

Allegato 1

CRITERI PER LA VALORIZZAZIONE DEI DOCENTI

I seguenti ambiti valutativi sono individuati secondo quanto indicato dal comma 129 della Legge 107, 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 dei 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;

Ogni ambito valutativo viene declinato in alcuni descrittori, che, a loro volta, specificano le attività da valorizzare.

A fianco di ogni ambito viene indicato un punteggio (**1**=basso; **2**=medio; **3**=alto) che dipende non tanto dal valore di ciascuno (tutti sono ugualmente buoni) quanto alla ricaduta di ciascuno sulla comunità scolastica.

Il punto di partenza è stata la necessità di individuare cosa è più opportuno valorizzare nell'anno in corso, quali tipologie di "imprese" sono da valorizzare per valutare l'opportunità di finalizzare i "bonus" verso coloro che si sono impegnati nell'organizzazione, verso insegnanti che hanno curato la propria professionalità e hanno aiutato a costruire percorsi di formazione efficaci, quali azioni attinenti alla didattica privilegiare.

Tale ragionamento è necessario per individuare gli elementi di qualità importanti per la nostra realtà scolastica al fine di migliorare la formazione linguistica dei dimoranti stranieri, riconvertire o migliorare la professionalità degli adulti, corrispondere alla domanda di formazione e istruzione dei maggiorenni non più inseriti nel sistema di istruzione scolastico nazionale.

ASPETTI/IMPRESE/IMPEGNI DA VALORIZZARE

- Progetti finalizzati a organizzare i curricoli in funzione dei diversi stili e delle diverse attitudini cognitive
- Progetti finalizzati a gestire in modo alternativo le attività d’aula
- Progetti finalizzati a favorire e potenziare gli apprendimenti e ad adottare i materiali e le strategie didattiche in relazione ai bisogni dei corsisti
- Progettualità didattica orientata all’inclusione e all’accoglienza con strategie e metodologie efficaci (apprendimento cooperativo, lavoro di gruppo, tutoring, apprendimento per scoperta, suddivisione del tempo in tempi, utilizzo di mediatori didattici, di attrezzature e ausili informatici con software specifici
- Figure che hanno sempre contribuito al miglioramento del Centro e non sono generalmente compensate;
- Docenti pronti ad impegnarsi su questioni ritenute importanti per il miglioramento del Centro, ma fino ad oggi mai affrontate;
- Insegnanti particolarmente esperti su alcune tematiche disponibili, in relazione ai piani di miglioramento, a confrontarsi con altri docenti;
- Docenti capaci di rispondere ai bandi a livello nazionale e/o nell’europrogettazione allo scopo di acquisire risorse.

Il principale obiettivo, nella individuazione dei criteri di valutazione, è quello di **rendere palesi i comportamenti da valorizzare** (e quindi documentabili e replicabili) al fine di ricavare, dai criteri stessi, gli standard di qualità professionali.

Pertanto l’intento è quello di **costruire insieme una nuova cultura volta a valorizzare la professionalità docente**.

Il percorso è il seguente:

- individuare i criteri di professionalità;
- costruire gli standard di professionalità;
- definire la premialità.

Per accedere al “bonus” è necessario essere un buon insegnante, ma anche che il “buon insegnamento” abbia una ricaduta sulla comunità professionale.

Pertanto, ai fini della valorizzazione della professionalità, si procede come segue:

1. individuare quali sono gli elementi di qualità importanti per la nostra realtà scolastica per migliorare gli esiti formativi degli studenti;
quali sono gli obiettivi da raggiungere in termini di professionalità
2. ricavare, dalle 3 aree della professionalità docente, dei criteri /standard di qualità professionali;

cosa è più opportuno valorizzare nell'anno in corso

3. rendere, così, palesi i comportamenti da valorizzare (definirli in termini di azioni e comportamenti che li rendano visibili e riproducibili, prevedere per ognuno le modalità più appropriate per documentarli, tali da poter essere rendicontabili);
4. **come?**
 - costruire le priorità e i criteri;
 - costruire gli indicatori;
 - individuare i descrittori;
 - individuare le modalità di documentazione.

I criteri individuati discendono da un insieme di *competenze didattiche classiche*, di aumentata importanza oggi, e da *competenze moderne* che completano quelle classiche.

<p>comportamenti rilevabili</p> <p>organizzato accogliente tollerante incoraggiante preparato impegnato aperto a domande</p>	<p>COMPETENZE DIDATTICHE CLASSICHE di aumentata importanza oggi:</p>
---	--

<p>comportamenti rilevabili</p> <p>innovativo social propensione al digitale esperto del web</p>	<p>COMPETENZE MODERNE completano quelle classiche:</p>
---	--

DIECI NUOVE COMPETENZE PER INSEGNARE OGGI:

- a) APPRENDIMENTO
 1. organizzare e animare situazioni di apprendimento;
 2. gestire la progressione degli apprendimenti;
 3. ideare e fare evolvere dispositivi di differenziazione;
 4. coinvolgere gli alunni nei loro apprendimenti e nel loro lavoro;
 5. lavorare in gruppo

- b) LAVORO DELL'INSEGNANTE FUORI DALL'AULA
6. partecipare alla gestione della scuola;
 7. informare e coinvolgere genitori;
 8. servirsi delle nuove tecnologie
- c) COSTRUZIONE E SENSO DELLA PROFESSIONE
9. affrontare i doveri e i dilemmi della professione;
 10. gestire la propria formazione continua

QUATTRO CAMPI DI COMPETENZA (della professione docente)

competenze disciplinari
competenze metodologiche - didattiche
competenze comunicativo - relazionali
competenze organizzative

COMPITI DEL COMITATO DI VALUTAZIONE

- non è quello di valutare i colleghi
 - non è quello di decidere a chi assegnare i "bonus"
 - è quello di creare le condizioni per riconoscere ciò che funziona bene nel nostro Centro
 - è agire per aiutare tutti a migliorare la propria professionalità
1. deve individuare gli aspetti/imprese/impegni da valorizzare
 2. deve individuare le regole da seguire
 3. deve individuare gli indicatori cui fare riferimento per la rendicontazione delle azioni oggetto di premialità
 4. deve realizzare indici che decodifichino, in termini numerici, le azioni di miglioramento
 5. deve contestualmente stabilire la percentuale dei docenti che potranno rientrare nell'attribuzione del compenso relativo al riconoscimento del merito, (20% dei docenti, cioè i primi 4 docenti valutati più positivamente dal dirigente) oppure
 6. deve stabilire il punteggio di sbarramento (sul numero complessivo di 18 docenti a tempo indeterminato, otterrebbero il beneficio coloro che raggiungono un punteggio minimo ad esempio di 65 punti) entro il quale un numero x di docenti potrà usufruire del beneficio (la percentuale di beneficiari si determina da sé, in base a quanti docenti riescono a raggiungere il punteggio minimo prestabilito

- ❖ Il voto è sempre palese
- ❖ Le deliberazioni sono adottate a maggioranza assoluta dei voti validamente espressi dai componenti presenti

- ❖ Il Comitato definisce i criteri valutativi su tutte e tre le aree
- ❖ Tutte le decisioni e le deliberazioni, unitamente ai criteri che verranno adottati, sono opportunamente resi pubblici
- ❖ Non è prevista una ripartizione delle quote per settore scolastico

PROCESSI DECISIONALI DA CUI DIPENDE LA STESSA IDENTITA' DELLA SCUOLA

Scelte di fondo
Ambiti da privilegiare
Indicatori da definire
Descrittori da costruire

Si riportano di seguito i criteri relativi alle tre aree.

