



Istituto Comprensivo Statale di Nizza Monferrato
"Carlo Alberto Dalla Chiesa"

Reg. Campolungo 14049 Nizza M. to - Tel e Fax 0141721238
e-mail: atic816005@istruzione.it - atic816005@pec.istruzione.it
www.icnizzamonferrato.gov.it

PIANO DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO PROFESSIONALE E BONUS PREMIALE

Premesse

Il piano poggia la sua ragion d'essere su alcune premesse:

- il sistema scolastico esiste solo in funzione degli alunni/studenti
- non si valutano le persone ma soltanto le loro prestazioni lavorative

Esso rientra fra le azioni di valutazione delle prestazioni dei dipendenti pubblici e specifiche del comparto scuola di si fonda su alcuni presupposti normativi precisi e sulle innovazioni introdotte dalla legge 107/2015.

Il presente piano propone una analisi delle caratteristiche del bonus premiale e una proposta operativa per la valutazione/valorizzazione dei docenti.

Valutare è:

doveroso verso il cittadino "tax payer", perché i pubblici dipendenti sono retribuiti dalla fiscalità generale
uno stimolo per migliorare i servizi pubblici
iniquo trattare allo stesso modo chi fornisce prestazioni (anche molto) differenziate

la scuola pubblica è l'unica risorsa per il miglioramento socio-economico dei ceti più deboli

L'azione complessiva del valutare presenta di per sé alcune criticità

La carenza di cultura sulla valutazione del servizio pubblico è un tipico problema italiano;

la valutazione ed il controllo sono intesi in senso moralistico e vessatorio più che in un'ottica di miglioramento della qualità;

l'interesse del dipendente pubblico generalmente prevale su quello del cittadino; a scuola si valutano solo le prestazioni degli alunni, non quelle dei loro valutatori.

La Valutazione degli apprendimenti è ben lungi dall'essere "a regime"

L'accento è ancora posto sull'insegnamento anziché sull'apprendimento; sono ancora assenti standard di apprendimento ed è ancora molto problematica della valutazione delle competenze e della loro certificazione internazionale.

Alcuni interrogativi sono ancora aperti: sapere per "saper fare" o fine a se stesso? - Problem solving ecc.

Di fatto, ogni docente valuta come vuol e ed elevata è la disomogeneità tra aree geografiche nei livelli medi di apprendimento e tra classi all'interno della stessa scuola e tra scuole all'interno di contesti socio-economici paragonabili

PIANO DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO E OBIETTIVI STRATEGICI DEL SISTEMA DI ISTRUZIONE

Dalla Direttiva 11/2014 per il triennio: "... la valutazione è finalizzata al miglioramento della qualità dell'offerta formativa e degli apprendimenti e sarà particolarmente indirizzata:

- alla riduzione della dispersione scolastica e dell'insuccesso scolastico;
- alla riduzione delle differenze tra scuole e aree geografiche nei livelli di apprendimento degli studenti;
- al rafforzamento delle competenze di base degli studenti rispetto alla situazione di partenza;
- alla valorizzazione degli esiti a distanza degli studenti, con attenzione all'Università e al lavoro."

PIANO DELLA VALORIZZAZIONE ,BONUS,RAV e PDM presentano perciò intrinseche connessioni

La scuola deve provvedere alla costruzione di un impianto di valutazione interno alle scuole iscrivendoli in modo coerente con la struttura organizzativa della scuola delineata con le priorità del RAV e del PDM

IL RAV ai punti 5.1 Priorità e traguardi orientati agli esiti degli studenti: obiettivi generali (triennali) che la scuola intende conseguire a lungo termine con l'azione di miglioramento (una o due priorità all'interno di una o due aree degli Esiti);traguardi: risultati (triennali) attesi in relazione alle priorità. 5.2 Obiettivi di processo: Attività su cui si interviene concretamente (orizzonte temporale di un anno)

La Direttiva 11/2014 detta obiettivi di sistema:

la sezione 5 del RAV individua le priorità della singola istituzione scolastica;

il PdM (Sezz. 3 e 4 del modello INDIRE) declina le azioni da compiere

L'attribuzione del bonus deve valorizzare, tra gli altri, i docenti che più si sono impegnati nel miglioramento

Di conseguenza ,nei criteri di assegnazione del bonus, occorre tenere in considerazione le attività che la scuola ha individuato come prioritarie per il miglioramento degli esiti dell'offerta formativa, o del mantenimento dei buoni risultati ottenuti e delle pratiche efficaci e funzionali consolidate

Il piano di Valorizzazione avviato dalla Legge 107/2015 di fatto attua il d.lgs. 150/2009 e introduce la valorizzazione / valutazione dei docenti ma non definisce il sistema di misurazione delle prestazioni (premessa necessaria nel decreto Brunetta) lasciandone tutta la responsabilità al comitato e al dirigente.

Al Comma 126 e seguenti afferma che è

- Istituito un fondo di 200 milioni annui dal 1° gennaio 2016 per la valorizzazione del merito del personale docente
- Riscritto l'articolo 11 del d.lgs. 297/1994 che definisce composizione e competenze del comitato di valutazione dei docenti e che pone le basi per la procedura valutativa

Secondo l'Art 11 del TU

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.

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.

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.

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.

COMITATO DI VALUTAZIONE :COMPOSIZIONE E FUNZIONI

Dal 2015-16 il comitato di valutazione, ora di durata triennale, ha la seguente composizione:

- il dirigente in veste di presidente
- tre docenti (due scelti dal collegio ed uno scelto dal consiglio d'istituto)
- due genitori oppure uno studente e un genitore scelti dal consiglio d'istituto
- un esterno individuato dall'USR tra docenti, dirigenti, ispettori

Ambiti come punti qualificanti da cui individuare i criteri

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

L'individuazione dei criteri deve avvenire pertanto sulla base:

a1) della qualità dell'insegnamento

a2) del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica

a3) del successo formativo e scolastico degli studenti

b1) dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni

b2) dell'innovazione didattica e metodologica

b3) della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche

c1) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico

c2) delle responsabilità assunte nella formazione del personale

Occorre osservare la connessione con:

- riduzione della dispersione scolastica e dell'insuccesso scolastico
- riduzione delle differenze tra scuole e aree geografiche nei livelli di apprendimento degli studenti
- rafforzamento delle competenze di base degli studenti rispetto alla situazione di partenza
- valorizzazione degli esiti a distanza degli studenti, con attenzione anche all'Università e al lavoro

Funzionamento del comitato

Regole generali valide per tutti gli OO.CC.:

- il comitato è validamente costituito anche nel caso in cui non tutte le componenti abbiano espresso la propria rappresentanza
- le sedute sono valide se è presente "la metà più uno" dei componenti in carica
- le decisioni sono assunte a maggioranza assoluta dei voti regolarmente espressi, dovendo con ciò intendersi che i voti di astensione non hanno rilievo;
- in caso di parità prevale il voto del presidente

I criteri per l'attribuzione del bonus vanno deliberati dal solo comitato di valutazione

Il comitato è tenuto a individuare i criteri per la valorizzazione del merito sulla base di criteri stringenti, puntuali, rilevabili, misurabili, valutabili che sappiano effettivamente rilevarlo per poi promuoverlo e valorizzarlo

- Il comma 3 dell'art. 11 del T.U. usa la voce verbale "individua" che è pacificamente intesa come obbligo

I criteri sono definiti come parametri oggettivi di indirizzo su cui il dirigente basa le proprie scelte

- L'eventuale assenza di criteri amplia la discrezionalità del dirigente nell'operare la valutazione

- Il fondo è ripartito con D.M. tra le scuole in proporzione al numero dei docenti (tenendo conto anche dei fattori di complessità e delle aree a rischio)
- L'attribuzione del bonus per la valorizzazione del merito non ricade fra le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- Il dirigente, sulla base dei criteri individuati dal comitato e (sulla base) di motivata valutazione, assegna annualmente al personale docente un bonus
- Il bonus ha natura di retribuzione accessoria
- né i criteri attributivi del bonus, né la sua misura definita dal dirigente scolastico e sostenuta da adeguata motivazione, sono contrattabili
- E' vietata la distribuzione a pioggia dei relativi compensi
- Obbligatoriamente deve esserci un personale che risulti più meritevole che non può essere inferiore al 10% della rispettiva totalità

IL BONUS è finalizzato a premiare:

- la qualità del lavoro (mentre il FIS ne retribuisce la quantità oltre il dovuto)
- l'assunzione di maggiori responsabilità

È soggetto ad obblighi di informazione preventiva (sull'importo complessivo) e successiva (sui nomi dei percipienti) nel rispetto della privacy, quindi niente informazioni sui compensi individuali

BONUS : AMBITI-CRITERI

Alcune voci fanno evidente riferimento ad una maggiore qualità (non quantità), altre a determinate attività (innovazione), altre ancora ad una assunzione di responsabilità in due campi distinti:

- Coordinamento organizzativo e didattico
- Formazione del personale

Occorre riferirsi alla "diligenza tecnica" di cui all'articolo 2104 c.c.

esiste una soglia di diligenza (c.d. tecnica) minima a cui tutti i lavoratori dipendenti sono obbligati:

La violazione dell'obbligo costituisce fattore di demerito (illecito disciplinare) ed è punibile ex art. 2106 c.c.; il superamento della soglia costituisce fattore di merito e va premiato costituisce un premio *ex post e non è predefinibile*

Il bonus è erogato in connessione ad una prestazione "superiore" all'obbligo fissato per contratto e dunque non è contrattabile "per definizione".

L'individuazione dei criteri/bonus non è "libera" ma deve essere ancorata ai tre macroambiti previsti dall'art. 11, comma 3;

è più semplice riferirsi agli otto ambiti elementari derivabili dai tre per analisi linguistica

non devono travalicarli a pena di illegittimità, devono essere utili al dirigente per orientarsi nella scelta tra le infinite osservazioni possibili, Devono fare riferimento a parametri quanto più oggettivi possibile.

La ricerca di un modello condiviso si conforma ai seguenti principi

- Oggettività
- Rappresentatività ed analiticità
- Progressività
- Autovalutazione
- Partecipazione e trasparenza
- Conformità
- Fattibilità

I criteri proposti devono

- Contemperare la discrezionalità del dirigente con una procedura matematica oggettiva(procedimento deve basarsi su segni ben selezionati -evidenze)
- Favorire la partecipazione alla procedura di valutazione del maggior numero di persone(procedimento valido trasparente e partecipato; criteri chiari e dichiarati)
- Prevenire le situazioni di conflitto di interesse
- Garantire la massima trasparenza, la massima rappresentatività ed analiticità riguardando l'intera espressione della professionalità
- Incentivare il miglioramento e costituire un'opportunità per stimolare e orientare il docente in un percorso di auto-osservazione
- Osservare le disposizioni normative e risultare fattibile con i limiti delle risorse e delle dei tempi

LA VALORIZZAZIONE/ VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE

La valutazione del dirigente si articola in diverse fasi successive all'individuazione dei criteri da parte del Comitato di Valutazione

Fase 1 (comitato): individuare con adeguata precisione le attività da considerare,collegandole agli ambiti di legge più appropriati

- Fase 2 (dirigente e staff): ripartire il lavoro di rilevazione e di registrazione di fatti e dati significativi

- Fase 3 (dirigente e staff): applicare l'algoritmo matematico

- Fase 4 (dirigente): assunzione di decisione sul pagamento

La valutazione/ valorizzazione del merito da parte del dirigente deve essere motivata deve cioè fondarsi su evidenze documentali e/o ad elementi fattuali ben osservabili ed effettivamente osservati nei diversi ambiti,dal DS o da suoi delegati (la decisione circa la loro rilevanza spetta al solo DS)

L'opinabilità degli elementi da tenere in considerazione non è rilevante (purché non vi sia manifesta illogicità)

- La quantificazione del "premio" compete al dirigente ex art. 17, c. 1, lett. e-bis d.lgs. 165/2001

(non può essere contrattata proprio per questo)

PROPOSTA PER ATTRIBUZIONE BONUS		
CRITERI	ATTIVITA'	EVIDENZE FATTI OSSERVATI
A1Qualità dell'insegnamento,	PROGETTAZIONE/ DOCUMENTAZIONE / VALUTAZIONE FORMAZIONE	E1 Programmazione accurata delle attività didattiche e tenuta efficace della documentazione didattica E2Uso di strumenti valutativi adeguati a rilevare lo sviluppo delle competenze E3Cura del miglioramento delle proprie competenze e della propria formazione con ricadute generali sull'Istituzione scolastica
A2 Contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica	GRUPPI DI LAVORO PER : GRUPPI DI LAVORO PER : PTOF RAV- PDM GRUPPI DI LAVORO PER: ELABORAZIONE/ REALIZZAZIONE DI PROGETTI FONDI EUROPEI BANDI MIUR USR REGIONE RETI DI SCUOLE PER INCLUSIONE ...CONTRO LA DISPERSIONE	E4Apporto e contributo significativo alla elaborazione , stesura e gestione del PTOF E5 Apporto e contributo significativo alla predisposizione e gestione del RAV e del Pdm all'interno del NIV E6 Apporto e contributo significativo alla informazione , ricognizione dei bandi pubblicati (PON- MIUR -USR- Fondazioni...) e alla elaborazione e presentazione progetti di interesse per la scuola e alla loro rendicontazione E7Apporto efficace nella costituzione di ambienti di apprendimento innovativi ed efficaci per l'inclusione e contro la dispersione scolastica
A3 Contributo al successo formativo e scolastico degli studenti	RISULTATI SCOLASTICI NELLE PROVE COMUNI STANDARDIZZATE RISULTATI A DISTANZA CERTIFICAZIONE COMPETENZE	E8Apporto e contributo significativo alla elaborazione, diffusione e messa in atto delle prove standardizzate comuni di italiano-matematica- L2 E9progettazione , organizzazione delle situazioni di apprendimento e valutazione per competenze
B1Risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni	RECUPERO POTENZIAMENTO- AMPLIAMENTO E ARRICCHIMENTO OFFERTA FORMATIVA POTENZIAMENTO COGNITIVO MIGLIORAMENTO RELAZIONE ESPERIENZE DOCUMENTATE CLIL CONCORSI-GARE-EVENTI- USCITE	E10Apporto e contributo significativo alla realizzazione di progetti per il contrasto della dispersione, abbandono scolastico, bullismo. E11Adozione di strategie efficaci e innovative nella progettazione e realizzazione di attività di recupero e potenziamento extra-curricolari. E12Cura e rafforzamento di relazioni positive con alunni, docenti , genitori, dirigente e soggetti del territorio E13Partecipazione a competizioni disciplinari a livello territoriale e nazionale.

B2 Innovazione didattica e metodologica,	INNOVAZIONE DIDATTICA E METODOLOGICA UTILIZZO METODOLOGIE E REALIZZAZIONE ESPERIENZE DIDATTICHE INNOVATIVE PER IL MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E DIDATTICO DELLA SCUOLA	E14 Presentazione e realizzazione di progetti innovativi, anche con utilizzo nuove tecnologie; documentazione, diffusione e ricadute sul cambiamento della scuola E15 Apporto e contributo significativo al cambiamento e potenziamento dei servizi offerti dalla scuola e impatto sul miglioramento organizzativo e didattico della scuola. E16 Partecipazione a progetti in rete anche con enti e associazioni del territorio per l'arricchimento dell'Offerta Formativa dell'Istituto
B3 Collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche	BUONE PRASSI RICERCA DIDATTICA	E17 Apporto e contributo significativo al cambiamento e potenziamento dei servizi offerti dalla scuola e impatto sul miglioramento organizzativo e didattico della scuola E18 Apporto e contributo significativo all'attività di diffusione di buone prassi nell'Istituto o nella rete a vantaggio dei colleghi.
C1 Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico	COORDINAMENTO ORGANIZZATIVO COORDINAMENTO DIDATTICO	E19 Svolgimento di incarichi di coordinamento organizzativo e didattico con deleghe E20 Animatore digitale E21 Svolgimento di incarico nel Servizio di prevenzione e protezione della Sicurezza E22 Responsabile del Gruppo di lavoro per l'inclusione (GLI) d'Istituto
C2 Responsabilità nella formazione del personale.	PROGETTAZIONE FORMAZIONE TUTOR	E23 Svolgimento di incarico come formatore del personale e coordinatore di gruppo in iniziative di autoformazione e formazione dei docenti; E24 Svolgimento di incarico di tutor del docente neoassunto e di attività di peer-tutoring in disseminazione di buone pratiche

L'analisi del modello proposto evidenzia i dati desumibili dalla documentazione:

- Prestazioni degli alunni
- Miglioramento dispersione (successo formativo e scolastico)
- Redazione documentazione
- Fatti rilevabili dal dirigente o dai docenti
- Comportamenti costruttivi nei CdC, GdL ecc.
- Innovazione didattica

Il vero obiettivo di ogni sistema premiale è stimolare il miglioramento in tutti

Chi non è stato premiato oggi deve essere certo che può esserlo domani se si impegna di più

Occorre evitare nel modo più assoluto di premiare in base a considerazioni implicite e prive di riscontri fattuali e/o documentali.

Il dirigente corretto "fa la differenza"



PROFESSIONE :DOCENTE

QUALI INSEGNANTI PER LA SCUOLA DELL'AUTONOMIA?

1. Stato giuridico
2. Codice deontologico
3. Sviluppo professionale
4. Valutazione
5. Codice disciplinare

1STATO GIURIDICO

FUNZIONE DOCENTE : IDENTITA' PROFESSIONALE

Condizioni e strumenti di una professione moderna:

- un **PROFILO PROFESSIONALE CONDIVISO** e un **CODICE DEONTOLOGICO** dei doveri professionali , senza i quali non esiste una identità professionale;
- un **patrimonio condiviso** di tecniche,pratiche e modelli di azione per risolvere problemi nel campo dell'apprendimento , continuamente rinnovato attraverso la ricerca , in un rapporto di collaborazione stabile e riconosciuta tra scuole e centri d ricerca;
- una **rete di organi collegiali di tipo professionale** fondata non sulle ideologie e sulle opzioni politiche ma sull'appartenenza alla professione , sull'adesione a un codice deontologico, in grado di aggiornare continuamente gli standard e di offrire una guida e sostegno all'esercizio della professione ;
- un'**organizzazione del lavoro che valorizzi** adeguatamente gli insegnanti migliori , in particolare utilizzandoli per aiutare le nuove generazioni di colleghi ad acquisirne i metodi.

LIBERTA' D'INSEGNAMENTO da interpretare in termini di responsabilità educativa, didattica, organizzativa nell'offerta e nella gestione di un servizio che la scuola deve garantire agli studenti

DIRITTI E DOVERI radicati in un'etica , in un codice deontologico e in standard professionali fondati su valori:

- la dignità e il rispetto della persona che esclude ogni discriminazione ,
- la responsabilità,
- l'imparzialità,

- il rispetto del pluralismo ,
- l'equità
- la trasparenza,
- la fiducia ,
- la speranza,
- l'autenticità,
- la coerenza,
- la testimonianza ,
- il senso critico,
- la solidarietà,
- la collaborazione

DIRITTI E DOVERI

Regolamento RICHIESTE PERMESSI , ASSENZE (in allegato)

2 CODICE DEONTOLOGICO

Codice deontologico dei doveri professionali senza i quali non esiste un'identità professionale

ETICA RESPONSABILITA'

Patrimonio condiviso di tecniche , pratiche e modelli di azione per risolvere problemi nel campo dell'apprendimento

A MOTIVAZIONI
B CRITERI
C DEFINIZIONE

A PERCHE'?

- 1) Per contemperare l'autonomia professionale con gli interessi dei fruitori delle prestazioni professionali
- 2) Per promuovere alti standard di pratica professionale
- 3) Per fornire punti di riferimento ai fini dell'autovalutazione
- 4) Per stabilire un quadro di comportamenti e responsabilità che aiutino a costruire l'identità professionale
- 5) Per aumentare il senso di appartenenza alla comunità professionale
- 6) Come segno di maturità professionale

B CRITERI

Il docente è chiamato a rispondere:

- Ai bisogni di educazione e istruzione degli alunni
- Alle domande delle famiglie
- al compito che lo accomuna ai colleghi
- alle richieste che gli vengono dal contesto in cui opera
- alle sfide dei nuovi programmi d'insegnamento-apprendimento: sapere, saper fare, saper apprendere, saper essere, saper cambiare

LA QUALITA' DELL'INSEGNAMENTO HA UN'INFLUENZA DETERMINANTE SUL PROGRESSO DELLA SOCIETA'.

- **Ai VALORI ISPIRATORI NELLA COSTITUZIONE**

- 1) La libertà e l'uguaglianza dei cittadini
- 2) La libertà d'insegnamento-apprendimento
- 3) Il diritto di apprendere
- 4) La solidarietà e la non violenza
- 5) La responsabilità nell'esercizio della professione

C DEFINIZIONE

Il docente pertanto:

- 1) si adopera per migliorare costantemente la propria preparazione professionale(disciplinare, metodologica e relazionale);
- 2) mette a disposizione dei colleghi la propria competenza ed esperienza;
- 3) verifica regolarmente i risultati del suo operato;
- 4) si impegna a creare un clima di rispetto e collaborazione tra i colleghi;
- 5) contribuisce al buon funzionamento della scuola con la partecipazione responsabile ai momenti di lavoro collegiale;
- 6) rispetta il segreto professionale;
- 7) si oppone ad ogni provvedimento che leda la libertà e la dignità della professione docente;
- 8) tiene un comportamento che sia di esempio ai suoi allievi;
- 9) si adopera per favorire l'acquisizione della conoscenza, lo sviluppo dello spirito critico e di ricerca e la formazione democratica;
- 10) cura che nessuno degli allievi venga posto in situazione di imbarazzo o di difficoltà;
- 11) stringe con gli allievi un patto educativo fondato sulla fiducia reciproca, sulla lealtà e sul costante rispetto delle regole necessarie per la serenità del lavoro comune;
- 12) valuta gli allievi con imparzialità, esplicita i criteri adottati e premia il merito nello studio, nell'acquisizione delle conoscenze e nei comportamenti;
- 13) riconosce la famiglia come interlocutore indispensabile della sua attività professionale.

Il docente nella scuola dell'autonomia è chiamato ad assumersi la responsabilità di:

- 1) mettere al centro della sua professione la persona dell'allievo, le sue esigenze di educazione, di senso, di istruzione;
- 2) considerare il proprio compito professionale in rapporto con la responsabilità educativa dei genitori,
- 3) esplicitare il punto di vista delle aree disciplinari, così da garantire e sollecitare la libera verifica dell'alunno;
- 4) valutare ogni alunno in modo chiaro ed esplicito, così che l'identificazione degli errori avvenga in un'ottica di correzione e di formazione;
- 5) collaborare alla creazione di un clima di dialogo che promuova e valorizza la libertà di insegnamento di ogni docente;
- 6) costruire la comunità scolastica come luogo in cui persone e associazioni abbiano la libertà di esprimersi e prendere iniziative;
- 7) trasmettere valori positivi, entusiasmo, fiducia nell'uomo come singolo e come parte della comunità;
- 8) esercitare la sua "autorità" asimmetrica verso gli alunni in modo corretto e quindi proporsi come centro di discussione per contribuire a formare opinioni, non ad orientarle.

3 SVILUPPO PROFESSIONALE

Valorizzazione di elevati livelli di professionalità per una nuova immagine della categoria

- Condizioni:
- Rapporto di collaborazione tra scuole
- Una rete di rapporti collegiali di tipo professionale fondata sull'appartenenza alla professione, sull'adesione ad un codice deontologico
- Un'organizzazione del lavoro che valorizza adeguatamente gli insegnanti, sviluppo del capitale umano
- Realizzare un ambiente integrato di crescita professionale a domanda

AUTOEFFICACIA capacità di autoregolazione

Benessere, successo

FORMAZIONE INIZIALE E CONTINUA PROFESSIONALIZZANTE competenze specifiche disciplinari, specifiche trasversali di natura pedagogico didattico, comunicativo relazionale e tecnica

Ripensare le condizioni di una formazione continua che tengano conto delle esigenze degli insegnanti e dei bisogni della scuola: l'autonomia scolastica, la responsabilità capo d'istituto per la pianificazione della spesa e per la valorizzazione delle risorse umane della scuola, la responsabilità di ciascun docente di pianificare e realizzare un progetto personale di formazione.

SOSTITUZIONE DEI DOCENTI ASSENTI

Flessibilità plurisettimanale dell'orario

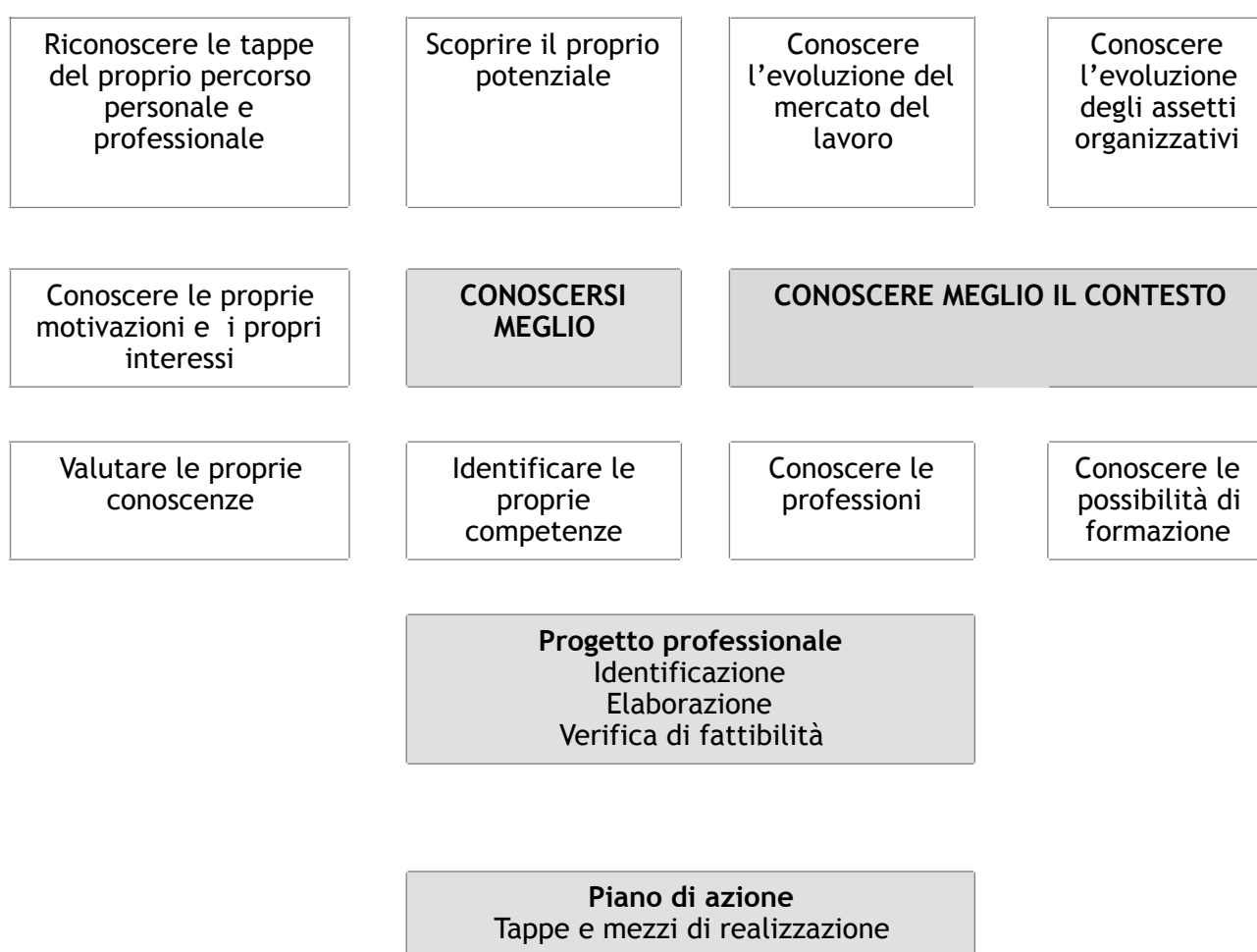
Obbligo dei docenti a sostituirsi ,non solo disponibilità

4AUTOVALUTAZIONE PROFESSIONALE: UN PERCORSO DI BILANCIO DI COMPETENZE.

QUASI UNAGUIDA PRATICA AL PERCORSO DI BILANCIO

A PERCHE' UN BILANCIO DI COMPETENZE?

Elementi costitutivi di un percorso di bilancio



B MODELLO DI COMPETENZE PROFESSIONALI

- 1 **SAPERE -CONOSCENZE** :sapere specifico richiesto dalla professione , campo di sapere generale e organizzativo
- 2 **SAPER FARE- CAPACITA'**: abilita' professionali connesse allo svolgimento dell'attività di lavoro e all'utilizzo del bagaglio di conoscenze
3. **SAPER ESSERE -QUALITA'**: doti più personali comunque indispensabili sia per implementare le capacità sia per orientare i comportamenti organizzativi

- 1. CONOSCENZE(campi di saperi...)**
 - 1.1TECNICO SPECIALISTICHE(.... specifico professionale)
 - 1.2 GENERALI(.... più ampio, cultura di base)
 - 1.3 ORGANIZZATIVE(..... dei sistemi e dei processi organizzativi in cui si realizza l'attività professionale)

2. CAPACITA'

2.1.LOGICO STRATEGICHE(abilità cognitive che consentono di ordinare l'attività professionale in funzione dei problemi)

- 2.1.1Pianificazione
- 2.1.2 Analisi dei bisogni
- 2.1.3 Soluzione dei problemi
- 2.1.4 Decisione

2.2.INTERPERSONALI(abilità di relazione)

- 2.2.1Comunicazione
- 2.2.2Negoziazione
- 2.2.3Collaborazione
- 2.2.4 Condivisione di gruppo

2.3.GESTIONALI(abilità che identificano il ruolo professionale in termini di responsabilità)

- 2.3.1Organizzazione
- 2.3.2Leadership
- 2.3.3Motivazione
- 2.3.4Gestione del cambiamento

3. QUALITA'

3.1.OPERATIVE(doti connesse con il modo di porsi nei confronti del lavoro)

- 3.1.1Realizzazione
- 3.1.2Determinazione
- 3.1.3Autonomia

3.2.SOCIALI(doti connesse con la gestione delle relazioni organizzative)

- 3.2.1Apertura
- 3.2.2Positività
- 3.2.3Affidabilità

3.3 SOGGETTIVE(doti personali orientate alle dimensioni psicologiche di crescita e di sviluppo)

- 3.3.1Flessibilità
- 3.3.2Equilibrio
- 3.3.3 Creatività

COMPETENZA CAPACITA' DI MOBILITARE TALI CONOSCENZE, ABILITA' E QUALITA' PER FAR FRONTE A SITUAZIONI DIVERSE



- **COMPETENZA COME SISTEMA DI CONOSCENZE**
- **COMPETENZA COME ORCHESTRAZIONE DI SCHEMI DI AZIONE**
- **COMPETENZA COME MOBILITAZIONE DI RISORSE PER RISOLVERE UNA FAMIGLIA DI PROBLEMI**
- **COMPETENZA E METACOGNIZIONE**
- **COMPETENZA E PROCESSI AFFETTIVI, VOLITIVI E MOTIVAZIONALI**

C AUTOVALUTAZIONE

DAL PERCORSO DI BILANCIO ALLO SVILUPPO DELLA CAPACITA' DI AUTOVALUTAZIONE

Grande importanza attribuita all' **autovalutazione** dall'intervento di bilancio.

Processo di Autovalutazione

Valutazione interna del soggetto relativa a competenze, interessi,, valori, motivazioni.

Coinvolgimento di diversi fattori psicologici (il concetto di sé, l'identità, l'autostima, l'autoefficacia, la metacognizione, il locus of control)

Permette di interpretare e giudicare il percorso svolto , i risultati raggiunti e il confronto con altri

Cardini del percorso di autonomizzazione

Riflessioni iniziali sulle competenze acquisite : riflessione sulle tappe principali del percorso formativo e professionali; identificazione dei passaggi significativi che hanno contribuito alla propria formazione

valutazione delle dieci competenze

- 1) La progettazione didattica
- 2) L'organizzazione e realizzazione di un intervento didattico
- 3) La valutazione
- 4) La progettazione educativa
- 5) Le abilità relazionali e comunicative
- 6) Le abilità informatiche
- 7) La ricerca educativa
- 8) Le strategie di studio in profondità
- 9) La capacità di lavorare in gruppo
- 10) La promozione dei processi motivazionali

riflessioni conclusioni sulle competenze acquisite e sul percorso svolto: punti di forza e lacune
Schede di autovalutazione

Riferimenti e fonti :

ANNALI Istruzione 2002

Quaglino, Modelli di formazione per modelli di competenza- Milano Franco Angeli 1993

Quaglino, Gruppo di Lavoro e lavoro di gruppo Raffaello Cortina 1992

Torre-Ricchierdi, Competenze dell'insegnante- Erikson 2007

Quaderno n° 4 TREELLE



Istituto Comprensivo Statale di Nizza Monferrato
 "Carlo Alberto Dalla Chiesa"

Reg. Campolungo 14049 Nizza M. to - Tel e Fax 0141721238
 e-mail: atic816005@istruzione.it - atic816005@pec.istruzione.it
 www.icnizzamonferrato.gov.it

DOCENTE**TUTOR.....**

1.0 RELAZIONE CON L'ISTITUZIONE SCOLASTICA

1.1 Relazione instaurata con la comunità scolastica:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

1.2 Collaborazione con il tutor:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

2.0 CAPACITA' LOGICO STRATEGICHE (abilità cognitive che consentono di ordinare l'attività professionale in funzione dei problemi)

2.1 Pianificazione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

2.2 Analisi dei bisogni:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

3. Soluzione dei problemi:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

2.4 Decisione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

3.0 CAPACITA' INTERPERSONALI (Le abilità relazionali e comunicative)

3.1 Comunicazione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

3.2 Negoziazione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

3.4 Collaborazione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

3.5 Condivisione di gruppo:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

4. QUALITA' OPERATIVE (doti connesse con il modo di porsi nei confronti del lavoro)

4.1 Realizzazione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

4.2 Determinazione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

4.3 Autonomia:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

5.0 QUALITA' SOCIALI (doti connesse con la gestione delle relazioni organizzative)

5.1 Apertura

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

5.2 Positività:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

5.3 Affidabilità

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

6.0 QUALITA' SOGGETTIVE (doti personali orientate alle dimensioni psicologiche di crescita e di sviluppo)

6.1 Flessibilità

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

6.2 Equilibrio

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

6.3 Creatività

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.0 COMPETENZE

7.1 La progettazione didattica

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.2 La progettazione educativa

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.3 L'organizzazione e realizzazione di un intervento didattico

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.4 La valutazione

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.5 La capacità di lavorare in gruppo

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.6 Le abilità informatiche

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.7 La promozione dei processi motivazionali

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

AUTOVALUTAZIONE DOCENTE

1.0 RELAZIONE CON L'ISTITUZIONE SCOLASTICA

1.1 Relazione instaurata con la comunità scolastica:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

1.2 Collaborazione con il tutor:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

2.0 CAPACITA' LOGICO STRATEGICHE (abilità cognitive che consentono di ordinare l'attività professionale in funzione dei problemi)

2.1 Pianificazione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

2.2 Analisi dei bisogni:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

4. Soluzione dei problemi:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

2.4 Decisione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

3.0 CAPACITA' INTERPERSONALI (Le abilità relazionali e comunicative)

3.1 Comunicazione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

3.2 Negoziazione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

3.4 Collaborazione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima
--------------------	---	---	---	---	---	---------------------

3.5 Condivisione di gruppo:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

5. QUALITA' OPERATIVE (doti connesse con il modo di porsi nei confronti del lavoro)

4.1 Realizzazione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

4.2 Determinazione:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

4.3 Autonomia:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

5.0 QUALITA' SOCIALI (doti connesse con la gestione delle relazioni organizzative)

5.1 Apertura

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

5.2 Positività:

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

5.3 Affidabilità

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

6.0 QUALITA' SOGGETTIVE (doti personali orientate alle dimensioni psicologiche di crescita e di sviluppo)

6.1 Flessibilità

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

6.2 Equilibrio

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

6.3 Creatività

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.0 COMPETENZE

7.1 La progettazione didattica

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.2 La progettazione educativa

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.3 L'organizzazione e realizzazione di un intervento didattico

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.4 La valutazione

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.5 La capacità di lavorare in gruppo

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.6 Le abilità informatiche

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima

7.7 La promozione dei processi motivazionali

valutazione minima	1	2	3	4	5	valutazione massima