



CONVEGNO

VALUTAZIONE DEI DOCENTI NELLA L. 107/2015: TIMORI E FIDUCIA

Venerdì 23 Ottobre 2015

Liceo Classico «Muratori» – Modena

La valutazione dei docenti nella Legge 107/2015

■ **Valorizzazione del merito del personale docente**

comma 126 – 127 – 128 - 129

■ Per la valorizzazione del merito del personale docente è istituito un apposito fondo nazionale di euro 200 milioni annui dal 2016, da distribuire fra le varie istituzioni scolastiche.

- Il dirigente scolastico, sulla base dei criteri individuati dal comitato per la valutazione dei docenti, assegna annualmente al personale docente una somma del fondo, definita *bonus*, sulla base di motivata valutazione.
- Il Comitato di valutazione, di durata triennale, è costituito nel II° grado .. (2 docenti nominati dal CD, 1 docente, 1 genitore, 1 studente nominati dal CI).

La valutazione/scelta dei docenti nella Legge 107/2015

Organico dell'autonomia per l'attuazione dei piani triennali dell'offerta formativa.

Comma 12/18

A decorrere dall'anno scolastico 2016/2017, con cadenza triennale è determinato l'organico dell'autonomia su base regionale, esso è composto da *posti comuni, posti di sostegno e posti per il potenziamento dell'offerta formativa.*

- *I ruoli del personale docente sono regionali, articolati in ambiti territoriali di ampiezza sub provinciale. Entro il medesimo ambito territoriale gli Uffici Scolastici Regionali promuovono reti di scuole.*
- *Dall'anno scolastico 2016/2017 la mobilità territoriale e professionale del personale docente avviene con assegnazione agli ambiti territoriali, dai quali il dirigente scolastico sceglie, anche tenuto conto delle preferenze espresse.*

La valutazione dei docenti nella Legge 107/2015

di tipo diretto e indiretto

Competenze del dirigente scolastico

Comma 78/85

Il dirigente scolastico ha la potestà di conferire incarichi triennali ai docenti assegnati all'ambito territoriale in coerenza con il POF, anche tenendo conto delle candidature presentate dai docenti (ai fini della scelta possono essere svolti colloqui). Questa funzione è esercitata sia verso i nuovi immessi in ruolo, sia verso i docenti in mobilità.

- Il dirigente scolastico può individuare nell'ambito dell'organico dell'autonomia fino al 10% di docenti che lo coadiuvano.
- Premialità verso di docenti come previsto dal comma 126 (valorizzazione del merito del personale docente).

Valutazione

un modello ideale di R/A

- Premessa sulla cultura e modello di valutazione;
- Piano di valutazione sistematico;
- Flusso di informazioni e fra decisori politici, strumenti (INVALSI), istituzioni scolastiche, docenti per una sperimentazione diffusa.
- Dichiarare la metodologia della valutazione;
- Valutatori esterni;
- Strumenti flessibili e confutabili;
- Condivisione delle scelte.

Valutazione:

un inizio con molte ombre

- Senza un progetto
- Utilizza uno strumento “logoro” come il comitato di valutazione
- Adotta un modello parziale di valutazione di tipo premiale
- Carica il DS di un rischio per sé e soprattutto per la scuola
- Gli effetti sulla scuola potrebbero anche essere solo negativi o peggiorativi del clima scolastico
- Attua per ora una azione di comunicazione (raggiungere il traguardo della valutazione) più che di costruzione

Era possibile fare meglio?

- Ritardo accumulato da inoperosità decennale
- La tendenza a fare, su argomenti ideologicamente «sensibili» dibattiti interminabili ed improduttivi
- La quasi certa impossibilità di una sintesi pragmatica
- Le immancabili pressioni corporative (contrattuali, ruoli forti, velleitarismo ...)
- La mancanza della visione politica della scuola come bene comune e non come terreno di scontro
- La trincea della Buona Scuola ha impedito una riflessione serena

La valutazione dei docenti nella Legge 107/2015 le carenze

- Non è una valutazione dei docenti poiché **non riguarda tutti** ed è orientata al merito di alcuni;
- Non affronta il problema della **inadeguatezza dei docenti**, che famiglie e studenti subiscono, in particolare se di tipo didattico;
- **Nessun percorso di carriera** (sviluppo professionale) nella complessità e nella vastità di soggetti e fruitori delle autonomie scolastiche;

La solitudine dei docenti italiani

- **Ovunque in Europa i docenti ricevono supporti concreti, giudizi, azioni di tutoring, feedback positivi e/o negativi, riconoscimenti ed anche sanzioni e comunque si misurano costantemente con gli esiti del proprio lavoro in senso auto- valutativo e valutativo.**

TALIS - OCSE

Teaching and Learning International Survey

- indagine del 2011

Paesi	Nessun feedback	DS	Staff docenti	Esterni
Italia	54	40	31	10
Danimarca	7	85	78	30
Irlanda	25	56	47	47
Polonia	7	90	70	40
Spagna	18	71	70	42
Brasile	45	40	41	34
Corea	7	85	82	70

Rav e Miglioramento

- *Miglioramento è il fondamento precipuo delle professioni etiche.*
- *Professioni dal quale dipendono beni primari della persona (salute, istruzione e giustizia)*

Le professioni etiche

- *Le professioni etiche*

Autonomia e libertà

Limiti e responsabilità

**Valutazione esterna di
reputazione**

**Contribuiscono a formare il
capitale sociale**

- **Medico**

Diagnosi e terapia

- **Giudice**

Analisi del caso e sentenza

- **Insegnante**

Obiettivi e metodologia

Miglioramento e libertà di insegnamento

«Libera è la scienza e libero ne è l'insegnamento» art. 33 Cost.

- La libertà di insegnamento coerente e funzionale con il significato del miglioramento
- La libertà di insegnamento del docente, tramite la ricerca didattica, costituisce la condizione del miglioramento ed è una assunzione di responsabilità

«I buoni e cattivi effetti della premialità»

- *Introduce la valutazione;*
- *Crea un clima positivo di intraprendenza verso il cambiamento;*
- *Rafforza il senso della responsabilità;*
- *Se applicato in continuità potrà esser di stimolo al miglioramento*
- *Induce competizione piuttosto che collaborazione;*
- *Premiare alcuni demotiva gli altri?*
- *Se i meritevoli sono una minoranza, il resto?*
- *Contrasto fra criteri oggettivi e soggettivi;*

«I buoni e i cattivi effetti della premialità»

- *Risponde al desiderio di riconoscimento della professionalità e di feedback positivo;*
- *Attiva una valutazione interna alla comunità territoriale;*
- *Effetti sulla mobilità verso altre scuole*
- *Rotazione dei premiati con nuovo appiattimento*
- *Effetto sulle famiglie tra insegnanti giudicati meritevoli e non (valutazione reputazionale);*

Dirigente fra BONUS E FIS

- Il dirigente scolastico nella **contrattazione del FIS** ha il ruolo di mediazione e di sintesi fra le ragioni del servizio e le istanze delle rappresentanze sindacali e la scuola. Compito più manageriale.
- Il dirigente scolastico nel riconoscere il **merito** potrà esercitare una **leadership pedagogica** con la quale la valutazione può portare al miglioramento della scuola

FONDAMENTI DEL SISTEMA ValeS

Valutazione e sviluppo



Valutare il Miglioramento

in **rosso** gli ambiti possibili della «valutazione» L. 107/2015

Ambiti considerati

Contesto

Input

- Organico

- Finanziamenti

Variabili specifiche

- Socio- economico

- **Stabilità**
- **Esperienza - CV**
- **Carica innovativa**
- **Anagrafica**

- **Bilancio**
- **Risorse aggiuntive**
- **Crownfounding**

Valutare il Miglioramento

in rosso gli ambiti possibili della «valutazione» L. 107/2015

Ambiti considerati

Variabili specifiche

Input

- Spazi per l'apprendimento

Laboratori

Tecnologie

Classi 2.0 - LIM

Biblioteche

Valutare il Miglioramento

*in **rosso** ambiti possibili della «valutazione» L. 107/2015*

Ambiti considerati

Processo

- POF e progetti

- Azioni per il successo formativo

Variabili specifiche

- **Ampliamento offerta formativa**
- **Opzioni curriculari**
- **Stage e mobilità**
- **Contrasto alla dispersione**
- **Valorizzare le eccellenze**

Valutare il Miglioramento

*in **rosso** ambiti possibili della «valutazione» L. 107/2015*

Ambiti considerati

Processo

- Azioni per il successo formativo
- Partecipazione

Variabili specifiche

Integrazione

Inclusione - BES

Benessere

Clima educativo

Valutare il Miglioramento

*in **rosso** ambiti possibili della «valutazione» L. 107/2015*

Dato incrementale

Prodotti

- Test INVALSI
- Progressione di risultati
- Visite ispettive

Variabili specifiche

- Dati di ingresso
- Analisi dei risultati INVALSI
- **Valutazione dei miglioramenti**

Ipotesi per utilizzo di buon senso

- Il merito viene riconosciuto dalla generalità dei docenti;
- Sviluppa nella scuola un clima di emulazione e non di frustrazione;
- Sceglie obiettivi prioritari di anno in anno per restringere il campo;
- E' ben motivata e non appare arbitraria;
- Non ha come destinatari sempre gli stessi docenti;
- Non deve punire il dissenso;

Prodotti e processi	Strumenti - processi attivati	Risultati - evidenze	Credito acquisito dal docente
Organizzazione servizi scolastici punto c	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modifiche di comportamenti ▪ Procedure di qualità ▪ Riorganizzazione 	Miglioramento rilevato mediante: <ul style="list-style-type: none"> • questionari di soddisfazione • evidenze descritte • effetti quantitativi 	Attiva procedure codificate efficaci; Risolve problemi; Propone cambiamenti; Gestisce modifiche di procedure; Assume responsabilità delegate.
Comunicazione punto c	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione delle informazioni all'interno e/o all'esterno ▪ Azioni per migliorare la partecipazione ▪ Interazione efficace con i soggetti istituzionali e non del territorio 	Stile della comunicazione Efficacia della comunicazione Miglioramento rilevato mediante: <ul style="list-style-type: none"> • questionari di soddisfazione • evidenze descritte • progetti realizzati 	Modifica stili di comunicazione; Adotta soluzioni nuove; Introduce le tecnologie della comunicazione; Interagisce in modo adeguato alle situazioni;

Prodotti e processi	Strumenti - processi attivati	Risultati - evidenze	Credito acquisito dal docente
<p>Processi organizzativi della didattica</p> <p>punto a - b - c</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riunione dei dipartimenti • Progettazioni condivise di curricoli • Progetto di innovazione metodologica • Prove di istituto per materie (monitoraggio degli esiti formativi) • Integrazione con il territorio 	<p>Collegialità nelle decisioni; programmazioni condivise nei dipartimenti e di tipo interdisciplinare</p> <p>Innovazione nelle metodologie di insegnamento</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>progetto</i> • <i>formazione in servizio</i> • <i>test valutativi oggettivi</i> <p>Migliora la motivazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>questionari studenti aperti e chiusi</i> • <i>Interviste e relazioni di gruppi di confronto</i> • <i>Questionari di soddisfazione</i> • <i>partecipazione all'apprendimento</i> • <i>competenze di cittadinanza valutate (evidenze)</i> • Frequenza scolastica ed extrascolastica. 	<p>Favorisce gli accordi di dipartimento con proposte;</p> <p>Utilizza un metodo di lavoro e di relazione;</p> <p>Promuove e gestisce l'innovazione e la formazione in servizio;</p> <p>Propone e condivide la elaborazione di strumenti diagnostici: questionari studenti, interviste e relazioni di docenti;</p> <p>Organizza la documentazione;</p> <p>Elabora i dati sugli esiti finali e sulle valutazioni degli studenti;</p> <p>Guida un team di analisi delle prove Invalsi;</p>

Prodotti e processi	Strumenti - processi attivati	Risultati - evidenze	Credito acquisito dal docente
<p>Esiti formativi</p> <p>punto a - b</p>	<p>Lecture analitiche delle prove INVALSI</p> <p>Monitoraggio del livello di dispersione ed insuccesso;</p> <p>Monitoraggio degli esiti in ambito scolastico successivo e/o di lavoro</p> <p>Intervento e recupero delle competenze di base;</p> <p>Adozione esplicita di metodologie diversificate;</p> <p>Questionari aperti e chiusi;</p> <p>Prove disciplinari;</p>	<p>Riduzione dei livelli di dispersione o degli insuccessi scolastici;</p> <p>Risultati a distanza in miglioramento o positivi, adeguatamente monitorati;</p> <p>Certificazione delle eccellenze;</p> <p>Equità degli esiti finali;</p> <p>Miglioramenti nelle prove INVALSI o comuni;</p>	<p>Attiva e partecipa ad innovazioni metodologiche;</p> <p>Partecipa in modo diretto e con qualità di leadership/e o di elaborazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • al miglioramento dei risultati scolastici • mediante progetti di innovazione; <p>Utilizza un personale curriculum di competenze documentate ai fini di attivare processi innovativi;</p>

Prodotti e processi	Strumenti - processi attivati	Risultati - evidenze	Credito acquisito dal docente
<p>Qualità del insegnamento</p> <p>punto a</p>	<p>Prove INVALSI</p> <p>Livello di dispersione ed insuccesso;</p> <p>Attuazione della valutazione formativa;</p> <p>Utilizzo della didattica per competenze;</p> <p>Adozione esplicita di metodologie diversificate;</p>	<p>Curriculum personale;</p> <p>Esperienze di formazione;</p> <p>Pubblicazioni;</p> <p>Riduzione dei livelli di dispersione o degli insuccessi scolastici;</p> <p>Risultati a distanza in miglioramento o positivi, adeguatamente monitorati;</p> <p>Certificazione delle eccellenze;</p> <p>Equità degli esiti finali;</p> <p>Miglioramenti nelle prove INVALSI o comuni;</p> <p>Valutazione reputazionale;</p> <ul style="list-style-type: none"> • questionari • contatti con le famiglie <p>Assenza di sanzioni disciplinari;</p>	<p>Il personale docente può chiedere la valutazione del servizio. Art 448 dl 297/94</p> <ul style="list-style-type: none"> • qualità intellettuali, preparazione culturale e professionale, • comportamento nella scuola, • efficacia dell'azione educativa e didattica, • eventuali sanzioni disciplinari, • attività di aggiornamento, • attività di sperimentazione, • collaborazione con altri docenti e con gli organi della scuola, • rapporti con le famiglie degli alunni, • attività speciali nell'ambito scolastico

E' possibile una valutazione di carattere qualitativo sull'insegnamento del docente ?

- In assenza di definizione dei livelli di prestazione e delle performance dei docenti?
- Ricavandola dagli esiti formativi degli studenti?
- Da una valutazione autonoma del dirigente?

DL 297/'94 Art. 448.

Valutazione del servizio del personale docente

Il personale docente può chiedere la valutazione del servizio. Alla valutazione provvede il comitato per la valutazione del servizio sulla base di apposita relazione del preside. La valutazione è motivata tenendo conto delle qualità intellettuali, della preparazione culturale e professionale, del comportamento nella scuola, dell'efficacia dell'azione educativa e didattica, delle eventuali sanzioni disciplinari, dell'attività di aggiornamento, della partecipazione ad attività di sperimentazione, della collaborazione con altri docenti e con gli organi della scuola, dei rapporti con le famiglie degli alunni, nonché di attività speciali nell'ambito scolastico e di ogni altro elemento che valga a delineare le caratteristiche e le attitudini personali, in relazione alla funzione docente.

Essa non si conclude con giudizio complessivo, ne' analitico, ne' sintetico e non è traducibile in punteggio.

E' possibile una valutazione di carattere qualitativo sull'insegnamento del docente ?

DL 165/2001 - Articolo 25

Dirigenti delle istituzioni scolastiche

2. « Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e **di valorizzazione delle risorse umane**. In particolare, il dirigente scolastico organizza l'attività scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia formative ed è titolare delle relazioni sindacali.

Nell'esercizio delle competenze di cui al comma 2, il dirigente scolastico **promuove gli interventi per assicurare la qualità dei processi formativi** e la collaborazione delle risorse culturali, professionali, sociali ed economiche del territorio, per l'esercizio della libertà di insegnamento, **intesa anche come libertà di ricerca e innovazione metodologica e didattica**, per l'esercizio della libertà di scelta educativa delle famiglie e per l'attuazione del diritto all'apprendimento da parte degli alunni.

La valutazione dei docenti entra nella scuola da una porta secondaria, forse questo servirà a vederla con una visione pragmatica, indirizzandola in prevalenza ad un fine di miglioramento della scuola?

Si può costruire una valutazione su un patto di fiducia?

La valutazione è la restituzione di un capitale sociale fondamentale per un sistema scolastico che cerca la via dell'equità, della scuola di qualità per tutti.

«Il vero viaggio di scoperta non consiste nel cercare nuove terre, ma nell'aver nuovi occhi»
(*Marcel Proust*)

:

**guardare cose diverse con gli
stessi occhi ...**

**.... o guardare le stesse cose con
occhi diversi**