

Prot. n. 2007/2-1 del 26/04/2016

Verbale Comitato di Valutazione per elaborazione criteri

Il giorno ventisei aprile dell'anno 2016 alle ore diciotto e trenta nella Biblioteca del liceo "C. Sylos" di Bitonto, su convocazione della Dirigente prof.ssa Antonia Speranza, prot. n. 1990/2-9 del 23/04/2016, si riunisce il Comitato di Valutazione dei Docenti per discutere i seguenti punti all'o.d.g.:

1. Insediamento del Comitato di Valutazione
2. Individuazione dei criteri di Valutazione dei Docenti

In ordine al primo punto, constatata la presenza di tutti i componenti, come da decreto di composizione prot. n. 1655/2-9 del 07/04/2016, la Dirigente, dopo aver affidato il compito di verbalizzare la seduta alla prof.ssa Pasqua Cipriani, dichiara insediato il Comitato di Valutazione nelle seguenti persone:

prof.ssa Antonia Speranza Dirigente Scolastica Presidente
prof. Rosario Modugno componente esterno nominato dall'USR-Puglia
prof.ssa Margherita Schiavone componente genitori eletto dal C. di Istituto
sig. Pablo Panebianco componente studenti eletto dal C. di Istituto
prof.ssa Maria Pia Marrone componente docente eletto dal C. di Istituto
prof.ssa Anna Rita Guastamacchia componente docente eletto dal Collegio Docenti
prof.ssa Pasqua Cipriani componente docente eletto dal Collegio Docenti

In ordine al secondo punto, la Dirigente evidenzia l'importanza del compito assegnato dalla legge 107/2015 al Comitato di Valutazione dei Docenti per la formulazione dei criteri per l'assegnazione del *bonus* illustrando i passaggi fondamentali contenuti nelle disposizioni normative ai fini del riconoscimento e della valorizzazione del merito degli insegnanti. Premette che, sin dall'inizio dell'anno scolastico nei diversi contesti collegiali ha dato vita a percorsi formativi finalizzati alla conoscenza e comprensione della Legge 107/2015, anche per focalizzare l'attenzione sul fatto che la qualità professionale degli insegnanti è la variabile maggiormente correlata al successo formativo degli studenti e che la valorizzazione del merito mira al progressivo miglioramento della professionalità e della motivazione dei docenti, delle pratiche didattiche e organizzative d'Istituto, come rappresentate nel Piano di Miglioramento scaturito dal RAV, evidenziando che la professionalità dei docenti costituisce, unitamente al potenziale di sviluppo degli alunni, il capitale e la principale risorsa dell'Istituto, bene di primario interesse pubblico. Tutti gli insegnanti fanno lo stesso lavoro, ma non allo stesso modo e con lo stesso risultato, per cui occorre superare il tabù della fittizia uniformità professionale e incentivare quei docenti che lavorano in coerenza con gli obiettivi fissati dalla legge della *Buona scuola* puntando ad innalzare i livelli di istruzione e di competenze per contrastare le disuguaglianze, prevenire e recuperare la dispersione, garantire il successo formativo. Si conviene che al centro dell'intervento riformatore vi sono i processi didattici e l'evoluzione dal diritto al successo formativo, quale esito atteso per tutti, al diritto ad una prestazione didattica efficace. Ne discende, quindi, che le principali aree da indagare per la valorizzazione dei meriti e impegni professionali sono la qualità dell'insegnamento, i risultati, l'innovazione metodologica, la ricerca, la diffusione di buone pratiche, la responsabilità nel coordinamento e nella formazione, promosse dai dirigenti in continuità con i processi valutativi in corso previsti dal SNV coerenti con gli ambiti e le priorità individuati dalla scuola nel Piano di Miglioramento. Si procede alla lettura dell' art. 1, commi 126,127,128,129,130 della legge 107/15 che riporta tutti i passaggi per la valorizzazione della professionalità docente. Il comma 127 recita: "*Il dirigente scolastico, sulla base dei criteri individuati dal Comitato per la valutazione dei docenti, assegna annualmente al personale docente una somma del fondo*" del merito di cui al comma 126 "*sulla base di una motivata valutazione*" come è riportato nel comma 128; la somma, "*definita bonus, è destinata a valorizzare il merito del personale di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni grado ed ordine e ha natura*

accessoria". Si considera, inoltre, quanto contenuto nel comma 78 che riconduce alla responsabilità del dirigente l'efficace ed efficiente gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e materiali, nonché gli elementi comuni del sistema scolastico pubblico, assicurandone il buon andamento. A tale scopo, svolge compiti di direzione, gestione, organizzazione e coordinamento ed è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio ex art. 25 D.Lgs n.165/2001, nonché della valorizzazione delle risorse umane. La legge prevede che anche i dirigenti siano valutati e fra i criteri della loro valutazione la legge sulla *Buona scuola* contempla la *valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali*. La discussione affronta anche il problema delle scuole che in questo primo anno devono provvedere alla costruzione di un impianto di valutazione interno attenendosi agli ambiti fissati dalla legge, in particolare al comma 129, iscrivendoli in modo coerente al PTOF integrato con le priorità del RAV e del PdM. Si conviene che l'impianto del modello di valutazione interno deve essere trasparente, oggettivo e condiviso e che i criteri devono essere *stringenti, puntuali, rilevabili, misurabili, valutabili; che valutino, infine, i comportamenti, non le persone e siano pubblicati (Amministrazione trasparente D. Lgs33/13)*. Si concorda sul fatto che nelle attività lavorative complesse le misure quantitative (compiti aggiuntivi didattici e organizzativi), vanno integrate con quelle qualitative e di considerare la prestazione lavorativa che va oltre il normale buon esercizio della professione e il normale livello di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni, previsto dal Codice Civile, art. 1176, per il quale si percepisce una retribuzione. Si richiama il punto 5, comma 129 della l.107/15 con riferimento al comma 3 dell'art. 448 del TU297/94 in cui si afferma che la valutazione del servizio è motivata tenendo conto delle qualità intellettuali, della preparazione culturale e professionale, anche con riferimento a eventuali pubblicazioni, della diligenza, 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, né analitico, né sintetico e non è traducibile in punteggio. Si rammentano altri esempi di criteri quali quelli indicati dall'art. 4 del DM 850/2015 per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e prova: a. corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti; b. corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali; c. osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente; d. partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti. Precisato che il Comitato non agisce quale organo perfetto, ma a maggioranza, che il bonus non può essere distribuito a pioggia, poiché il Dirigente ne risponde in sede di valutazione dirigenziale (art.18, D.Lgs.150/09 e art.1, comma93, Legge 107/15) e davanti alla Corte dei Conti per danno erariale (art.7, comma 5, D. Lgs.165/01); che il personale meritevole non deve essere inferiore al 10% del personale di ruolo; che nulla osta per l'attribuzione del bonus anche alla componente docente del Comitato; che il riconoscimento del suddetto va motivato dal D.S., ai sensi del comma 129, si procede all'individuazione dei criteri/descrittori nei tre ambiti: **A) Qualità dell'insegnamento B) Potenziamento competenze e innovazione didattica C) Coordinamento e formazione**, Ambiti da ritenersi di uguale peso e valore e rilevanti, ai fini dell'assegnazione del bonus, solo per evidenze superiori al 50%.

	CRITERI	STRUMENTI PER LA RILEVAZIONE
<p style="text-align: center;">AMBITO A</p> <p>Qualità dell'insegnamento e contributo al miglioramento dell'Istituzione scolastica nonché del successo formativo scolastico degli studenti</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programmazione accurata e efficace delle attività didattiche. 2. Adozione di strategie didattiche efficaci e trasparenti: comunicazione degli obiettivi, indicazioni sul metodo di studio, patto didattico per le verifiche e comunicazione rapida degli esiti di esse. 3. Coinvolgimento degli studenti nella riflessione sul proprio rendimento (autovalutazione). 4. Attività di recupero e potenziamento curriculari. 	<p>Registro di classe e del docente; registro dei laboratori; indicazioni da parte di genitori, studenti, personale della scuola; osservazione diretta del Dirigente; evidenze emerse durante le riunioni dei Consigli di Classe e/o presenti in verbali di riunioni operative; esiti degli scrutini.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 5. Efficacia della gestione disciplinare della classe. 	<p>Annotazioni sul registro del docente e di classe cartaceo ed elettronico; feedback da parte di studenti e genitori, osservazione diretta del Dirigente.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 6. Uso delle Tic in modo efficace, sia nell'insegnamento della materia, in classe e come guida-supporto nei compiti assegnati. 	<p>Registro di classe e del docente; registro dei laboratori; indicazioni da parte di genitori, studenti, personale della scuola; osservazione diretta del Dirigente; proposte durante le riunioni dei Consigli di Classe, anche straordinari.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 7. Realizzazione di una didattica inclusiva attraverso un costante ed efficace uso di strumenti e metodi personalizzati per gli alunni Bes e per la prevenzione del disagio scolastico, in coerenza con il Piano Annuale di Inclusione. 	<p>Annotazioni sul registro del docente e di classe; evidenze e verbali dei C.d.C., P.d.P., PEI; analisi a campione delle verifiche effettuate e delle eventuali prove equipollenti o personalizzate; feedback da parte di studenti e genitori.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 8. Efficacia delle attività per la partecipazione a competizioni disciplinari degli studenti (Olimpiadi, Certamina, ecc). 	<p>Documentazione relativa alla partecipazione degli studenti.</p>

AMBITO B Risultati ottenuti dal docente o dal gruppo dei 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	1. Relazioni positive con studenti, genitori, colleghi, personale Ata, Dirigente, soggetti del territorio.	Rispetto del Patto formativo; informazioni tempestive alla famiglia in relazione all'andamento didattico-disciplinare; verbali delle riunioni degli OO.CC., documentazione relativa alle reiterate azioni di recupero e di facilitazione all'apprendimento; documentazione relativa alla collaborazione tra docenti e genitori nella progettazione di strategie finalizzate al recupero e al successo formativo; assenza di esposti univoci e concordanti dei vari attori.
	2. Esiti degli studenti in relazione al documentato miglioramento rispetto al livello di partenza.	Analisi degli esiti delle valutazioni intermedie e finali.
	3. Flessibilità nell'organizzazione delle lezioni (lezioni interattive, attività laboratoriali, attività interdisciplinari, progetti ad alta intensità innovativa).	Registro di classe e del docente; registro dei laboratori; indicazioni da parte di genitori, studenti, personale della scuola; osservazione diretta del Dirigente.
	4. Impegno in progetti di ricerca metodologica e didattica e nella diffusione di buone pratiche.	Incontri di diffusione delle buone pratiche; documentata partecipazione a progetti di ricerca metodologica e didattica e a progetti ad alta intensità formativa.
	5. Impegno nelle attività di aggiornamento e formazione del docente.	Ricaduta didattica della proficua partecipazione ad attività di aggiornamento e formazione.
	6. Costruzione di mappe concettuali didattiche, indagini conoscitive, analisi di fabbisogni formativi.	Documentazione agli atti della scuola.
	7. Archiviazione del materiale didattico utilizzato all'interno dei consigli di classe o dei dipartimenti.	

AMBITO C Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale	1. Partecipazione attiva ad azioni di sistema inserite nel PTOF (Alternanza, progetti europei e interculturali, potenziamento linguisticofinalizzato alla certificazione, orientamento, educazione alla cittadinanza attiva, ecc.).	Osservazione diretta del Dirigente e documentazione di riferimento.
	2. Svolgimento efficace di compiti e responsabilità nel coordinamento e nella progettazione del lavoro dei C.d.C., dei Dipartimenti, delle Commissioni, dei gruppi di lavoro o di progetto, nell'attività di autovalutazione, nella commissione rilevazioni di sistema (Invalsi, Ocse/Pisa, ecc.).	Osservazione diretta del Dirigente e documentazione di riferimento.
	3. Svolgimento efficace di compiti di responsabilità <ul style="list-style-type: none"> •nel coordinamento di attività curriculari ed extracurriculari; •nel supporto organizzativo ai docenti e al Dirigente, ivi incluse le attività in periodi di interruzione delle attività didattiche (formazione classi, orario, commissione elettorale); •nella formazione del personale della scuola e delle reti di scuole. 	Osservazione diretta del Dirigente, documentazione di riferimento; evidenze documentate da parte del personale della scuola o delle reti di scuole o di altre imprese/enti/associazioni che collaborano con la scuola o dell'utenza in generale.
	4. Profilo di riferimento efficace nello svolgimento dell'incarico di docente tutor dell'attività del docente in anno di formazione e di prova ed efficacia nello svolgimento di ruoli di alto profilo professionale.	Osservazione diretta del Dirigente; evidenze documentate.

Il Comitato, all'unanimità, delibera i criteri di valutazione dei docenti riportati in tabella.

Letto, firmato e sottoscritto, la seduta è tolta alle ore 20,30

La docente verbalizzante

Prof.ssa Pasqua Cipriani

La Dirigente scolastica

Prof.ssa Antonia Speranza