

Gli elementi del modello

La Legge 107 del 2015 all'art. 1 comma 129 riscrive l'art. 11 del 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 D.S. attribuisce ai docenti una somma del fondo per la valorizzazione del merito, sulla base di "motivata valutazione" (comma 127).

I criteri che il Comitato dovrà individuare discenderanno dalle indicazioni del punto 3 del comma 129.

A qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti.

B 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 responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

Le tre aree, all'interno delle quali vanno circoscritti i possibili criteri da individuare, possono essere disarticolate in 8 indicatori di competenza che complessivamente sintetizzano un idealtipo di docente in rapporto al quale raffrontare la performance professionale dei docenti reali di un istituto.

Gli 8 indicatori di competenza sono i seguenti:

a1) qualità dell'insegnamento

a2) contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica

a3) successo formativo e scolastico degli studenti

b1) valutazione e risultati ottenuti in relazione al potenziamento delle competenze degli studenti

b2) contributo all'innovazione didattica e metodologica e alla ricerca didattica

b3) condivisione e diffusione di buone pratiche didattiche

c1) responsabilità nel coordinamento organizzativo e didattico

c2) responsabilità nella formazione del personale

A questo punto il Comitato di valutazione ha elaborato per ciascun indicatore di competenza **due o più descrittori** che sintetizzano in modo chiaro le prestazioni attese affinché il lavoro di ogni docente possa essere oggetto di particolare apprezzamento.

È in questa fase che **il Comitato ha stabilito una correlazione tra il lavoro di declinazione degli indicatori di competenza in descrittori e gli obiettivi strategici definiti dall'Istituto attraverso il RAV, il PdM e il POF triennale.**

Completato il lavoro di declinazione aree/indicatori di competenza/descrittori, il Comitato di valutazione ha assegnato ai singoli descrittori **pesi diversi**, a seconda della incidenza degli stessi sui processi di miglioramento dell'istituto. Si è adottata, ad esempio, una scala di pesi che va da un massimo di **10** per i descrittori più pregnanti ad un minimo di **4**, passando per i livelli intermedi di **8** e **6**.

Accanto ad ogni descrittore si sono elencati tutti i possibili **riscontri documentali e reputazionali** che possano dare evidenza, in sede di fase istruttoria, del valore professionale effettivo di un docente.

A questo punto il lavoro del Comitato di valutazione si può considerare concluso.

Il dirigente scolastico assume la griglia deliberata dal Comitato di valutazione ed avvia la fase istruttoria. In questa fase raccoglierà tutta la documentazione disponibile e la potrà integrare con informazioni e conferme che possano derivare dall'interno e dall'esterno della scuola.

Una volta raccolti tutti gli elementi potrà inserirli in una **griglia riassuntiva** nella quale in ascissa saranno riportati tutti i descrittori (con il loro peso) e in ordinata tutti i docenti. Il dirigente, sulla base delle evidenze raccolte, si limiterà a contrassegnare con una **x** la o le corrispondenze tra il singolo docente e i descrittori nei quali sia stato possibile registrare elementi di specifico apprezzamento. La somma delle **x**, ognuna moltiplicata per il peso del descrittore corrispondente, andrà riportata in una colonna dei totali che darà un valore complessivo ad ogni docente.

Modello valorizzazione del merito docenti comuni

Area	Indicatori di competenza	Descrittori Ai quali attribuire un peso in rapporto alla loro attinenza con RAV, PdM, PTOF	Evidenze e riscontri	Peso 10-8-6-4
A	A1 qualità dell'insegnamento	1. l'insegnante espone gli argomenti in modo chiaro ed efficace corredandoli di opportuni ed esaustivi esempi/esercizi ed è disponibile per eventuali chiarimenti anche variando le modalità di spiegazione	- Questionario alunni	4
		2. le richieste delle verifiche orali, scritte e/o pratiche, proposte dall'insegnante risultano chiare e coerenti con quanto spiegato in classe	- Questionario alunni	4
		3. La programmazione annuale delle attività didattiche proposta dall'insegnante è appropriata, equilibrata e comunicata con adeguato anticipo	- Questionario alunni	4
		4 Il carico di lavoro domestico è adeguato e ben distribuito nel tempo	- Questionario alunni	4
		5 L'insegnante contribuisce a stabilire un clima sereno e costruttivo all'interno della classe	- Questionario alunni	4
		6 L'insegnante sa stimolare il tuo interesse e la tua curiosità indipendentemente dal tuo rapporto con la disciplina	- Questionario alunni	4
		7 L'insegnante è puntuale, rispetta e fa rispettare il regolamento di Istituto e, se previste dalla disciplina, consegna le verifiche corrette e valutate entro 2 settimane dal loro svolgimento.	- Questionario alunni	4
	A2 contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica	8. contribuisce attivamente all'elaborazione dell'offerta formativa dell'istituto e delle azioni di miglioramento e si fa carico dei processi che le realizzano	- verbali e documenti dei gruppi di lavoro - esiti del monitoraggio dei processi - progetti relativi ai traguardi di miglioramento	4
	A3 successo formativo e scolastico degli studenti	9. contribuisce a creare un'immagine positiva della scuola	- partecipazione a gare sportive, competizioni, manifestazioni, convegni. Realizza procedure di semplificazione dei processi	4
		10. L'insegnante riesce a coinvolgere tutti gli studenti, anche quelli che incontrano maggiori difficoltà	- Questionario alunni	4
		11. Le strategie di recupero adottate dal docente per lo studente in difficoltà sono utili ed efficaci	- Questionario alunni	4
		12. L'insegnante usa gli strumenti della valutazione in funzione formativa, come occasione per gli studenti di autoriflessione e di miglioramento individuale e di classe	- Questionario alunni	4

B	B1 Valutazione e risultati in relazione al potenziamento delle competenze degli studenti	13. I criteri di valutazione utilizzati dall'insegnante sono equilibrati e noti agli studenti	- Questionario alunni	4
		14. Un numero significativo di suoi studenti raggiunge buoni risultati in prove di certificazione esterna (per esempio certificazioni linguistiche) e/o in fasi di istituto interne e/o esterne di competizioni e concorsi provinciali, regionali o sovraregionali	- Esiti di concorsi - Esiti delle certificazioni esterne - Esiti delle fasi di competizione	4
	B2 Contributo all'innovazione didattica e metodologica e alla ricerca didattica	15. L'insegnante usa strumenti informatici e/o metodologie didattiche innovative e/o metodologia CLIL.	- Questionario alunni - DS	4
		16. Partecipa attivamente ad iniziative di ricerca e di sperimentazione metodologica e didattica	- Attestati di partecipazione a progetti di ricerca metodologica e didattica - Documentazione e pubblicazione del lavoro svolto	4
	B3 Condivisione e diffusione di buone pratiche didattiche	17. Contribuisce alla produzione e alla documentazione di validi materiali didattici, messi a disposizione dell'intera comunità scolastica	- Materiali e documentazione didattica innovativa prodotta e condivisa, anche in formato multimediale	4
		18. È impegnato nella diffusione di buone pratiche didattiche, educative, organizzative su iniziativa personale o promosse da soggetti istituzionali o associazioni professionali che operano nel territorio	- Azioni come formatore dei colleghi - Collaborazioni didattiche	4

C	C1 responsabilità nel coordinamento organizzativo e didattico	19. assume e gestisce efficacemente ed in autonomia incarichi e responsabilità nel coordinamento organizzativo a supporto del funzionamento dell'istituzione scolastica	<ul style="list-style-type: none"> - Azioni di supporto organizzativo: sistema di comunicazione e documentazione, predisposizione lavori collegiali <ul style="list-style-type: none"> - Attività in orario extrascolastico - Attività in periodo di sospensione delle lezioni - Gestione burocratico-amministrativa fondi strutturali europei 	6
		20. assume e gestisce efficacemente ed in autonomia responsabilità nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo che la scuola si è data attraverso il PTOF e il PdM e nel controllo dei relativi processi	<ul style="list-style-type: none"> - Significativi contributi all'elaborazione del piano triennale dell'offerta formativa - Contributo al raggiungimento degli obiettivi indicati nel PdM - Svolgimento di azioni di monitoraggio delle azioni di miglioramento <ul style="list-style-type: none"> - Animatore digitale - Referente inclusione 	4
		21. assume e gestisce efficacemente responsabilità nella gestione dei gruppi di lavoro e delle articolazioni del collegio docenti	<ul style="list-style-type: none"> - Conduzione dei gruppi di lavoro con produzione di materiali ad uso interno del gruppo - Conduzione di gruppi di lavoro con produzione di materiali utili all'Istituto - Conduzione del gruppo con aumento delle competenze professionali dei componenti - Contributo al progetto di ri-mediazione didattica <ul style="list-style-type: none"> - Segretari di classe 	6
	C2. Responsabilità nella formazione del personale	22. assume e gestisce efficacemente ed in autonomia compiti di responsabilità nella promozione e nell'organizzazione delle attività di formazione del personale della scuola	<ul style="list-style-type: none"> - Raccolta di evidenze legate ai bisogni formativi del personale - Motivazione del personale verso nuove tematiche <ul style="list-style-type: none"> - Pianificazione degli interventi formativi 	4
		23. svolge efficacemente il ruolo di formatore nelle iniziative di formazione del personale della scuola, anche in forma di autoformazione	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione di docenti interni all'Istituto in relazione agli obiettivi di sviluppo - Documentazione e diffusione di buone prassi 	4
		24. svolge efficacemente le funzioni di tutor e di facilitatore per i docenti neoassunti in ruolo, tirocinanti, supplenti temporanei, neo-arrivati nell'istituto	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione delle attività <ul style="list-style-type: none"> - Report in itinere - Relazioni finali sugli esiti - Verbali del comitato di valutazione 	6

Requisiti per l'attribuzione del bonus

Per aver accesso alla procedura di eventuale attribuzione del bonus è necessario:

- Essere docente di ruolo con titolarità presso IIS Mario Rigoni Stern o in assegnazione provvisoria
- I docenti in anno di prova possono accedere al *bonus* purchè confermati in ruolo
- Non aver ricevuto sanzioni disciplinari nell'anno in corso
- Non aver superato 60 giorni continuative di assenza in un anno. Non aver superato 30 giorni non continuative. Per I docenti in part-time il numero di giorni di assenza non continuative deve essere calcolato in modo proporzionale all'orario settimanale.
- Aver avuto un comportamento professionale ineccepibile, puntuale e preciso in ogni aspetto definito dal contratto nazionale e di Istituto
- Aver dimostrato puntualità e precisione in ogni consegna e richiesta definite dalle circolari interne e dalle disposizioni impartite soprattutto per quel che attiene il corretto utilizzo del registro elettronico
- Conoscere gli atti interni (PTOF, procedure, atti di indirizzo...) ed a essi ricondurre la propria attività di docenza e operativa)
- Aver ottenuto almeno 36 punti

Il bonus verrà ripartito fra tutti i docenti in modo differenziato: raddoppiato per quei docenti che otterranno 86 punti o più.

Si precisa inoltre che per gli indicatori del punto C1 non verranno assegnati punteggi per quelle funzioni che prevedono già una remunerazione adeguata: Collaboratori, funzioni strumentali, referenti di commissioni e progetti, referenti di incarichi funzionali e particolari ecc. Verranno presi in considerazione solo quelle funzioni che non trovano alcun corrispettivo economico nel FIS, segretari C.d.C., e quegli incarichi che richiedono la partecipazione a lunghi percorsi formativi: referente inclusione e animatore digitale.

I 24 descrittori, in cui si articolano gli indicatori del modello, sono, in generale, evidenziati e riscontrati direttamente dalla scuola.

I descrittori 16-17-18 potranno essere riscontrati attraverso certificazioni prodotte dai docenti e consegnate in Presidenza entro e non oltre il 31 agosto 2017.

Il bonus verrà distribuito a non più del 25% dei docenti circa: 25% curricolari e 25% di sostegno. Il modello applicato ai docenti di sostegno presenta alcune voci peculiari differenti dai docenti comuni.

A parità di punteggio saranno considerati preponderanti quelli dell'Area A, poi dell'Area B e infine dell'Area C.

Per i docenti, che per le funzioni svolte non possono essere sottoposti al questionario degli alunni, sarà il D.S., in modo discrezionale, ad attribuire eventuali punteggi.

I docenti che per qualsiasi motivo non vogliono entrare nella procedura di valorizzazione del merito dovranno consegnare entro e non oltre il 31 marzo, in segreteria, una dichiarazione in tal senso.