

RETE

INNOVARE PER MIGLIORARE

“Ricerca in rete il miglioramento attraverso l’innovazione”



Primo incontro

26 febbraio 2016

A cura di Ettore D'Orazio



Una questione complessa

La questione è complessa perché **complessa** è
la **professione del docente**:

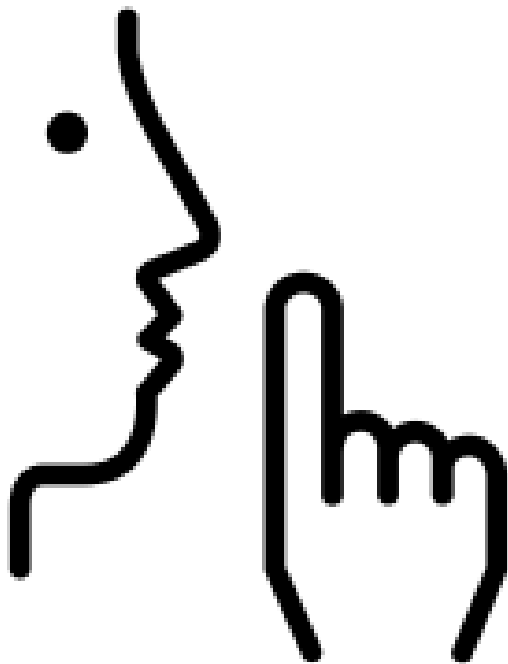
- *composta **da tante e diverse competenze***
 - *non **piramidale***
- *in un'organizzazione complessa «a **legami deboli**»*
- *che deve produrre risultati su di **un processo ancora poco conosciuto** come quello dell'apprendimento*

Solitudine?



Disorientamento?

Solitudine?



Un tabù?

La letteratura scientifica in materia – in Italia – è molto scarsa: sono pochi gli studi, le ricerche, le sperimentazioni, le pubblicazioni in materia

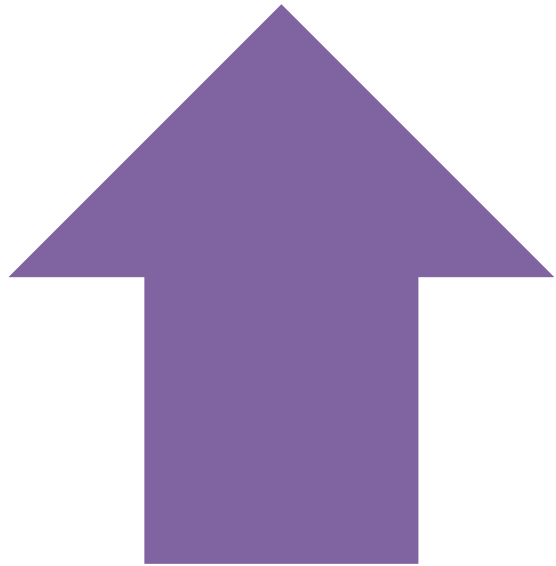
Colpisce molto il silenzio del mondo della ricerca educativa e delle associazioni professionali

La situazione all'estero è molto diversa!

Un silenzio assordante...



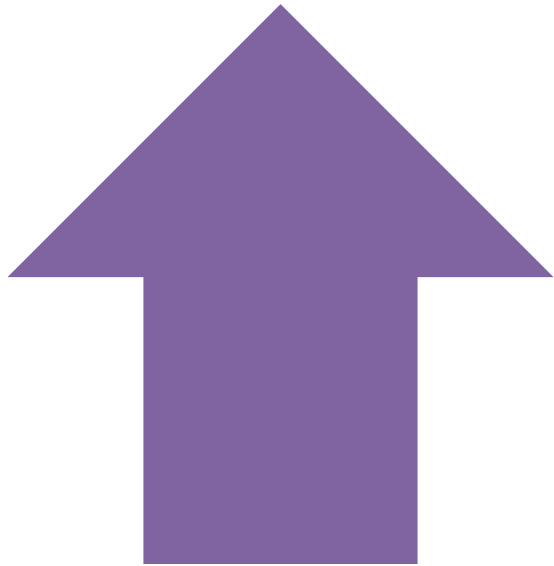
Disorientamento?



**Una buona
opportunità?**

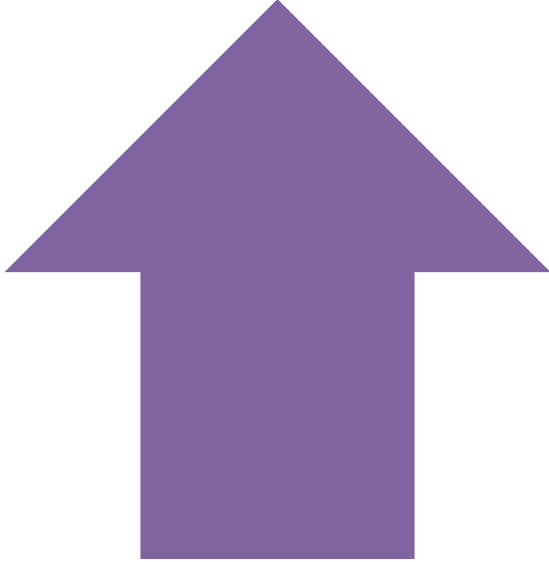


**Uno spinoso
adempimento?**



**Una buona
opportunità?**

**La valutazione dei docenti è uno
strumento formidabile per il
miglioramento della qualità della scuola**



Una buona opportunità?

Uno strumento per:

- la valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali dei docenti
- la riflessione sulle migliori pratiche di insegnamento
- l'analisi del modello organizzativo della scuola
- la condivisione dei valori che fondano le scelte educative della nostra scuola

Un percorso di rete

Come mai?

- **Non da soli**
 - **Formarsi**
- **Costruire insieme**
- **Condividere**

Il percorso



1

- Formazione dei comitati



2

- Stesura condivisa di linee guida comuni



3

- Revisione delle linee guida con il contributo di un «amico critico»

La formazione

Perché?

- *Finalità, scopi, conseguenze e ricadute della valutazione dei docenti nelle esperienze e nelle ricerche nazionali e internazionali*

Cosa?

- *Dimensioni della professionalità docente: modelli e standard di riferimento*

Come?

- *La raccolta delle evidenze: caratteristiche, potenzialità e limiti dei vari metodi e dei vari strumenti di rilevazione*

Perché?

«Le valutazioni degli insegnanti **possono** costituire interventi **molto efficaci**.

Una valutazione di qualità **può produrre** un miglioramento dei processi di insegnamento e di apprendimento ma **valutazioni mal fatte e mal concepite** hanno come effetto un **impoverimento della scuola**.

Come molti altri strumenti, la valutazione può essere sia **benefica** sia **negativa**.

L'effetto dipende dal **modo** con il quale si concepisce e si usa questo strumento. Ma per costruirlo ed utilizzarlo occorre avere ben chiare quali sono **le sue finalità**»

(Norberto Bottani)

Perché?

Quali scopi e quali finalità
della valutazione dei
docenti?



Migliorare la qualità della scuola



Rendicontare



Giudicare i docenti



Accompagnare e sostenere lo sviluppo professionale



Migliorare la qualità della
scuola

I documenti internazionali

La chiave del miglioramento di un sistema scolastico coincide con **l'innalzamento del livello qualitativo dei docenti** piuttosto che nei cambiamenti organizzativi e strutturali.

La qualità dei docenti **“fa la differenza”** nell'apprendimento degli studenti

I docenti costituiscono **la risorsa più importante** e su di essa occorre perciò investire





Teachers Matter

ATTRACTING, DEVELOPING AND
RETAINING EFFECTIVE TEACHERS

Overview

***“Quality teaching is vital
for improving student
learning”***

L'insegnamento e la sua
qualità costituiscono **la
variabile più
importante** per
determinare i risultati di
apprendimento degli
studenti, quella, cioè,
sulla quale è **prioritario
intervenire** con
politiche di sostegno e
sviluppo





Teachers Matter

ATTRACTING, DEVELOPING AND
RETAINING EFFECTIVE TEACHERS

Overview

Ma se si ritiene che lo scopo fondamentale di un sistema scolastico sia il **garantire il miglioramento degli apprendimenti dei propri allievi** e che le pratiche di insegnamento costituiscano **il più importante fattore** per raggiungere questo scopo, è allora logico attribuire al sistema della valutazione degli insegnanti un ruolo di **meccanismo di garanzia di qualità**





Teachers Matter

ATTRACTING, DEVELOPING AND
RETAINING EFFECTIVE TEACHERS

Overview

Il sistema di valutazione
deve essere **efficiente**
(assicurandosi che gli allievi
conseguaano le competenze
necessarie per affrontare la
società della conoscenza)
ed **equo** (garantendo le
stesse opportunità
formative a tutti gli allievi
indipendentemente dalla
loro condizione personale,
sociale, economica, ecc.)





Teachers Matter

ATTRACTING, DEVELOPING AND
RETAINING EFFECTIVE TEACHERS

Overview

Quali sono i **fattori** che possono correlarsi con la qualità dell'insegnamento e quali sono le **metodologie** e gli **strumenti** per valutarli?

La realizzazione di sistemi di valutazione degli insegnanti è una priorità per far fronte alle esigenze di una migliore qualità educativa



TALIS

Teaching and Learning International Survey

- **Comparare le esperienze dei Paesi aderenti**
- **Analizzare le politiche e le pratiche di valutazione delle scuole, degli studenti e degli insegnanti, analizzare i punti di forza e di debolezza delle differenti modalità utilizzate**
- **Offrire un supporto per servirsi della valutazione come strumento di sviluppo dell'efficienza dell'istruzione**



TALIS 2013 Results

AN INTERNATIONAL PERSPECTIVE
ON TEACHING AND LEARNING



- La procedure valutative dei docenti devono prioritariamente garantire che avranno una positiva ricaduta sugli alunni
- Esse devono permettere perciò di identificare l'eccellenza nell'insegnamento, fornire incentivi per le buone pratiche (ed escludere incentivi per quelle perniciose) e infine potenziare sia l'ambiente scolastico sia le condizioni di lavoro degli insegnanti



TALIS 2013 Results

AN INTERNATIONAL PERSPECTIVE
ON TEACHING AND LEARNING



- Il sistema di valutazione dovrebbe essere in grado di individuare le migliori pratiche di insegnamento riconoscendole come meritevoli di incentivi attraverso meccanismi premianti
- ciò dovrebbe avere un effetto a cascata su tutta la scuola promuovendo la loro diffusione e generalizzazione presso gli altri docenti attivando una dinamica di emulazione positiva tra gli insegnanti, che allarghi l'area dell'eccellenza professionale



TALIS 2013 Results

AN INTERNATIONAL PERSPECTIVE
ON TEACHING AND LEARNING



- Ai fini del miglioramento di un sistema scolastico o di una scuola **non** bastano pochi insegnanti bravi: **occorre piuttosto** alzare la qualità complessiva dell'insegnamento.
- È necessario, perciò, che la valutazione inneschi un **circolo virtuoso** di ricaduta cioè di effetti positivi sui docenti di una scuola



TALIS 2013 Results

AN INTERNATIONAL PERSPECTIVE
ON TEACHING AND LEARNING



Esiste un rapporto deterministico tra insegnamento e apprendimento?
Buon insegnamento, quindi buoni risultati?



**Le ricerche, in realtà, sono meno sicure nel riconoscere questa
connessione causale rispetto al senso comune ...**



Rendicontare

Breve storia della valutazione dei docenti in Italia



I Decreti Delegati

**Decreto del Presidente della Repubblica 31
maggio 1974 n. 417**

Lo stato giuridico degli insegnanti
è fondato sul principio dell'*unicità o unitarietà
della funzione docente* ed è congruente al valore
della *libertà d'insegnamento* di cui la prestazione
didattica è espressione



I Decreti Delegati

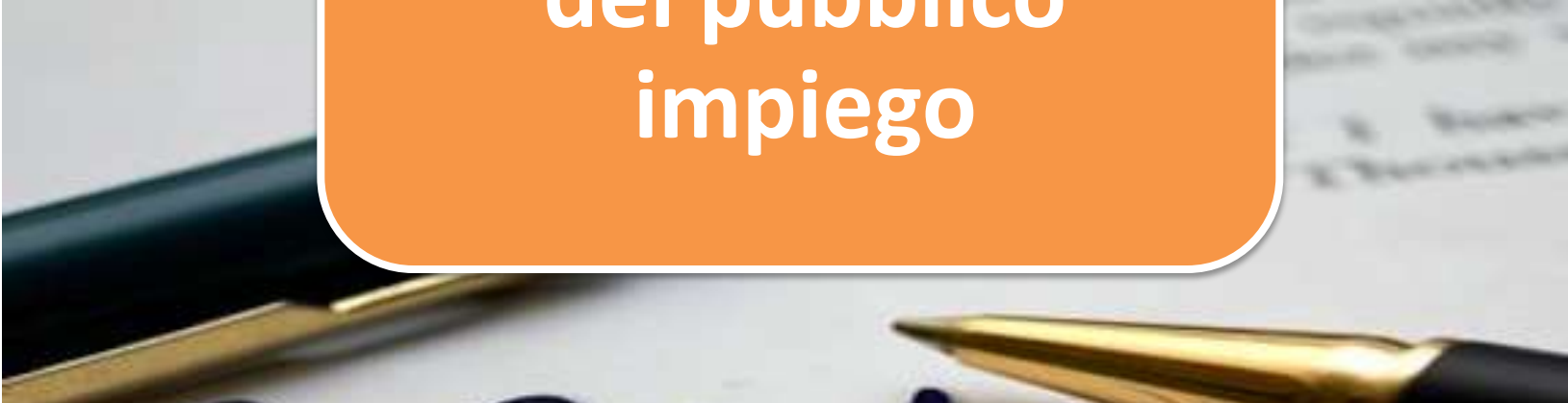
Conseguenza

non esiste tra docenti distinzione collegata alla valutazione (merito) come invece, ad esempio, per il settore universitario (ricercatori, associati, ordinari); l'unica distinzione è di natura economica ed è basata **sulla sola anzianità nel servizio**



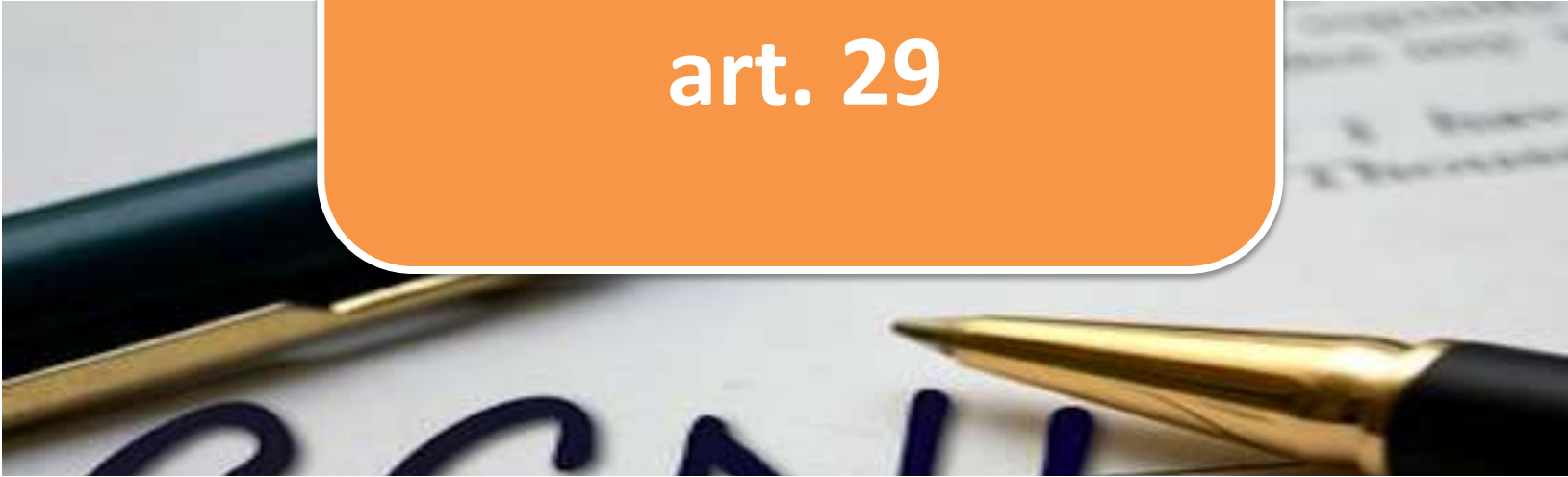
La privatizzazione del pubblico impiego

Il nuovo stato giuridico del docente si presenta come **un intreccio di norme statali e di norme privatistiche**: ogni decisione in materia di valutazione del personale dovrà contemperare perciò **norme statali e norme contrattuali**



La privatizzazione del pubblico impiego

- a) **debole volontà di differenziare la funzione docente** collegandola a incentivi economici;
- b) conferma del **principio di unicità della funzione docente**;
- a) **pregiudiziale rifiuto della valutazione** intesa come strumento di crescita personale e del sistema scolastico

The background of the slide features a close-up, slightly blurred image of a fountain pen with a gold-colored nib and a dark barrel, resting on a document with some text and blue ink markings.

CCNL 1999

art. 29

*... possibilità per ciascun docente, con 10 anni di servizio di insegnamento dalla nomina in ruolo, di acquisire un trattamento economico accessorio... il diritto a tale maggiorazione matura a seguito del **superamento di una procedura concorsuale selettiva per prove e titoli***

A blurred background image of a man's face, likely a politician, with a blue rounded rectangle overlaid in the center containing the title.

La riforma Brunetta

Legge 4 marzo 2009, n. 15 e Decreto Legislativo 27 ottobre
2009, n. 150

Valutazione della **performance** del personale delle pubbliche
amministrazioni collegata al **merito/premio ed alle sanzioni**



La riforma Brunetta

**Deroghe per la scuola (art. 74, comma 4, del Decreto
Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)**

*I “limiti e modalità di applicazione dei Titoli II e III” del Decreto,
per quanto riguarda i docenti, sono rinviati a un successivo
Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri*



La riforma Brunetta

Il DPCM in questione è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 116 del 20 maggio 2011

Esso, però, **rinvia** la definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance specifico per le scuole ad un ulteriore provvedimento di competenza del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, **mai predisposto**

Il sistema nazionale di valutazione

La rendicontazione

- Revisione dello **stato sociale**
- Necessità di **rendicontare** come vengono spesi i soldi pubblici
- Garantire **efficienza** ed **equità** del sistema

Il sistema nazionale di valutazione

La Direttiva Ministeriale n. 11 del 18 settembre 2014

Le priorità strategiche della valutazione del sistema educativo di istruzione

- Autovalutazione
- Piano di Miglioramento
 - Valutazione esterna
 - Bilancio sociale

A woman with blonde hair and a man are partially visible on the left and right sides of the slide, respectively. They are positioned in front of a chalkboard that contains various mathematical diagrams, including a coordinate system with a line graph, a circle, and some algebraic expressions. A large, rounded red rectangle is centered over the image, containing the title text.

La legge 107

commi 125, 126, 127, 128, 129 e 130 dell'art. 1

*“Il **dirigente scolastico**, sulla base dei **criteri** individuati dal comitato per la valutazione dei docenti, [...] assegna annualmente al personale docente una somma del fondo di cui al comma 125 **sulla base di motivata valutazione** [...] la somma [...], definita bonus, è **destinata a valorizzare il merito del personale docente di ruolo** delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e ha natura di **retribuzione accessoria**.”*

A woman with blonde hair and a man in a suit are positioned on either side of a large red rounded rectangle. In the background, a chalkboard is visible with various mathematical diagrams, including a coordinate system with a line graph, a circle, and some algebraic expressions.

La legge 107

*“ 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.”*

A woman with blonde hair and a man with dark hair are shown from the chest up, positioned on either side of a large red rounded rectangle. They are in front of a chalkboard that has various mathematical diagrams and equations drawn on it. The woman is on the left, looking towards the right, and the man is on the right, looking towards the left. The red rectangle is centered and contains the text 'La legge 107' in white.

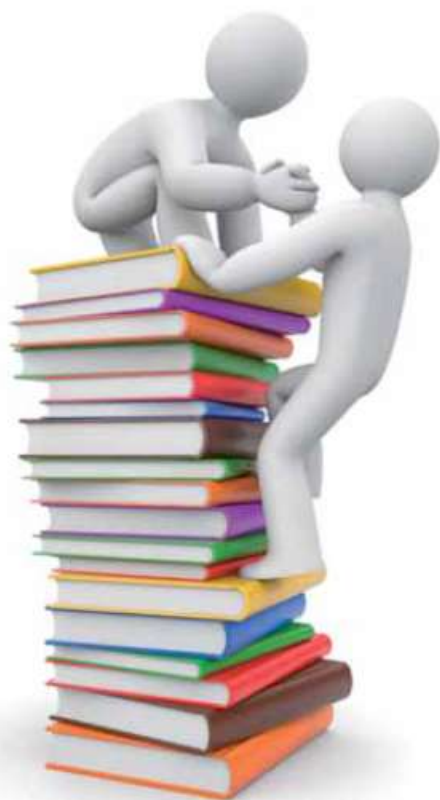
La legge 107

“al termine del triennio 2016 – 2018, gli uffici scolastici regionali inviano al Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca una relazione sui criteri adottati dalle istituzioni scolastiche per il riconoscimento del merito dei docenti [...] Sulla base delle relazioni ricevute, un apposito Comitato tecnico scientifico nominato dal Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca, previo confronto con le parti sociali e le rappresentanze professionali, predispone le linee guida per la valutazione del merito dei docenti a livello nazionale”

VALORIZZA

UN APPROCCIO REPUTAZIONALE
PER LA VALUTAZIONE DEGLI INSEGNANTI

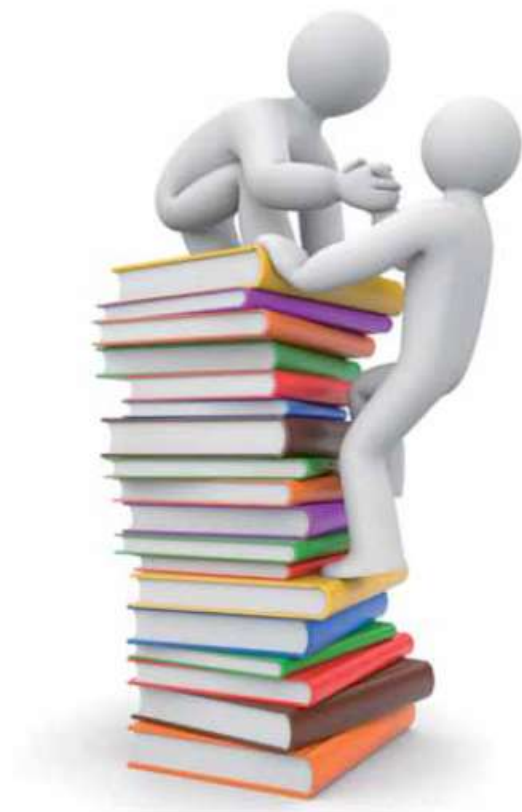
La sperimentazione del 2011



Individuare e attribuire riconoscimenti economici agli insegnanti **che godono di ottima reputazione nell'ambiente scolastico**, a quei docenti, cioè, il cui lavoro professionale è ritenuto eccellente da parte dell'insieme degli attori con i quali interagiscono a scuola (il dirigente, i colleghi, gli studenti, le famiglie)

VALORIZZA

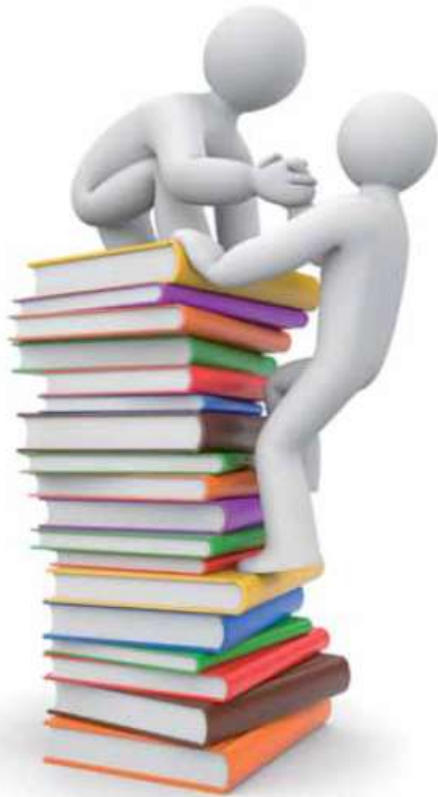
UN APPROCCIO REPUTAZIONALE
PER LA VALUTAZIONE DEGLI INSEGNANTI



**Approccio olistico
e
situazionale**

VALORIZZA

UN APPROCCIO REPUTAZIONALE
PER LA VALUTAZIONE DEGLI INSEGNANTI



Critiche

- l'aver considerato come **unica dimensione di valutazione** la **reputazione** del docente senza prenderne in esame altre che compongono una professionalità complessa come quella del docente
- non aver consentito di innescare processi di miglioramento dal momento che il suo sguardo era prevalentemente **retrospettivo**; in tal modo si riconosceva e premiava il **conservatorismo** piuttosto che l'innovazione



Giudicare i docenti



Accompagnare e sostenere lo sviluppo professionale

Due obiettivi



GIUDIZIO



**SVILUPPO
PROFESSIONALE**

Due valutazioni



SOMMATIVA

- finale
- per prendere delle decisioni



FORMATIVA

- in itinere
- per accompagnare l'apprendimento

SOMMATIVA



- Serve a rendere documentabile e perciò rendicontabile il lavoro degli insegnanti
- Fornisce opportunità di pubblico riconoscimento e di premio per i migliori docenti trattenendoli nella scuola e rendendo più attraente la carriera dell'insegnamento
- Comporta degli avanzamenti di carriera e/o di retribuzione, dei bonus monetari, o anche l'eventualità di sanzioni in caso di prestazioni di basso livello
- Prevede valutatori esterni
- Si svolge in momenti importanti della carriera

FORMATIVA



- L'obiettivo fondamentale è il miglioramento dell'insegnamento e l'aiuto o il sostegno agli insegnanti per rafforzare le loro competenze professionali
- Aiuta il docente a riflettere e ad apprendere individuando punti di forza e di debolezza del proprio insegnamento fornendo feedback per migliorare le pratiche didattiche
- Si svolge attraverso processi interni alla scuola e non regolati a livello nazionale
- Accompagna tutto il percorso di sviluppo professionale del docente



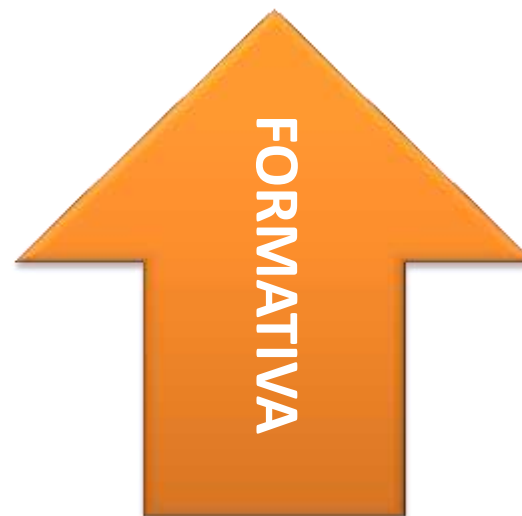
- Formulare un giudizio

- Valutare l'insegnante



- Raccogliere informazioni

- Valutare l'insegnamento





Separate?



In sequenza!

TALIS: quando la valutazione è orientata al miglioramento delle pratiche ed è condotta all'interno della scuola, **gli insegnanti sono più aperti a rilevare le proprie debolezze e a farsi valutare**



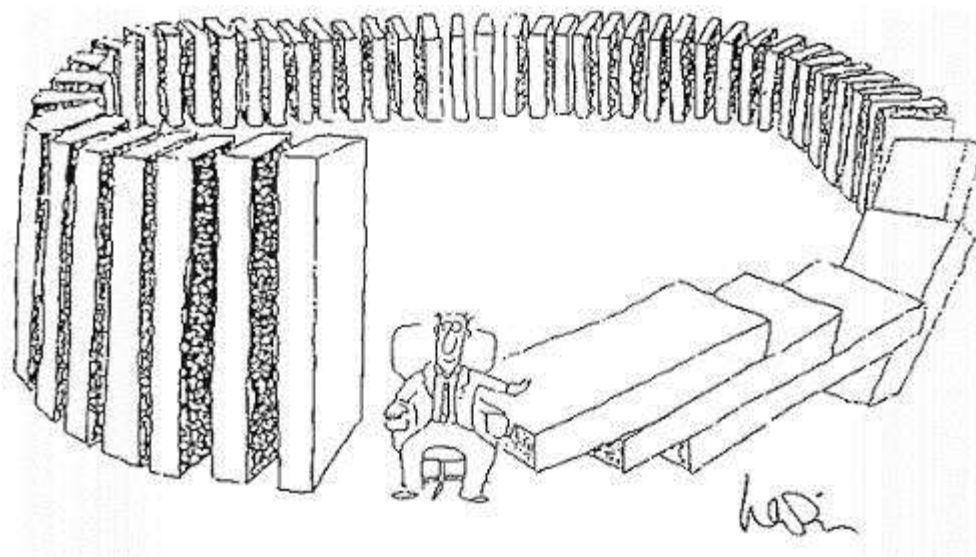
quando invece i docenti si confrontano con una valutazione che ha conseguenze sullo stipendio o sulla carriera, l'inclinazione a far emergere le proprie difficoltà nell'insegnamento **si riduce e si perde la possibilità di sviluppo professionale**

Un esempio



**La valutazione del personale docente in
anno di formazione e di prova
(Decreto Ministeriale n.850 del
27/10/2015)**

La questione degli effetti



**La strada per l'inferno è lastricata
di buone intenzioni...**



© Andrea Tosi

EFFETTI

DESIDERATI

Equità
Collaborazione
Fiducia
Miglioramento degli apprendimenti
Miglioramento della qualità organizzativa
Miglioramento del clima della scuola

Percezione di ingiustizia
Competizione
Sospetto
Scadimento del clima scolastico
Peggioramento degli esiti formativi
Fuga dall'impegno

INDESIDERATI

QUALCHE PRIMA CONCLUSIONE...

Anche se è attualmente disponibile poca evidenza empirica, la letteratura concorda principalmente sulla necessità di **chiarire lo scopo** della valutazione e sottolinea l'importanza di includere **un insieme eterogeneo di criteri** per riflettere meglio la **complessità** di cosa è un buon insegnamento.

Esiste anche un ampio consenso circa il **coinvolgimento dei docenti** in tutto lo sviluppo del processo di valutazione.

Un modello di valutazione **efficace, equa e affidabile** richiede la sua **accettazione** e la sua **condivisione** da parte degli insegnanti.

Lo sviluppo di un approccio globale può essere **costoso**, ma è fondamentale per **conciliare le esigenze** di qualità educativa, la valorizzazione delle pratiche didattiche attraverso lo sviluppo professionale e il riconoscimento delle conoscenze, abilità e competenze del docente.

FINE
PRIMA PARTE

**Queste diapositive sono state create per
l'attività formativa indicata
Non sono di conseguenza una trattazione
esaustiva sull'argomento e non possono
altresì essere diffuse, riprodotte o citate
al di fuori di questo contesto.
Grazie.**