docenti, e al dirigente scolastico il compito di individuare i meritevoli applicando quei criteri collegialmente definiti.
- La premialità per merito comporta una valutazione delle prestazioni professionali e viene attribuita annualmente ad una quota ristretta di insegnanti. Nulla vieta che un insegnante possa beneficiare del *bonus* più di una volta.
- Il beneficio ha carattere **aggiuntivo** alla progressione per anzianità e ha natura **accessoria**.
- Il riconoscimento economico del merito professionale costituisce una novità assoluta della riforma. L'importo del *bonus* dipende dai criteri definiti dai Comitati di valutazione di ciascuna istituzione scolastica autonoma. La somma a disposizione di ciascuna istituzione scolastica, tenendo conto dei criteri di ripartizione, è in media di circa 24 mila euro all'anno.
- **La misura individuale del *bonus* dipende dalla quantità dei beneficiari.** La legge non prevede più, come si precisava nella relazione tecnica dell'iniziale testo del ddl, una percentuale del 5% dei docenti in servizio, quali destinatari del *bonus*.
- In piena autonomia il comitato di valutazione potrà prevedere una quantità minima o ampia di beneficiari.

IL *nuovo* COMITATO DI VALUTAZIONE DEI DOCENTI

- *Composizione*
- *a) tre docenti dell'istituzione scolastica, di cui due scelti dal collegio dei docenti e uno dal consiglio di istituto;*
- *b) due rappresentanti dei genitori, per la scuola dell'infanzia e per il primo ciclo di istruzione; un rappresentante degli studenti e un rappresentante dei genitori, per il secondo ciclo di istruzione, scelti dal consiglio di istituto;*
- *c) un componente esterno individuato dall'Ufficio scolastico regionale tra docenti, dirigenti scolastici e dirigenti tecnici. (comma 129)*
- E' COMPOSTO DA DOCENTI, GENITORI E ALUNNI
- RESTA IN CARICA TRE ANNI
- PREDISPONE LE CONDIZIONI PER LA VALUTAZIONE DI TUTTI I DOCENTI (non solo anno di prova per la conferma in ruolo)
- E' PRESIEDUTO DAL DS

- Il Comitato definisce **autonomamente i criteri** per l'attribuzione del *bonus*, a cominciare dalla quantità di quote del fondo da assegnare (e, quindi, dell'entità del *bonus* individuale).
- A decorrere dal 2016 viene costituito presso il Miur un apposito **fondo** del valore di 200 milioni di euro all'anno, da ripartire tra gli USR e le istituzioni scolastiche **in proporzione a (c.126)**:
 - **numero di docenti** di ruolo presenti sui posti della dotazione organica (posti comuni, sostegno, Irc),
 - fattori di complessità e delle aree a rischio educativo.

Tenendo conto che attualmente le istituzioni scolastiche sono 8.382, l'importo del *bonus* a disposizione di ogni istituzione scolastica è mediamente di 22-24.000 euro per una scuola di medie dimensioni.

- La somma, definita *bonus*, è destinata a valorizzare **il merito del personale docente** di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e ha natura di retribuzione accessoria (comma 127).

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. (comma 129)*

Il dirigente scolastico **assegna ogni anno il *bonus*** ad una quota di docenti della scuola sulla base dei criteri individuati dal Comitato.

Al termine del primo triennio di applicazione della normativa sulla valutazione degli insegnanti, gli USR inviano al Ministero una **relazione sui criteri** adottati dalle istituzioni scolastiche per la valutazione del merito degli insegnanti (c. 130)

Sulla base delle relazioni ricevute, un apposito Comitato tecnico scientifico nominato dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previo confronto con le parti sociali e le rappresentanze professionali, predispone le linee guida per la valutazione del merito dei docenti a livello nazionale. Tali linee guida sono riviste periodicamente, su indicazione del Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca sulla base delle evidenze che emergono dalle relazioni degli Uffici scolastici regionali. (comma 130).

QUINDI... della serieARMIAMOCI e

.....PARTITE!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

COME INDIVIDUARE I CRITERI ?

RIFLESSIONI PERSONALI

- **Il Comitato opera in piena autonomia**
- **Non esistono indicatori universali**
- **E' vietato distribuire il bonus a pioggia (nota MIUR (19.04.2016))**
- **All'interno degli ambiti fissati dalla Legge 107/2015 ciascuna scuola deve definire Propri Indicatori in relazione al proprio *PTOF* e al proprio *PDM***
- **E' OPPORTUNO CHE OGNI COMITATO DEFINISCA DELLE LINEE OPERATIVE “a monte” per dare una direttiva all'applicazione dei criteri autonomamente definiti.**

ANALIZZIAMO E SCOMPONIAMO LE TRE AREE

L'area a) prevede tre possibili interventi valutativi che attengono particolarmente all'aspetto didattico

- a1.* qualità dell'insegnamento
- a2.* contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica (in termini didattici)
- a3.* successo formativo e scolastico degli studenti

L'area b) prevede tre possibili interventi valutativi che attengono prevalentemente all'aspetto dell'innovazione didattica e aggiornamento professionale

- b1.* risultati ottenuti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni
- b2.* risultati ottenuti in relazione al potenziamento dell'innovazione didattica e metodologica
- b3.* collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche

L'area c) attiene a due attività di natura organizzativa:

- c1.* responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico
- c2.* nella formazione del personale

PROVIAMO A DEFINIRE I CRITERI DI MERITO

Facciamo alcune ipotesi e discutiamo insieme

Il Comitato di valutazione dei Docenti può decidere in piena autonomia di **fissare o non fissare**:

- un limite di docenti da premiare ogni anno (5%-10%-25%) , suddivisi per ordine negli IC,oppure fissare un punteggio minimo di accesso al bonus. Da ciò deriva una maggiore o minore **selettività del merito**
- l'esclusione in caso di provvedimenti disciplinari.
- l'esclusione in caso di eccessivo numero di assenze (25- 30 gg di assenza,oppure il 20% del monte ore di lezioni)
- la documentazione del merito in **uno, due o tutti e tre** gli ambiti di cui alla L. 107, c. 129 (cioè è sufficiente che un docente sia eccellente in un'area o deve essere almeno sufficiente in tutte e tre?)
- fissare pesi uguali o differenti fra i tre ambiti. Da ciò deriva **il valore** che si riconosce ai diversi aspetti che qualificano l'operato di un istituto scolastico
- ipotizzare bonus uguali o differenti in base agli ambiti in cui si documenta il merito
- definire un punteggio fisso per ogni indicatore o un range di oscillazione da applicare sulla base della discrezionalità del dirigente ad esempio
- chiedere l'autocandidatura dei docenti o procedere a valutazione di tutti i docenti

- Un punteggio ben definito per ogni area e per ogni indicatore trasforma il merito in una raccolta punti
- L'assenza totale di indicazioni non tutela il Dirigente perché l'assegnazione del *bonus* deve essere sostenuta da adeguata **motivazione** che si somma ai requisiti della trasparenza e della pubblicità.

Il dirigente scolastico, sulla base dei criteri individuati dal comitato per la valutazione dei docenti, istituito ai sensi dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dal presente articolo, assegna annualmente al personale docente una somma del fondo di cui al comma 126 sulla base di motivata valutazione (comma 127).

- **AUTOCANDIDATURA**

Chiedere che vi sia autocandidatura del docente sulla base dei criteri e degli indicatori definiti (il Ds potrebbe non essere a conoscenza di attività didattiche e/o di aggiornamento professionale svolte dal docente) **oltre alla libera individuazione del docente da parte del DS** sulla base dei requisiti di merito definiti

POSSIBILI INDICATORI PER CIASCUNA AREA

A) AREA DIDATTICA - della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti:

- Utilizzo delle nuove tecnologie nell'attività didattica;
- Capacità di realizzare una didattica personalizzata in funzione dei diversi stili cognitivi degli allievi;
- Capacità di realizzare UDA orientate alla didattica per competenze;
- Capacità di realizzare una didattica orientativa
- Puntualità e trasparenza nelle valutazioni scritte e orali e annessa motivazione (puntualità nella registrazione dei voti nel registro elettronico, puntualità nella consegna delle prove scritte, puntualità nella comunicazione dei voti orali);
- Esiti certificati ed oggettivi, misurati su gruppi di alunni o gruppi classe, alle rilevazioni nazionali ed internazionali (ES: test INVALSI);
- Esiti certificati ed oggettivi, misurati su gruppi di alunni o gruppi classe, agli esami di stato;
- Esiti certificati ed oggettivi, misurati su gruppi di alunni o gruppi classe, a seguito di partecipazione a tornei, a gare, a olimpiadi studentesche;
- Esiti certificati ed oggettivi, misurati su gruppi di alunni o gruppi classe, a seguito di partecipazione a progetti al termine dei quali sono previste certificazioni riconosciute a livello nazionale o europeo (ECDL, TRINTY, ALLIANCE

B) AREA PROFESSIONALE - 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:

- Diffusione di buone pratiche e archiviazione del materiale didattico utilizzato all'interno dei consigli di classe o dei dipartimenti;
- Formazione e aggiornamento professionale;
- **Esiti delle prove INVALSI;**
- Realizzazione di progetti curvati su significative innovazioni metodologico-didattiche (cl@sse 2.0) (Coding);
- Apporto fornito al sostegno della ricerca educativo-didattica e valutativa funzionali allo sviluppo dei processi di innovazione e finalizzati alla valorizzazione del lavoro d'aula;

C) AREA DEL SUPPORTO ORGANIZZATIVO E DELLA FORMAZIONE - delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale:

- Particolare impegno nella organizzazione e gestione delle riunioni degli Organi Collegiali;
- Particolare impegno nella gestione delle relazioni con il territorio
- Impegno nell'attuazione degli adempimenti afferenti l'anno di prova e formazione dei docenti neo-immessi in ruolo;
- Supporto al dirigente scolastico nell'organizzazione delle attività di aggiornamento e formazione del personale in servizio;
- Particolare impegno nella elaborazione e predisposizione di progetti aventi forte valenza formativa e richiedenti precipue e specifiche progettualità (laboratori per l'occupabilità), (Poli tecnico-professionali);
- Particolare impegno nell'organizzazione e coordinamento di settori strategici della scuola: area nuove tecnologie, area alunni diversamente abili, area alunni BES e DSA, area supporto docenti, predisposizione orario delle lezioni (Animatore digitale), (Referente BES/DSA), ;
- Supporto al dirigente scolastico nella gestione delle relazioni con l'intera comunità scolastica (genitori, alunni, colleghi, collaboratori scolastici)
- Attività di tutoraggio dei docenti neo-immessi in ruolo;

IL MERITO NON PUO' ESSERE UNA RACCOLTA PUNTI

Tabella pubblicata su Dirigere la scuola 1/2016

ALLEGATO I -

Tabella per l'attribuzione del punteggio (a cura del docente)

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

Tipologia	Numero	Totale ore	I° Quadrimestre	II° Quadrimestre	Totale punti
Coni di formazione/aggiornamento					
Progetti innovativi per il miglioramento					
Concorsi, gare, eventi					
Attività di recupero/potenziamento curricolare					
Attività di recupero/potenziamento extracurricolare					
Progetti per il contrasto alla dispersione e all'abbandono scolastico					

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

Tipologia	Materia/e	Media istituto	Media classe a.s. preced.	Media classe a.s. corrente	Totale punti
Risultati nel potenziamento delle competenze disciplinari					
Risultati nel potenziamento delle competenze sociali -civiche -diversità					
Risultati nel potenziamento delle competenze a mezzo di didattiche innovative (*)					

(*) L'attribuzione del punteggio è collegata necessariamente alla partecipazione alle attività innovative di cui alla lettera a).

Tipologia	Numero	Totale ore	I° Quadrimestre	II° Quadrimestre	Totale punti
Collaborazione alla ricerca didattica					
Attività di documentazione					
Attività di disseminazione di buone prassi (*)					

(*) Il contributo è corrisposto nei termini della conduzione delle attività. Per tali attività indicare il numero delle classi o dei gruppi in cui si è realizzato il progetto.

c) Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale:

Tipologia	Numero (*)	Totale punti
Collaboratore ds		
Fiduciario di plesso		
Funzione strumentale		
Coordinatore classe- secondaria		
Coordinamento classe- primaria/sezione infanzia		
Responsabile "Dipartimento"		
Coordinatore "area progettuale"		
Responsabile di "Progetto"		
Responsabile sussidi		
Componente Gruppi di lavoro (POFT-Certificazione competenze-PAI)		
Componente Commissione (Orario-Fondo d'Istituto)		
Attività di "Peer tutoring" in disseminazione di buone pratiche		
Tutor del docente neo-assunto		
Formatore del personale		

(*) La voce NUMERO si riferisce a:

- numero dei progetti gestiti dal "Coordinatore singolo Progetto";
- numero dei Corsi e/o dei Progetti formativi d'Istituto condotti dal formatore dei colleghi (Corsi di aggiornamento/formazione);
- numero dei Progetti formativi d'Istituto condotti dal tutor esperto (Progetti per la disseminazione di Buone prassi).

ALLEGATO II - Tabella per l'attribuzione del punteggio a cura del Dirigente scolastico

BONUS del Dirigente scolastico

Il Dirigente scolastico può attribuire un bonus per un massimo di 10 punti, da assegnare sulla base di una motivata valutazione, fondata sulle seguenti caratteristiche della performance complessiva del docente

Caratteristiche della Performance	Range di punteggio attribuibile	Punteggio riconosciuto
Spirito di iniziativa	Da 0 a 3 punti	
Spirito di collaborazione-condivisione con colleghi	Da 0 a 3 punti	
Carico di lavoro-impegno profuso	Da 0 a 2 punti	
Eccellenza dei risultati in termini di impatto sul miglioramento della scuola	Da 0 a 2 punti	

Criteri per la valutazione dello Spirito di iniziativa:

- **punteggio 0:** il docente ha partecipato alle attività ma non ha dimostrato spirito d'iniziativa attraverso la promozione di nuove progettualità avverso l'Istituto;
- **punteggio 1:** il docente ha dimostrato un adeguato spirito di iniziativa attraverso la promozione di una progettualità nuova per l'Istituto;
- **punteggio 2:** il docente ha dimostrato un ottimo spirito di iniziativa attraverso la promozione di più di una progettualità nuova per l'Istituto;
- **punteggio 3:** il docente ha dimostrato uno spirito di iniziativa eccellente, attraverso la promozione di più progettualità innovative per l'Istituto che hanno comportato un elevato impatto sul miglioramento organizzativo e didattico della scuola.

Criteri per la valutazione dello Spirito di collaborazione-condivisione:

- **punteggio 0:** il docente ha svolto il suo lavoro in aula ed ha partecipato alle attività collegiali, ma non ha partecipato ad attività progettuali d'Istituto, anche per classi aperte;
- **punteggio 1:** il docente ha dimostrato un adeguato spirito di collaborazione attraverso la partecipazione a una progettualità d'Istituto;
- **punteggio 2:** il docente ha dimostrato un ottimo spirito di collaborazione, attraverso la partecipazione a più di una progettualità d'Istituto;
- **punteggio 3:** il docente ha dimostrato uno spirito di collaborazione eccellente, attraverso la partecipazione, in qualità anche di tutor formatore, a progettualità innovative per la disseminazione di "Buone prassi", a vantaggio dello sviluppo delle competenze dei pari, contribuendo al miglioramento della performance individuale dei docenti.

Criteri per la valutazione del carico di lavoro-impegno profuso:

- **punteggio 0:** il docente ha svolto regolarmente il suo lavoro in aula ed ha partecipato alle attività collegiali con adeguato impegno, ma senza approfondire un particolare impegno aggiuntivo;
- **punteggio 1:** il docente ha dimostrato un particolare impegno attraverso la partecipazione a diverse progettualità d'Istituto che hanno aumentato il carico di lavoro connesso alla funzione docente, anche in termini di flessibilità oraria;
- **punteggio 2:** il docente ha dimostrato un alto senso di responsabilità, attraverso la partecipazione a più di una progettualità d'Istituto e assumendo incarichi organizzativi che hanno notevolmente accresciuto il carico di lavoro connesso alla propria funzione docente.

ALLEGATO III - Tabella dei punteggi attribuibili

- 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, dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche.
- C) Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

A - TIPOLOGIA	ORE - CRITERI	PUNTI
Corsi di formazione/aggiornamento	Da 20 a 40 ore	1
	Da 41 a 60 ore	2
	Da 61 a 80 ore	3
	Da 81 a 100 ore	4
Progetti innovativi per il miglioramento	Per la partecipazione a ciascun Progetto/Attività	3
Corsi, gare, eventi	Per la partecipazione a ciascun Progetto/Attività	2
Attività di recupero/potenziamento curricolare	Per la partecipazione a ciascun Progetto/Attività	2
Attività di recupero/potenziamento extracurricolare	Per la partecipazione a ciascun Progetto/Attività	3
Progetti per il contrasto alla dispersione e all'abbandono scolastico	Per ciascuna partecipazione alle attività progettuali	3

B - TIPOLOGIA	ORE - CRITERI	PUNTI
Risultati nel potenziamento delle competenze disciplinari	Aumento di almeno un punto percentuale rispetto alla media dei risultati di partenza	3
Risultati nel potenziamento delle competenze sociali -civiche -di vita	Aumento di almeno un punto percentuale rispetto alla media dei risultati di partenza	3
Risultati nel potenziamento delle competenze a mezzo di didattiche innovative (*)	Aumento di almeno un punto percentuale rispetto alla media dei risultati di partenza	2
TIPOLOGIA	CRITERI	PUNTI
Collaborazione alla ricerca didattica	Per la partecipazione a ciascun Progetto/Attività	3
Attività di documentazione	Per la partecipazione a ciascun Progetto/Attività	3
Attività di disseminazione di buone prassi (*)	Per la partecipazione a ciascun Progetto/Attività	3

(*) La partecipazione alle attività progettuali di disseminazione attribuisce un punteggio non ripetibile alla voce dei "Progetti innovativi" contenuti nella tabella A.

A - TIPOLOGIA	PUNTI
Collaboratore ds	2
Fiduciario di plesso	4
Funzione strumentale	3
Coordinatore classe secondaria	2
Coordinamento classe primaria/sezione infanzia	1
Responsabile dipartimento	1
Coordinatore area progettuale	3
Coordinatore singolo progetto	1
Responsabile sussidi	1
Componente Gruppi di lavoro (POFT-Certificazione competenze-PAI)	2
Componente Commissione (Orario-Fondo d'Istituto)	2
Attività di "Peer tutoring"	2
Formatore del personale	2

QUINDI COME PROCEDERE?

A ciascun Comitato l'onere e l'onore di mettersi in discussione ed individuare criteri, coerenti con il proprio PTOF e Piano di miglioramento, con l'obiettivo di evitare conflittualità e generare:

- Inclusione
- Motivazione
- Miglioramento del singolo e della comunità scolastica

BUON LAVORO!