



COMITATO PER LA VALUTAZIONE DEI DOCENTI
del LICEO “DUCA DEGLI ABRUZZI” di TREVISO
ai sensi della Legge 107 / 2016
a.sc. 2015/2016

Prot. 7845/C2

LINEE GUIDA LAVORI COMITATO

1. Costituzione del Comitato e suo funzionamento

Il Comitato per la valutazione dei docenti del Liceo “Duca degli Abruzzi” per il triennio 2016/2019 risulta così costituito:

Presidente	Maria Antonia PIVA
Membro Docente (scelto dal Collegio Docenti)	Francesca BENADUSI
Membro Docente (scelto dal Collegio Docenti)	Alessandra TIEGHI
Membro Docente (scelto dal Consiglio d’Istituto)	Lucia STEFANUTTI
Membro Genitore (scelto dal Consiglio d’Istituto)	Ettore CANNIELLO
Membro Studente (scelto dal Consiglio d’Istituto)	Marco CENDRON
Membro esterno individuato USR Veneto	Susanna PICCHI

A termini di legge, il Comitato di valutazione funziona

- in composizione ristretta (ossia formato dal Dirigente Scolastico, dai tre docenti e integrato dal/dai docente/i tutor, senza quindi la presenza della componente alunni-genitori-membro esterno) relativamente alla valutazione del servizio dei docenti (superamento del periodo di formazione e di prova per il personale docente ed educativo)
- in composizione completa relativamente all’individuazione dei criteri per la valorizzazione del merito del personale docente sulla base (Legge 107, art. 1 comma 129.3):
 - 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 didattico e nella formazione del personale.

Il Collegio Docenti è stato puntualmente edotto dello scenario legislativo nella seduta del 26.XI.2015. Il Comitato è stato costituito in data 17.II.2016 e si è insediato in data 6.V.2016.

Dopo aver preso in esame le disposizioni di legge che ne regolano il funzionamento e le attribuzioni, il Comitato ha affrontato la tematica della “valorizzazione della professionalità docente” (art. 1 commi 126- 130 Legge 107/2015) predisponendo unitariamente il documento sotto riportato, che definisce il contesto di riferimento ed i criteri individuati dal Comitato stesso.

Il presente documento ed i criteri sono pubblicati nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale.

2. Presentazione dei lavori: lo stato dell’arte

Il Comitato di Valutazione dei Docenti, così come riformato dalla legge 107/2015, individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base di caratteristiche professionali che alimentano comportamenti, sistematici e osservabili, correlati in modo causale alle esigenze e alle aspettative del Sistema Formativo Scolastico Nazionale al quale il Liceo “Duca degli Abruzzi” partecipa.

In tal senso, i lavori del Comitato di Valutazione fanno capo alla dimensione performativa e rendicontativa della Pubblica Amministrazione, così come da evoluzione legislativa, ma altresì alle caratteristiche specifiche – culturali, professionali, deontologiche – della dimensione docente.

A propria volta, tali caratteristiche vanno inquadrare nello scenario più aggiornato della letteratura scientifica in materia:

- a. la scuola può essere descritta come “comunità di pratiche” (Étienne Wenger et alii), aventi l’obiettivo di produrre conoscenza organizzata e di qualità, alla quale ogni membro ha libero accesso;
- b. Il docente può essere considerato un “professionista riflessivo” (Donald Schön et alii), ovvero colui che nell’agire professionale si pone come ricercatore, e – grazie a tale atteggiamento – accresce conoscenze e competenze riflettendo nel/sul suo agire professionale.

Alla luce delle predette considerazioni, l’individuazione dei criteri per la valorizzazione del merito del personale docente assume una dimensione di processo e di perfettibilità.

3. Ambiti di intervento e azioni di miglioramento

Il Comitato:

- a. consapevole che l’intensità con la quale ciascun docente attinge a tali proprie caratteristiche e le trasforma in comportamenti apprezzabili dall’Istituto è influenzata dalla presenza di una serie di stimoli (chiarezza delle aspettative della scuola, relazioni costruttive e partecipative nell’intera comunità scolastica, costante ed efficace feedback da parte del Dirigente, anche in termini di misure di accompagnamento alla crescita professionale e alla disseminazione di buone pratiche condivise);
- b. consapevole altresì che dei tanti elementi che costituiscono le competenze individuali solo alcuni sono osservabili, descrivibili e misurabili;
- c. tenuto conto dei bisogni formativi degli alunni e delle famiglie del territorio di riferimento dell’Istituto, che hanno portato all’identificazione della missione identitaria e della visione strategica dell’Istituto;
- d. tenuto conto che le prestazioni professionali del personale della scuola, pur fatti salvi i caratteri di autonomia metodologica, devono essere congrue al Piano di Miglioramento dell’Istituzione Scolastica, anche in termini di bilancio sociale

ritiene di prendere in considerazione criteri e descrittori inerenti la valorizzazione dei risultati ottenuti dai docenti in relazione all’innovazione didattica e metodologica, alla collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche, nonché quelli riferiti all’assunzione di responsabilità nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione dei colleghi, in tal modo valorizzando il patrimonio professionale della scuola e il valore aggiunto che esso costituisce nella elaborazione e attuazione dell’Offerta Formativa.

Pertanto, vengono presi in considerazione ambiti di intervento che risultino avere un impatto con le attività dell’Istituto, anche nei suoi raggruppamenti funzionali, e che possano essere confermati da “evidenze

documentative”, necessarie per garantire una trasparenza valutativa e una limitazione della discrezionalità in tale campo.

In questo primo anno di vigenza, non sono individuati criteri che si riferiscano alla quotidianità della prestazione professionale del docente, fissata da contratto nazionale, e data per esistente negli insegnanti, fatte salve situazioni emergenti di natura opposta, né criteri attinenti alla determina dirigenziale di organizzazione del lavoro (che di fatto costituisce ordine di servizio), né criteri di natura fortemente discrezionali, tali da discriminare i docenti sulla base di rilevamenti percettivi non documentabili o solo genericamente costruiti.

Trattandosi del primo anno di applicazione di tali criteri, il Comitato si impegna a monitorarne la ricaduta nella loro applicazione nel corrente anno scolastico, per accertare l’eventuale necessità di procedere a modifiche / integrazioni da apportare negli anni successivi. In tal senso, saranno ritenuti preziosi i suggerimenti e le osservazioni che perverranno dal personale - nell’ottica del miglioramento continuo che contraddistingue l’Istituto - oltre che dai fruitori del servizio d’istruzione e dai portatori di interesse.

È altresì importante, ai fini del monitoraggio, osservare e verificare l’effetto di retroazione evolutiva che la valorizzazione delle buone pratiche assume ai fini della disseminazione delle stesse e dell’innalzamento della qualità complessiva degli apprendimenti-insegnamenti, come desumibile dal Rapporto di Autovalutazione d’Istituto¹.

4. Metodologia

La tecnica di valutazione adottata è riconducibile a quella delle *check list*, con rubriche organizzate su criteri crescenti di complessità, innovatività e responsabilità.

Gli indicatori costituiscono gli elementi di base per la descrizione del comportamento organizzativo o professionale: specificano, infatti, rispetto ad una data area di comportamento, quali siano le buone pratiche ad esse riconducibili. In termini evolutivi di retroazione, tali indicatori segnalano le aspettative dell’organizzazione verso il docente e quali specifiche modalità di comportamento siano richieste allo stesso affinché il suo contributo alle attività dell’Istituto rappresenti un valore aggiunto.

In altri termini, gli indicatori di comportamento professionale costituiscono lo strumento attraverso il quale è possibile descrivere, e successivamente valutare, i comportamenti. Gli indicatori devono essere:

- a.** coerenti con gli obiettivi strategici, con lo scenario deontologico e con la cultura professionale dell’Istituto, oltre che rispondenti al dettato di legge;
- b.** osservabili;
- c.** misurabili;
- d.** documentabili.

Il percorso prevede un’autovalutazione in regime di autocertificazione da parte dei docenti, rispetto ai criteri indicati e riportati nel prospetto riepilogativo, di seguito illustrato, riferiti alle attività condotte nell’anno scolastico 2015/2016.

Coloro che desiderano partecipare al percorso di valorizzazione e al susseguente accesso alle risorse erogate dal MIUR, destinate ai soli docenti a tempo indeterminato secondo quanto stabilito dalle vigenti disposizioni, compileranno il prospetto, chiarificando le evidenze documentabili a corredo degli indicatori.

Il Dirigente Scolastico procederà a verificare la conformità dell’autocertificazione rispetto al percorso valutativo, in vista di una tabella progressiva di merito nelle buone pratiche professionali a supporto del

¹ **NB** A tale proposito, il Comitato prevede di lavorare, nel prossimo anno scolastico, per la redazione di indicatori e descrittori del profilo del c.d. “insegnante di qualità”, in vista di questionari di percezione per il *feed-back* degli studenti. Saranno allo studio anche modalità funzionali e funzionanti per agganciare la premialità agli obiettivi del RAV e del Piano di Miglioramento, in particolar modo per quanto attiene gli esiti degli studenti nei rilevamenti nazionali e negli esami di stato conclusivi.

criterio di accesso. Il Collegio dei Docenti sarà edotto dell'iter, fermo restando il valore rappresentativo del Comitato nell'ambito della comunità scolastica.

5. Passaggi applicativi e cronogramma

Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre
Il Comitato elabora i criteri di cui alla Legge 107/2015 art. 1.commi 127-130.	Il docente compila in autocertificazione la scheda di rilevamento, con le evidenze a supporto degli indicatori.	Una volta sottoposta la scheda di rilevamento prodotta in autocertificazione ai controlli degli atti, oltre che alla verifica di eventuali ridondanze e sovrapposizioni, viene determinato il punteggio del singolo docente.	Il Dirigente Scolastico, sulla base dei criteri individuati dal Comitato per la Valutazione dei Docenti, sottoposte a controllo e a verifica le evidenze prodotte in autocertificazione, redige una tabella progressiva di merito nell'ambito delle buone pratiche professionali, valevole ai fini dell'assegnazione del fondo per la valorizzazione del merito del personale docente*.	Monitoraggio dell'efficacia del sistema degli indicatori e della corretta applicazione, eventuale revisione.

*Il Dirigente Scolastico, in base alle prerogative dirigenziali previste dalla Legge 107 et aliae, assegna il bonus in misura non inferiore al 25% e non superiore al 30 % dei docenti a tempo indeterminato (la variabile percentuale serve a comprendere docenti con punteggio identico). Le risorse complessive saranno suddivise in due fasce: il 50 % di risorse ai docenti individuati nel 40 % di punteggio superiore; il 50 % al restante 60 % di docenti (anche in questo caso vi potrebbe essere una minima variabile percentuale per comprendere docenti con punteggio identico).

Per il Comitato di Valutazione, il Presidente del Comitato
d.s. Maria Antonia Piva

Treviso, 1 giugno 2016

Allegato: format per l'accesso al bonus, con criteri individuati dal Comitato



LICEO "DUCA DEGLI ABRUZZI" TREVISO

**SCHEDA DI RILEVAMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO
E LA RICHIESTA DI ACCESSO ALL'APPOSITO FONDO
STANZIATO PER IL PERSONALE DOCENTE T.I.
Ai sensi dell'art.1 c. 126-129 della Legge 107/13.07.2015
da compilarsi ai sensi del DPR 445/2000
da parte dei docenti t.i.**

Cognome Nome del Docente

Classe di Concorso

Cattedra settimanale n. ore

**AMBITI PREVISTI DALLA LEGGE E LORO INDICATORI
"SYLLABUS DELLE BUONE PRATICHE D'ISTITUTO"**

1. Qualità dell'insegnamento e contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica e al successo formativo e scolastico degli allievi

Indicatori: Competenza Agita e Buona Pratica

**Evidenza documentata agli atti
(specificare di cosa si tratta,
indicando se del caso la classe in
cui la competenza è agita)**

Rubrica di valutazione A

Partecipazione attiva e propositiva al Comitato Tecnico Scientifico d'Istituto (= collegio dei Coordinatori di Indirizzo triennio)

Partecipazione attiva e propositiva alla Commissione Invalsi d'Istituto (= collegio dei Coordinatori di Indirizzo del Biennio)

Partecipazione attiva e propositiva al Gruppo Operativo di Progetto (= collegio delle Figure Strumentali)

Partecipazione attiva e propositiva al Nucleo per l'Autovalutazione d'Istituto e al Piano di Miglioramento in vista del Bilancio Sociale

Pianificazione, macro-coordinamento e disseminazione azioni e interventi formativi per l'inclusione e la didattica speciale (handicap, BES, DSA)

Progettazione, coordinamento, monitoraggio in ambito PON

Progettazione, coordinamento, monitoraggio in ambito FSE

Rubrica di valutazione B

Macro-coordinamento e macro-progettazione per il benessere degli studenti (CIC)

Partecipazione alle commissioni degli esami di idoneità/esami integrativi

Progettazione e coordinamento di progetti studenteschi vincitori/classificati di/a concorsi/rassegne nazionali/regionali/provinciali

Progettazione e coordinamento di progetti vincitori di bandi MIUR

Rubrica di valutazione C

Macro-coordinamento azioni per gli studenti non italofoeni

Macro-coordinamento per l'accoglienza

2. Risultati ottenuti dal docente o da gruppi 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

Indicatori: Competenza Agita e Buona Pratica

**Evidenza Documentata
(specificare di cosa si tratta,
indicando se del caso la classe in
cui la competenza è agita)**

Rubrica di valutazione A	
Organizzazione e coordinamento Certificazioni Linguistiche sino a livello C interindirizzo	
Didattica modalità CLIL di docenti certificati / formati in ambito MIUR, tale da coprire non meno del 40% di orario (settimanale o per periodi dell'anno)	
Rubrica di valutazione B	
Coordinamento progetti per il triennio in collaborazione con Università per il conseguimento di CFU (= crediti formativi universitari)	
Coordinamento Macroprogetto Interindirizzo (= Progetto Novecento)	
Coordinamento Macroprogetto di indirizzo (= ASL per LES)	
Partecipazione a gruppi di lavoro nazionali di ricerca-azione con produzione materiali; relazione a convegni nazionali; monitoraggi nazionali/scuole polo	
Partecipazione a gruppi di lavoro istituiti presso l'USR su designazione della Direzione Regionale	
Frequenza attiva e certificata in ambito MIUR alla formazione specifica per docenti CLIL	
Partecipazione a Team Innovazione Digitale	
Attività di tutoraggio per studenti in mobilità internazionale	
Organizzazione e coordinamento di cicli di iniziative culturali a favore dell'intero istituto nell'ambito della cittadinanza attiva, della legalità e della memoria	
Organizzazione e coordinamento soggiorni linguistici e scambi	
Rubrica di valutazione C	
Disseminazione dei risultati di aggiornamenti (minimo regionali) in ambito scolastico, anche ai fini della formazione dei colleghi	
Produzione di moduli didattici e disseminazione degli stessi nei dipartimenti disciplinari / consigli di indirizzo	
Conseguimento di certificazioni linguistiche valevoli per l'attività CLIL (non riferibili all'apposita formazione metodologica CLIL del MIUR/USR)	
Allestimento di singoli moduli CLIL, tali da non caratterizzarsi come insegnamento CLIL tout-court	
Frequenza attiva e certificata alla formazione per docenti ASL	
Rappresentanza della scuola in Reti di Istituzioni Scolastiche	
Partecipazione attiva e continuativa alla ricerca-azione di indirizzo per la progettazione e l'utilizzo delle prove di livello (= produzione di materiale)	
Partecipazione attiva e continuativa alla ricerca-azione di indirizzo per la definizione dei prerequisiti per l'accesso alle classi prime e le prove d'ingresso (= produzione di materiale)	
Partecipazione attiva e continuativa alle attività di orientamento in ingresso e in uscita, in base al macroprogetto d'Istituto (ad esclusione delle figure strumentali, già monitorate alla voce Gruppo Operativo di Progetto)	
Organizzazione e coordinamento di attività di potenziamento continuative, a favore dell'intero istituto, in ambito artistico, espressivo e motorio	
Produzione di moduli su piattaforma telematica sul sito	

della scuola per il recupero e il potenziamento		
Partecipazione documentata al Macroprogetto Interindirizzo (= Progetto Novecento)		
Partecipazione documentata al Macroprogetto di Indirizzo (= ASL per LES)		
Coordinamento e partecipazione a progetti inseriti nel Piano dell'Offerta Formativa, non segnalati in altri punti della scheda		
Organizzazione e coordinamento workshop d'istituto su temi inerenti l'innovazione organizzativa e metodologica (es. ASL, PON, RAV).		
3. Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale		
Indicatori: Competenza Agita e Buona Pratica	Evidenza documentata agli atti (specificare di cosa si tratta, indicando se del caso la classe in cui la competenza è agita)	
Rubrica di valutazione A		
Coordinamento aspetti didattico-relazionali dell'intero istituto		
Coordinamento aspetti logistici dell'intero istituto		
Coordinamento sedi/plessi		
Amministrazione di sistema nell'ambito della trasparenza		
Coordinamento prevenzione, protezione e sicurezza		
Attività di mentoring per i colleghi in anno di prova		
Rubrica di valutazione B		
Coordinamento laboratori d'istituto		
Coordinamento palestre d'istituto		
Coordinamento web editing		
Coordinamento consigli di classe con handicap, DSA, BES, alunni non italofoeni e redazione di piani personalizzati		
Coordinamento del progetto ASL nel consiglio di classe		
Attività di formatore nazionale / regionale MIUR/USR sui temi dell'innovazione didattica, organizzativa, progettuale.		
Coordinamento consigli di classe quinta		
Attività di organizzazione e monitoraggio nella Commissione Elettorale		
Rubrica di valutazione C		
Partecipazione attiva al progetto ASL in consiglio di classe		
Attività di tutoring in aula e supervisione per laureandi o studenti delle scuole di specializzazione per l'insegnamento		
Attività di supporto nell'ambito dei concorsi a cattedra ospitati dalla scuola		
Coordinamento consigli di classe (non precedentemente citati)		
Collaborazione all'organizzazione e somministrazione attività di formazione per la Sicurezza a favore dell'intero istituto		
LEGENDA RUBRICHE DI OSSERVAZIONE E PONDERAZIONE		
C = 10 punti	B = 30 punti	A = 50 punti
Il ruolo professionale, svolto con diligenza dal docente, è arricchito da una prestazione significativa, tale da contribuire al piano di miglioramento della scuola, alla crescita di collegialità e alle relazioni con l'utenza.	Il ruolo professionale, svolto con diligenza dal docente, è arricchito da una prestazione significativa, tale da contribuire al piano di miglioramento della scuola, alla crescita di collegialità e alle relazioni con l'utenza; la	Il ruolo professionale, svolto con diligenza dal docente, è arricchito da una prestazione significativa, tale da contribuire al piano di miglioramento della scuola, alla crescita di collegialità e alle relazioni con l'utenza; la

	prestazione si segnala quanto a continuità, estensione, assunzione di responsabilità	prestazione si segnala quanto a complessità, continuità, estensione, assunzione di responsabilità; essa è posta in atto con efficacia, efficienza, innovazione e rilevante grado di autonomia.
--	--	--

MODALITÀ DI ASSEGNAZIONE (di PERTINENZA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO)

Una volta redatti i criteri per l'assegnazione, a seguito della individuazione da parte del Comitato per la Valutazione dei Docenti, notificati e illustrati al Collegio dei Docenti:

Il docente compila in autocertificazione la scheda di rilevamento.

1. Una volta sottoposta la scheda di rilevamento prodotta in autocertificazione ai controlli degli atti, oltre che alla verifica di eventuali ridondanze e sovrapposizioni, viene determinato il punteggio del docente.
2. Il Dirigente Scolastico, sulla base dei criteri individuati dal Comitato per la Valutazione dei Docenti, sottoposte a controllo e a verifica le evidenze prodotte in autocertificazione, redige una tabella progressiva di merito, sommando il punteggio delle evidenze.
3. Il bonus viene assegnato dal Dirigente in misura non inferiore al 25% e non superiore al 30 % dei docenti a tempo indeterminato (la variabile percentuale serve a comprendere docenti con punteggio identico).
4. Le risorse complessive sono suddivise in due fasce: il 50 % di risorse ai docenti individuati di cui al punto 4 nel 40 % di punteggio superiore; il 50 % al restante 60 % di docenti (anche in questo caso vi potrebbe essere una minima variabile percentuale per comprendere docenti con punteggio identico).

RISERVATO AL DIRIGENTE SCOLASTICO		
1. Ambito 1		
Le evidenze documentate risultano effettivamente presenti agli atti	sì	no
Nello svolgimento delle evidenze, il docente ha operato sempre positivamente (così da non riportare censure o richiami)	sì	no
Totale punteggio ambito 1		
2. Ambito 2		
Le evidenze documentate risultano effettivamente presenti agli atti	sì	no
Nello svolgimento delle evidenze, il docente ha operato sempre positivamente (così da non riportare censure o richiami)	sì	no
Totale punteggio ambito 2		
3. Ambito 3		
Le evidenze documentate risultano effettivamente presenti agli atti	sì	no
Nello svolgimento delle evidenze, il docente ha operato sempre positivamente (così da non riportare censure o richiami)	sì	no
Totale punteggio ambito 3		
TOTALE PUNTEGGIO (ambito 1+2+3)		