



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE

SAN BIAGIO di CALLALTA (TV) - SCUOLE INFANZIA PRIMARIE E SECONDARIE DI 1° GRADO
COMUNI: SAN BIAGIO DI CALLALTA (TV) – ZENSON DI PIAVE (TV)

Tel. 0422/895335 E-Mail TVIC832007@istruzione.it TVIC832007@pec.istruzione.it sito internet: www.icsanbiagio.gov.it Fax 0422/797139

Via II Giugno, 43 CAP 31048 C.F. 80019120262 DISTRETTO SCOLASTICO N°18 TREVISO SUD COD. MIN. TVIC832007



Il nuovo Comitato di Valutazione dei Docenti, così come riformato dalla L. 107/2015.

Il comma 129 della L. 107/2015 modifica e sostituisce, dal corrente anno scolastico, l'art. 11 del D.Lgs. 297/1994, in materia di composizione e di funzioni del Comitato di Valutazione dei Docenti, che viene così sostituito (si riportano le disposizioni che riguardano le attribuzioni relative alla "valorizzazione dei docenti"):

«Art. 11 (Comitato per la valutazione dei docenti).

1. Presso ogni istituzione scolastica ed educativa è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il comitato per la valutazione dei docenti.

2. Il comitato ha durata di tre anni scolastici, è presieduto dal dirigente scolastico ed è costituito dai seguenti componenti:

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.

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.

Il Comitato di Valutazione dell'Istituto Comprensivo di S. Biagio di Callalta, dopo un positivo ed esauriente confronto, ha deciso di predisporre una proposta di "criteri" che contenga la presentazione, la metodologia di valutazione adottata, le modalità applicative della stessa, il criterio di accesso alla "premiabilità" e la determinazione della quota del riconoscimento economico.

Presentazione.

Il Comitato di Valutazione dei Docenti, così come riformato dalla suddetta legge, individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base di caratteristiche professionali che alimentano comportamenti, sistematici e osservabili, correlati in modo causale alle esigenze e alle aspettative del Sistema Formativo Scolastico di cui fa parte.

Quello che si desidera mettere in primo piano è il contributo di risultati e pratiche innovative al miglioramento della scuola, in quanto replicabili e fruibili in modo generalizzato. Quello che viene prodotto di significativo e potenzialmente utile diventa bene e risorsa per l'intera comunità professionale.

Il meccanismo premiale non deve basarsi su logiche classificatorie o competitive, bensì analizzare la professionalità agita che diventa risorsa e bene comune.

- Consapevoli che l'intensità con la quale ciascun docente attinge a tali proprie caratteristiche e le trasforma in comportamenti apprezzabili dall'Istituto è influenzata dalla presenza di una serie di stimoli (chiarezza delle aspettative della scuola, relazioni costruttive e partecipative tra dirigenza e docenti, costante ed efficace feedback da parte del Dirigente, anche ai fini della valorizzazione dei comportamenti "virtuosi", disponibilità del Dirigente ad affiancare i docenti nel proprio sviluppo professionale);
- Consapevoli altresì che dei tanti elementi che costituiscono le competenze individuali solo alcuni siano osservabili;
- Tenuto conto dei bisogni formativi degli alunni e delle famiglie del territorio di riferimento dell'Istituto, che hanno portato all'identificazione di Mission e Vision qualificanti l'identità dell'Istituto stesso,

il Comitato ha ritenuto di prendere in considerazione criteri e descrittori inerenti la valorizzazione dei risultati ottenuti dai docenti in relazione all'innovazione didattica e metodologica, alla collaborazione, alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche, nonché quelli riferiti all'assunzione di responsabilità nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione dei colleghi.

In sostanza, sono stati presi in considerazione ambiti di intervento che risultino avere un impatto con le attività del plesso e dell'Istituto per il quale rappresentino un valore aggiunto, corrispondente alla mission e agli obiettivi del POF e possano essere confermati da "evidenze documentali" necessarie per garantire una trasparenza valutativa e una limitazione della discrezionalità in tale campo.

Non sono stati prescelti, pertanto, criteri che si riferissero alla quotidianità della prestazione professionale "standard" del docente che risulterebbe rilevabile nella totalità delle situazioni. Trattandosi del primo anno di applicazione di tali criteri, il Comitato si riserva di monitorarne la ricaduta nella loro applicazione nel corrente anno scolastico, per procedere ad eventuali modifiche/integrazioni negli anni successivi. In tal senso, saranno ritenuti preziosi i suggerimenti e le osservazioni che perverranno dal personale, nell'ottica del miglioramento continuo che contraddistingue l'Istituto.

Il bonus potrà essere corrisposto solo per compensare una prestazione lavorativa superiore, per qualità o per conseguimento di risultati o per assunzione di responsabilità, rispetto a quella ordinaria; la sua erogazione è svincolata da qualsiasi considerazione rispetto al numero di ore lavorate e si configura pertanto come un compenso corrispettivo a un impegno o a una collaborazione nel lavoro di livello superiore al minimo dovuto.

La possibilità di accedere al bonus è subordinata alla compilazione della Scheda di autovalutazione del docente che viene allegata al presente documento.

Metodologia

La tecnica di valutazione adottata è riconducibile a quella delle "check list". La peculiarità del metodo qui impiegato è l'utilizzo di specifici *indicatori*.

Gli indicatori costituiscono gli elementi di base per la descrizione del *comportamento organizzativo o professionale* ossia specificano, rispetto ad una data area di comportamento, **quali siano le aspettative dell'organizzazione verso il docente** e quali specifiche modalità di comportamento siano richieste allo stesso *affinchè il suo contributo alle attività dell'Istituto rappresenti un valore aggiunto*.

In altri termini, gli indicatori di comportamento professionale costituiscono lo strumento attraverso il quale è possibile descrivere e successivamente valutare i comportamenti.

Gli indicatori adottati sono:

coerenti con gli obiettivi strategici, con il sistema di valori e con la cultura dell'Istituto;
osservabili;
misurabili;
documentabili.

Il percorso **prevede un'autovalutazione** da parte dei docenti rispetto ai criteri indicati e riportati nel prospetto riepilogativo, di seguito illustrato, **riferiti alle attività condotte nell'a.s. 2015/2016**.

Coloro che desiderano partecipare al percorso di valorizzazione, **destinato ai soli docenti a tempo indeterminato secondo quanto stabilito dalle vigenti disposizioni**, compileranno il prospetto, documentando le dichiarazioni fatte o facendo riferimento ad atti già in possesso della scuola. I documenti a corredo delle dichiarazioni devono essere il più possibile oggettivi e fornire informazioni chiare e verificabili.

Al Dirigente scolastico è lasciato il compito di valutare e certificare la veridicità della dichiarazione presentata dal singolo docente.

Nel caso in cui siano agli atti della scuola evidenze o documenti che testimonino l'operato di un docente che pure non abbia presentato autovalutazione, il DS può includere il docente stesso nel sistema di premialità.

Nel prossimo anno scolastico potranno essere condotti anche altri meccanismi di attribuzione di punteggio consentiti dal fatto che i criteri saranno resi noti ad inizio anno scolastico e non in itinere (ad es. reputazionale)

La **valorizzazione del merito** è un'azione che prende avvio nell'anno in corso pertanto si ritiene opportuno procedere per gradi:

1. a.s. 2015/2016

Il Comitato stabilisce i criteri per l'anno scolastico 2015/2016 assegnando un punteggio a ciascuno nelle diverse aree. Ogni docente con dichiarazione propria (autovalutazione) segna le aree che lo interessano attribuendosi il punteggio, già determinato dal comitato, indicando SI, tramite il modello di autocertificazione. Le attività devono essere tutte documentate.

Il dirigente calcola il valore economico assoluto di **ogni punto** (somma erogata divisa per tutti i punti che i docenti si sono assegnati) e determina il bonus mediante calcolo matematico (**totale bonus**: punti di ogni docente per valore determinato del **punto**).

Esempio: se la scuola ha X euro di fondi e la somma dei punti di tutti i docenti che hanno presentato l'autocertificazione sono Y, il valore assoluto del punto sarà $X : Y = Z$. Tale cifra verrà moltiplicata per il punteggio ottenuto dai docenti nella scheda (modello autocertificazione).

Il Comitato ha stabilito che i docenti che potranno accedere al bonus sono in numero di 20 (circa il 23% dei docenti di ruolo dell'Istituto) in modo tale che non vi sia una distribuzione a pioggia, ma nemmeno a troppo poche persone.

2. a.s. 2016/2017 e seguenti

Il comitato potrà elaborare una modalità più articolata rispetto all'anno precedente.

Modalità applicative

Le aree di comportamento oggetto di valutazione sono tre. Ciascuna area è declinata con diversi indicatori, rispetto ai quali il docente esprimerà la presenza o meno del comportamento adottato (SI se agito, NO se non agito). A ciascun indicatore di comportamento agito è attribuito un punteggio. Dalla somma dei punteggi parziali si ottiene il punteggio totale riferito al docente.

La scheda di autovalutazione andrà compilata e consegnata in segreteria alla Sig.ra Natalina entro e non oltre venerdì 10 giugno 2016.