



Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca

I.C. TAVERNERIO

Via Risorgimento, 22 – 22038 TAVERNERIO(CO)

C.F. 80019180134

Tel. 031426265-Fax 031420159

Mail Uffici: coic817001@istruzione.it Sito web : <http://www.ictavernerio.gov.it>

PEC: coic817001@pec.istruzione.it

COMITATO DI VALUTAZIONE E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL BONUS PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO DEI DOCENTI

DOCUMENTO BASE A CURA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

1 - IL QUADRO DELLE REGOLE

La Legge 107 del 2015, al comma 129 dell' art. 1, novella l'art. 11 del Testo unico, di cui al D.lvo n. 297/94, prevedendo la Costituzione di un "Comitato di valutazione" che si assume, oltre ai tradizionali ruoli, il compito di "individuare i criteri per la valorizzazione del merito". Il Dirigente scolastico attribuirà ai docenti una somma del fondo per la valorizzazione del merito, sulla base di una "motivata valutazione" (comma 127). Il Comitato individuerà i criteri sulla base di indicazioni contenute nel punto 3 dello stesso comma 129 e di seguito riportate:

- 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**.

2 - CRITERI E PROCEDURE GENERALI

La scuola è una Comunità professionale, che eleva il proprio grado di efficienza e di efficacia formativa e che migliora la performance organizzativa generale, attraverso l'armonica co-azione di tutte le sue componenti. La qualità di un risultato individuale e organizzativo si declina in termini di competenze professionali in continua formazione, messe a disposizione di tutti i componenti dell'organizzazione stessa con alto senso di responsabilità e spirito di collaborazione. La motivazione di tutti è necessaria allo sviluppo di un'organizzazione che ha bisogno di innovarsi e di crescere continuamente, per essere all'altezza del compito educativo avverso le nuove generazioni.

L'attribuzione del bonus deve essere una leva per il miglioramento della scuola, per una ri-motivazione del personale docente che è il cuore di tutta l'organizzazione.

Per tali motivi è importante garantire che la **valorizzazione del merito** possa essere il più possibile **equa, giusta, trasparente** e che i **criteri** per l'attribuzione del merito siano riconducibili il più possibile all'**oggettività**.

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

➤ **Trasparenza.** Viene intesa come accessibilità totale a tutte le fasi del procedimento, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito della scuola di tutte le informazioni relative anche agli esiti e ad eventuali reclami.

➤ **Equità, giustizia e generalità.** L'equità si realizzerà nell'attribuzione di un eguale valore, nella ponderazione dei punteggi, alle diverse indicazioni contenute nelle lettere a), b) e c) del punto 3, comma 129, dell'art. 1 della Legge.

➤ **Oggettività e differenziazione della valutazione dirigenziale:** la valutazione è collegata ad indicatori di performance ben definiti, trasparenti e pubblici, che si collegano ad evidenze oggettive, documentate e documentabili dal docente stesso che compilerà la parte di sua competenza. L'attribuzione del punteggio sarà motivato dal dirigente, sulla base di indicatori prestabiliti.

➤ **Esclusione del demerito,** inteso come esclusione dal beneficio del bonus annuale per i docenti verso cui sia stata erogata una sanzione disciplinare.

3 - IL SIGNIFICATO DELLE PAROLE CHIAVE

La presente proposta si fonda su una ricerca interpretativa del significato delle parole chiave contenute nelle lettere a,b,c, a cui il Testo di Legge , nelle precise indicazioni, fa riferimento. Sulla base di una declinazione delle parole chiave e di un adattamento alla realtà scolastica, si individueranno degli **indicatori oggettivi** a cui far corrispondere l'attribuzione del punteggio.

Lettera a):

➤ **La Qualità dell'insegnamento**

La qualità dell'insegnamento è garantita oggi, in un contesto di tipo culturale e sociale dinamico e complesso, dalla formazione e dall'aggiornamento continuo del docente. Si costruisce e si potenzia attraverso l'aggiornamento e la formazione continua, pertanto si può riconoscere, nel senso di una necessaria conseguenza, nell'indicatore oggettivo della partecipazione del docente a **corsi di aggiornamento e di formazione** afferenti allo sviluppo delle "competenze professionali" comprese nella propria funzione docente, oltre il monte ore minimo obbligatorio definito dal Collegio Docenti Unitario.

➤ **Il Contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica**

Premesso che il termine miglioramento si collega necessariamente al cambiamento ed all'innovazione, nella necessità di dare una peculiare interpretazione al termine, rileviamo che possa essere strettamente connesso agli obiettivi strategici contenuti nel **Piano di miglioramento** della scuola. Certamente vi afferiscono tutte le iniziative riferite alle relative aree progettuali.

Il merito verrà riconosciuto, in ogni caso, ai docenti che progettano e realizzano attività, anche in rete, che producono un significativo cambiamento/potenziamento dei servizi offerti, con un elevato impatto sul miglioramento organizzativo e didattico della scuola.

Nel **miglioramento** possono afferire anche tutte le progettualità che contribuiscono a costruire un'immagine positiva della scuola.

➤ **Il Contributo al successo formativo e scolastico degli studenti**

Il parametro del “**successo formativo e scolastico degli studenti**” declinato nell’offerta formativa del nostro Istituto trova la sua esplicitazione e concretizzazione in tutte le attività didattiche ed educative finalizzate alla personalizzazione e all’individualizzazione, con particolare riferimento agli alunni BES.

Lettera b)

➤ **I Risultati in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni**

Il potenziamento delle competenze afferisce ai saperi di base, per ciò che riguarda le competenze più disciplinari, mentre per le competenze sociali, civiche e di vita, afferisce a più materie che insieme concorrono alla definizione della competenza. Pertanto, un’esatta e completa declinazione del contributo del docente al potenziamento delle competenze degli alunni, riguarda ben due livelli. Un primo livello disciplinare, più semplice da valutare ed un secondo livello pluridisciplinare, più complesso da osservare e verificare/certificare. Il livello tradizionalmente disciplinare delle materie oggi si apre alla pluridisciplinarietà, come suggeriscono i modelli per la certificazione delle competenze di fine ciclo, non casao “focus” specifico del Piano di miglioramento scaturito dal primo Rapporto di Autovalutazione.

Riguardo alle **competenze di vita, sociali e civiche**, il nostro Istituto è all’inizio di una costruzione sostanziale e reale di un curricolo e di una didattica per tali competenze. Per questa ragione, essendo di fatto nel primo anno “di prova” e non avendo dati di risultato, utili ai fini di una comparazione oggettiva, si può riconoscere solo la partecipazione ad azioni innovative e non anche gli esiti. Le **competenze sociali, civiche e di vita** necessitano del coinvolgimento di più materie in attività progettuali e attraverso i **compiti autentici** e le rubriche di valutazione.

➤ **I Risultati in relazione all’innovazione didattica e metodologica**

L’Innovazione didattica e metodologica corrisponde oggi ad una didattica laboratoriale che impiega anche strumenti informatici. Nella scuola italiana si sta procedendo verso una modernizzazione degli ambienti di apprendimento, una moltiplicazione di classi digitali ove i ragazzi sperimentano la didattica aumentata con l’uso di device, per lo più tablet o portatili. In questi contesti si realizzano pratiche di apprendimento cooperativo, di peer education per gli alunni, ma anche di peer tutoring tra docenti (disseminazione di buone pratiche), a favore di un miglioramento dei risultati scolastici degli alunni che apprendono con maggior profitto e motivazione.

Anche il nostro Istituto procede verso questa via e già dallo scorso anno scolastico si sono sperimentate **didattiche innovative** con l’uso di tablet e l’impiego di strategie e metodi nuovi. I docenti che utilizzano sistematicamente le TIC nell’insegnamento della disciplina riceveranno l’attribuzione di un punteggio di base che sarà aumentato in relazione alle caratteristiche innovative delle nuove pratiche introdotte.

➤ **La Collaborazione alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche**

Sarà riconosciuto l’impegno dei docenti che hanno contribuito alla realizzazione di pratiche metodologico-didattiche innovative, come pure docenti formati ed esperti, che si impegnano per la **disseminazione** di “Buone prassi” nell’ Istituto a vantaggio dei colleghi.

Lettera c)

➤ **La Responsabilità del coordinamento organizzativo**

Si esplica attraverso l’assunzione di responsabilità, ossia accettando ruoli e incarichi che, per la parte organizzativa e nella gestione dei gruppi di lavoro, contribuiscono al Piano di miglioramento dell’offerta formativa e alla contaminazione positiva del collegio delle pratiche professionali (autoriflessione, collaboratività verso i colleghi per il miglioramento del loro lavoro, disponibilità di servire con le proprie competenze il sistema complessivo). Per coloro che ricoprono incarichi che hanno già trovato un loro riconoscimento nel Contratto integrativo d’Istituto, si procederà al riconoscimento di funzioni diverse da quelle definite nei rispettivi mansionari.

➤ **Responsabilità nella formazione del personale**

I docenti che organizzano **Corsi di formazione** a vantaggio della scuola ed anche i docenti che mettono a disposizione le loro competenze per formare i colleghi, sono premiati con adeguato punteggio. Altro ruolo fondamentale per la formazione del personale è quello del "Tutor" dei docenti neo-assunti.

4 - CRITERI E AMBITO DI APPLICAZIONE

I criteri che il Comitato di valutazione andrà a definire e a declinare sulla base di appositi indicatori sono ispirati a:

- al principio di ottimizzazione delle risorse professionali e organizzative che contribuiscono al piano di sviluppo/miglioramento dell'offerta formativa alla luce del piano di miglioramento
- alla contaminazione positiva del collegio delle pratiche professionali (autoriflessione, collaboratività verso i colleghi per il miglioramento del loro lavoro, disponibilità di servire con le proprie competenze il sistema complessivo con apprezzamento della comunità scolastica.

I requisiti per la valorizzazione del ruolo docente sono individuati nei seguenti:

- CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO
- ASSENZA DI AZIONI DISCIPLINARI CON SANZIONI EROGATE NEL CORSO DELL'A.S. DI RIFERIMENTO
- PRESENZA IN SERVIZIO PER UN CONGRUO NUMERO DI GIORNI

La premialità viene individuata nella applicabilità di almeno DUE delle TRE AREE previste dalla normativa vigente.