

LA VALUTAZIONE DEI DOCENTI

BARI 14/04/2016

ESPERIENZE PASSATE

Nasce con la riforma Gentile (Regio decreto 1054/1923) e viene modificata dal Ministro dell'istruzione Aldo Moro con la legge 165 del 1958 (**Concorso per merito distinto e note di qualifica**)

Il merito distinto prevedeva a seguito del superamento di un concorso per titoli ed esami o solo per titoli, una progressione nella carriera, tramite il riconoscimento di competenze professionali e culturali .

Al concorso potevano partecipare, in base alle classi di concorso, per quote insegnanti con una certa anzianità di servizio.

La legge venne successivamente abrogata con i Decreti delegati (DPR 417 del 1974).

ESPERIENZE PASSATE

2000: Concorso

- * Si prevede l'espletamento di un concorso selettivo per verificare la competenza didattico - pedagogica dei docenti in servizio da almeno dieci anni.
- * Verifica della qualità della docenza premiata con un contributo di 6 milioni di lire l'anno lordi.

ESPERIENZE PASSATE

2008: proposta di legge 953

La proposta di legge prevede una progressione in tre livelli professionali:

1. docente iniziale
2. docente ordinario
3. docente esperto

Sono previste procedure concorsuali per i passaggi di livello e valutazione periodica.

.

All'interno di ciascun livello è prevista una progressione economica automatica basata sull'anzianità.

ESPERIENZE PASSATE

Decreto legislativo 150 del 2009, art. 74,
comma 4 e DPCM del 2011

*“Con **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri**, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione ... **al personale docente della scuola**”.*

«Il MIUR, ... , stabilisca con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del decreto legislativo n. 150 del 2009 con il quale verranno individuati le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché le modalità di monitoraggio e verifica dell'andamento della performance»

Buona scuola : Primo documento 2014

Si ritornava a parlare di crediti... per una professionalità docente sulla base di studi di area francofona , ma anche dal documento ARAN 2004;

CREDITI DIDATTICI: Prendersi cura degli allievi e della didattica

CREDITI PROFESSIONALI: Prendersi cura della gestione della scuola

CREDITI FORMATIVI :Prendersi cura della propria professionalità

LEGGE 107

«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 dai commi da 126 a 128, assegna annualmente al personale docente una somma del fondo di cui al comma 126 sulla base di motivata valutazione»

NUOVO ART. 11

«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.

CRITERI PER LA VALORIZZAZIONE

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.

SUPERAMENTO PERIODO PROVA E FORMAZIONE : PARERE

4. Il comitato esprime altresì il proprio parere sul superamento del periodo di formazione e di prova per il personale docente ed educativo.

A tal fine il comitato è composto dal dirigente scolastico, che lo presiede, dai docenti di cui al comma 2, lettera a), ed è integrato dal docente a cui sono affidate le funzioni di tutor.

VALUTAZIONE DEL SERVIZIO

5. Il comitato valuta il servizio di cui all'articolo 448 su richiesta dell'interessato, previa relazione del dirigente scolastico; nel caso di valutazione del servizio di un docente componente del comitato, ai lavori non partecipa l'interessato e **il consiglio di istituto provvede all'individuazione di un sostituto.**

Il comitato esercita altresì le competenze per la **riabilitazione** del personale docente, di cui all'articolo 501».

NUOVA COMPOSIZIONE DEL COMITATO

- * Alla nuova composizione del Comitato di Valutazione (Dirigente scolastico-Presidente, tre Docenti dell'Istituzione scolastica, di cui due scelti dal C.D. e uno dal C.I., due rappresentanti di Genitori per la scuola dell'infanzia e del primo ciclo, un rappresentante degli Studenti e un rappresentante dei Genitori per il secondo ciclo, scelti dal C.I., un Componente esterno individuato dall'USR tra Docenti, Dirigenti scolastici e Dirigenti tecnici) è riservata dunque la funzione **di individuazione dei criteri, ai quali il Dirigente scolastico si deve attenere, per l'attribuzione del bonus per il merito al personale docente**, previsto dai commi da 126 a 128 dell'art. 1 della Legge 107/2015.

PROCEDURE E MODALITA PER LA SCELTA .LE FAQ

- * La legge 107/2015 non indica procedure e modalità per la scelta dei componenti proprio per favorire l'autonomia delle istituzioni scolastiche.
- * Pertanto **è competenza dell'istituzione scolastica definire in modo autonomo come “scegliere” i docenti.**
- * Il Collegio può autonomamente definire le modalità di scelta, prevedendo od escludendo proposte di candidature, autocandidature, presentazione di liste, ecc. ;
Trattandosi di scelta di persone, si ritiene, comunque, opportuna la votazione a scrutinio segreto.

PROCEDURE E MODALITA PER LA SCELTA

- Anche il Consiglio d'istituto può autonomamente definire le modalità di scelta dei tre componenti da inserire nel Comitato, prevedendo od escludendo autocandidature, presentazione di liste, proposte di candidature, ecc.;
Trattandosi di scelta di persone, si ritiene, comunque, necessaria la votazione a scrutinio segreto.
- La scelta potrebbe avvenire non necessariamente nell'ambito del Consiglio, in quanto la “rappresentanza” può essere intesa in senso lato, come possibile individuazione di rappresentanti anche all'esterno del Consiglio

COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO

- * Una norma di carattere generale sulla costituzione degli organi collegiali (art. 37 del Testo Unico) prevede che l'organo collegiale è validamente costituito anche nel caso in cui non tutte le componenti abbiano espresso la propria rappresentanza. Ciò vale, ad esempio, se il Consiglio d'Istituto o il Collegio dei docenti non provvede volontariamente alla scelta dei componenti di sua spettanza;
- * Il Comitato di Valutazione può dunque funzionare anche senza la presenza di alcune componenti; il quorum deliberativo resta quello della maggioranza assoluta dei presenti;

La norma generale sugli organi collegiali, relativa alla validità delle convocazioni e delle decisioni, è contenuta nell'art. 37 del Testo Unico. Prevede due momenti successivi: la validità della seduta e la validità delle deliberazioni.

La seduta del Comitato regolarmente convocato è valida quando interviene almeno la metà più uno dei componenti in carica.

Poiché i componenti del Comitato sono sette (se tutti in carica), la seduta è valida se vi intervengono almeno quattro componenti.

In tal caso il presidente, constatata la presenza del numero legale, può dare avvio ai lavori.

Per qualsiasi decisione da assumere il voto è palese; la votazione è segreta solo quando si faccia questione di persone.

Le deliberazioni sono adottate a maggioranza assoluta dei voti validamente espressi dai componenti presenti. Nella seduta di insediamento è opportuno che il Comitato definisca la natura del voto validamente espresso, precisando, in particolare, se l'astensione può essere considerata una manifestazione di "volontà valida".

COSTITUZIONE DEL COMITATO

- * **Il Comitato è interamente costituito** non solo quando il Collegio dei docenti ha espresso i suoi due rappresentanti e il Consiglio d'istituto ha scelto i tre componenti di sua competenza, ma **quando anche l'Ufficio scolastico regionale ha designato il componente esterno** tra docenti, dirigenti scolastici e dirigenti tecnici.

A composizione completata, è opportuno che il dirigente scolastico provveda alla **formale costituzione del Comitato**, tenendo conto delle scelte e designazioni dei tre soggetti istituzionali.

Lo stesso dirigente scolastico, quale presidente del Comitato di valutazione, provvede alla **convocazione per l'insediamento**

Nell'adozione dei criteri valutativi il Comitato è quindi pienamente autonomo e opera senza vincoli di sorta. Tuttavia il Comitato potrebbe anche discrezionalmente e senza vincolo decidere di considerare eventuali proposte presentate dagli organi collegiali d'istituto o da altri soggetti (assemblea o comitati dei genitori, degli studenti).

RUOLO DEL COMPONENTE ESTERNO

- * All'interno del Comitato di Valutazione, il **membro designato dall'USR rappresenta un elemento di terzietà rispetto ai Componenti interni** e potrebbe, quindi, portare un punto di vista “neutro” nel dibattito.
- * Egli, inoltre, potrà utilmente essere utilizzato per raccogliere informazioni da conferire all'Ufficio Scolastico Regionale, ai fini di monitoraggio e vigilanza sulle procedure, anche in ragione di quanto previsto dall'art. 1, comma 130, della L. 107/2015 (relazione degli USR al MIUR, al termine del triennio, sui criteri adottati, al fine della formulazione di Linee Guida nazionali).
- * Dalla lettura del comma 130, si può evincere che questa prima triennalità avrà carattere sperimentale e che l'assetto definitivo della valutazione del merito si baserà anche sulle informazioni di ritorno che il MIUR riceverà sulla prima fase di attuazione.

FONDO ANNUALE E RIPARTO

- * Viene istituito presso il MIUR **un apposito fondo annuale per la valorizzazione del merito del personale** docente del valore di 200 milioni di euro rinnovato di anno in anno. (comma 126).
- * Un decreto specifico del Ministro opera il riparto del fondo a livello territoriale e tra le istituzioni scolastiche in proporzione alla dotazione organica dei docenti, considerando altresì i fattori di complessità delle istituzioni scolastiche e delle aree soggette a maggiore rischio educativo. Comunque il livello medio di finanziamento per ogni scuola su cui è possibile iniziare a fare delle ipotesi è di **mediamente 24.000 euro**.



Criteri utilizzati per il riparto:

- a) L'80% viene suddiviso sulla base del personale di ruolo in servizio
- b) Il 20% viene suddiviso sulla base degli indicatori relativi a : alunni disabili, alunni con cittadinanza non italiana, complessità del territorio, numero medio di alunni per classe.
 - Alunni con disabilità: organico di fatto al 30/10/2015; - alunni con cittadinanza non italiana per scuola dell'infanzia: rilevazioni sulle scuole a.s. 2014/15; - alunni con cittadinanza non italiana per scuola primaria, secondaria di I e II grado: anagrafe degli alunni a.s. 2015/16; - alunni e classi: organico di fatto al 30/10/2015; - elenco comuni montani o in piccole isole: dati ISTAT al 30/01/2015;

RIPARTO E CRITERI

Non ci sono cifre minime o massime di riferimento a cui attenersi, in quanto il tutto è determinato dai criteri del Comitato e dall'applicazione attraverso i rilievi e le valutazioni del Dirigente. Comunque, bisogna tenere in considerazione che il fondo è indirizzato specificatamente al merito professionale del personale docente, prefigurando di conseguenza dei criteri che sappiano effettivamente rilevarlo e valutarlo per poi promuoverlo e valorizzarlo.

Più i criteri saranno condivisi ma nello stesso tempo puntuali, rilevabili, misurabili, valutabili più probabilmente implicheranno una differenziazione fra i docenti e nello stesso tempo un consenso in quanto andranno effettivamente a premiare il merito.

CRITERI

Per analogia con le norme generali, nella parte in cui non sono state derogate dalla disciplina speciale dettata dalla Legge n. 107/2015 per il personale Docente della scuola, si possono fissare alcuni vincoli di cui i Comitati di Valutazione devono tenere conto in sede di individuazione dei criteri:

- a) non è consentito distribuire il compenso accessorio per merito alla generalità dei docenti, “a pioggia” o sulla base di automatismi;
- b) la distribuzione del compenso per merito non può interessare meno del 10% della totalità dei docenti a tempo indeterminato oggetto della valutazione;

CRITERI

- * Secondo taluni il Comitato potrebbe ricomprendere tra i criteri generali anche la determinazione della quota percentuale di docenti destinatari del bonus, fatto salvo il limite minimo del 10% fissato dalla L. 135/2012 e il divieto di assegnarlo “a pioggia” alla totalità dei docenti.
- * in teoria la scelta della quota di personale da premiare potrebbe, in alternativa, essere demandata al Dirigente Scolastico, sempre sulla base dei criteri generali indicati dal Comitato.

RETRIBUZIONE ACCESSORIA

- * Il comma 127 della Legge attribuisce comunque al dirigente scolastico il potere dovere di valutare i docenti con cadenza annuale e di assegnare loro il bonus.
- * Il comma 128 ne stabilisce la natura di **retribuzione accessoria**.
- * **Tutti i docenti di ruolo** possono virtualmente ambire all'assegnazione del bonus, purché rientranti nei criteri formulati.

RETRIBUZIONE ACCESSORIA

- * In sostanza 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).
- * Viene definito “*bonus*” in quanto è da considerare come una retribuzione accessoria che può essere confermata o non confermata di anno in anno in relazione ai criteri stabiliti e alle valutazioni ricevute.
- * La principale innovazione del bonus premiale consiste nel fatto che può essere utilizzato per compensare una prestazione lavorativa superiore, per qualità o per conseguimento di risultati o per assunzione di responsabilità, rispetto a quella ordinaria

LA QUESTIONE DEL BUON INSEGNANTE

Il bonus, come indicato dal comma 128 della legge 107/2015, “è destinato a valorizzare il merito del personale docente”, e non una mera prestazione aggiuntiva.

La funzione del bonus è legata al riconoscimento del particolare valore della attività del docente, **non si tratta solo di compensare prestazioni di insegnamento funzionali o aggiuntive.**

Non è detto inoltre che il dirigente debba necessariamente utilizzare il fondo premiale per compensare i docenti che hanno svolto le diverse posizioni di tipo organizzativo, in quanto la valutazione degli stessi deve essere parametrata anche ai criteri degli altri due ambiti con particolare riguardo alla lettera a e b.

Opportuno non trascurare l'incentivazione del docente poco dedito allo svolgimento di attività aggiuntive, che preferisce per temperamento, scelta, attitudini personali, occuparsi della didattica, della relazione educativa nell'ottica del potenziamento degli apprendimenti e delle competenze degli allievi.

MOTIVAZIONE

- * **La valutazione dirigenziale positiva, deve essere obbligatoriamente motivata** e deve basarsi sui criteri deliberati in sede di comitato di valutazione.
- * È bene osservare che l'onere di motivazione trae la sua ragion d'essere dai principi generali di corrispettività e di responsabilità dirigenziale codificati nel D.Lgs. 165/2001: - art. 7, c. 5 “Le Amministrazioni Pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”;
- * - art. 45, c. 4 “I dirigenti sono responsabili dell’attribuzione dei trattamenti economici accessori”.
- * E’ bene rammentare inoltre che il 93 lettera b indica, **fra i criteri per la valutazione del dirigente** la “valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale.

MOTIVAZIONE E TRASPARENZA

É dunque compito del Dirigente scolastico individuare, **con motivata valutazione espressa**, i docenti di ruolo destinatari del bonus, sulla base degli stessi criteri individuati dal Comitato di Valutazione.

Appare opportuno **comunicare le motivazioni ai destinatari del bonus**, evitando di formulare giudizi negativi nei confronti di tutti gli altri.

Infine secondo alcuni si applicherebbe per analogia l'art. 20 del D.Lvo 14 marzo 2013 n. 33, sulla pubblicazione dei dati in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, del grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità.

COMITATO TECNICO SCIENTIFICO

- * E' bene ricordare inoltre che, per espressa previsione del comma 130 della Legge, **il MIUR istituirà un Comitato tecnico scientifico** che provvederà, in base ad apposite relazioni degli Uffici Scolastici Regionali sui criteri adottati dalle varie istituzioni scolastiche al termine del triennio 2016/2018, ad elaborare delle linee guida per la valutazione del merito dei docenti a livello nazionale, previo confronto con le parti sociali e le rappresentanze professionali.
- * Tali linee guida, infine, potranno essere periodicamente aggiornate in base a quanto rappresentato dagli stessi Uffici Scolastici Regionali.

AMBITI ENTRO CUI FORMULARE I CRITERI

- * L'art. 1, comma 129 della L. 107, modificando l'art. 11 del D.lvo 297/94, stabilisce anche gli ambiti entro cui formulare i **criteri di distribuzione del bonus**: “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.”

AMBITI

In linea generale è opportuno che il Comitato operi su tutte e tre le aree, eventualmente assegnandovi valore e pesi diversi.

È altrettanto opportuno che non vengano individuate altre aree diverse da quelle indicate dalla legge, mutuandole, ad esempio, da contesti istituzionali di altra natura.

- * In una logica di trasparenza, è bene rendere pubbliche tali decisioni preliminari, unitamente ai criteri che verranno successivamente adottati;
- * La legge non ha previsto in proposito una proporzionalità di assegnazione del bonus per il merito.
- * Il Comitato, pertanto, non ha alcun vincolo di ripartizione di quote per settore scolastico, il rischio è quello di trascurare negli istituti comprensivi il settore della scuola dell'infanzia.
L'assenza di vincoli normativi in materia lascia piena autonomia decisionale da parte del Comitato che opera avendo a riferimento soltanto le tre aree di esercizio della professionalità indicate dalla legge.
Appare opportuno che venga reso pubblico anche tale criterio di ripartizione.

AMBITI, CRITERI in connessione con l'identità specifica

- * Appare necessario dunque **attenersi agli ambiti fissati dalla legge**, iscrivendoli in modo coerente con la struttura organizzativa della scuola delineata **dal Piano Triennale dell'Offerta Formativa integrato con le priorità del RAV e dal Piano di Miglioramento**.
- * Ciò significa che è consigliabile tenere in considerazione, nei criteri di assegnazione del bonus, quelle attività che la scuola ha individuato come prioritarie per il miglioramento degli esiti degli studenti e dell'offerta formativa o per l'eventuale mantenimento dei buoni risultati ottenuti e delle pratiche efficaci e funzionali consolidate.
- * Ogni scuola inoltre nella propria autonomia deve utilizzare forme di incentivo salariale accessorio in stretta connessione con l'unicità e **l'identità specifica che la caratterizza** in quanto luogo di elaborazione di cultura, di costruzione di menti critiche e di competenze per l'apprendimento permanente.

AMBITI E INDICATORI

- * Ciascuno di questi ambiti, che rappresenta un criterio, potrà essere **specificato con alcuni indicatori più precisi e dettagliati**, che possano spiegare più chiaramente le azioni che si intendono considerare come meritevoli di valorizzazione del merito.
- * Per l'individuazione degli indicatori, nel rispetto della piena autonomia di ogni singola istituzione scolastica, può essere utile secondo alcuni fare riferimento alla normativa di settore (D lgs 165/2001 , DPR 275/99, DPR 297/94, DPR 249/1998, DM 42/2007 ecc...) e a quella contrattuale (artt. 26 CCNL e seguenti) alle voci prese in esame dal DM 850/15 per la formulazione del bilancio di competenze dei docenti neo assunti, a protocolli operativi INVALSI, al documento di lavoro predisposto da INDIRE sull'argomento. Non appare opportuno formulare griglie che prevedano l'assegnazione giudizi classificatori che possano indurre a pensare che si stiano formulando graduatorie.

CRITERI E MIGLIORAMENTO

- * I criteri presuppongono **indici per prestazioni di miglioramento organizzativo, non giudizi sulle singole persone.**
- * Appare opportuno premiare azioni che rappresentino un “valore aggiunto” rispetto al normale svolgersi di una ordinaria prestazione di insegnamento.

La previsione della legge di riconoscere il lavoro dei singoli e dei gruppi, non pare vada interpretata come possibilità di premiare gruppi, quanto di **considerare il contributo dei singoli dentro équipe di lavoro** impegnate a progettare e realizzare azioni coerenti con gli ambiti di criteri di premialità fissati dalla legge 107/2015. Infatti, spesso i buoni risultati dei singoli sono condizionati dalla condivisione degli obiettivi dentro gruppi di lavoro omogenei (consigli di classe; equipe; dipartimenti; classi parallele ...).

INDICATORI E DESCRITTORI

Ambiti e criteri si declinano in indicatori e descrittori che rendano palesi i comportamenti da valorizzare, con particolare riguardo alla documentazione degli stessi.

Piuttosto che punteggi e giudizi stringenti, secondo alcuni è utile pensare a descrittori strutturati in alcuni livelli ordinali crescenti (tre o quattro), simili a “rubriche”, che consentono interpretazioni più flessibili e ampie; nella formulazione dei descrittori ordinali, andrebbe posta peraltro attenzione a non definire “profili ideali” troppo dettagliatamente articolati, che potrebbero rappresentare a loro volta modelli troppo difficili cui aderire.

.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE