

LINEE GUIDA CONDIVISE NELL'INCONTRO DEL GIORNO 11 APRILE 2016

Il lavoro fin qui svolto ci ha portato a qualche prima conclusione e all'individuazione di una serie di punti fermi.

1. La valorizzazione del merito dei docenti deve prevedere processi e modalità di tipo **autovalutativo**. Se la finalità del percorso deve essere il miglioramento della qualità dei processi di insegnamento nelle scuole non si capisce per quale ragione non debba essere adottata la stessa procedura utilizzata per la valutazione delle scuole (prima il RAV, poi il PDM e infine la valutazione esterna). La valutazione finale del merito, perciò, dovrà essere preceduta da un percorso di autovalutazione formativa.
2. Gli studi, le ricerche e le esperienze che abbiamo condotto in questi ultimi anni (e che stiamo ancora conducendo) ci hanno fatto capire come le competenze degli alunni possano essere apprezzate solo utilizzando strumenti di **valutazione autentica**. Ma se questo principio vale per gli alunni, perché non deve valere per l'apprezzamento di competenze ancora più complesse come quelle dei docenti? Riteniamo perciò che le metodologie e gli strumenti il cui utilizzo debba essere privilegiato per la valutazione e la valorizzazione del merito, soprattutto per quel che riguarda la raccolta delle evidenze, debbano rispondere alla logica della valutazione autentica.
3. Abbiamo deciso di adottare il **modello di raggruppamento delle macro aree** propostoci dal nostro "amico critico" perché ci sembra maggiormente funzionale:

AREE	DIMENSIONI DEL MERITO	CRITERI E INDICATORI
1. Qualità dell'azione didattica e risultati ottenuti	a. qualità dell'insegnamento	
	b. innovazione didattica e metodologica	
	c. qualità del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica	
	d. successo formativo e scolastico degli studenti	
	e. risultati ottenuti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni	
2. contributo allo sviluppo professionale della comunità	a. collaborazione alla ricerca didattica	
	b. responsabilità assunte nella formazione del personale	
	c. collaborazione alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche	
	a. responsabilità assunte nel coordinamento didattico	

3. contributo al funzionamento organizzativo della scuola	b. responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo	
--	--	--

4. Riteniamo che il **contributo al miglioramento della scuola** - che appare presente all'interno delle macro aree individuate nel comma 129 dell'art.1 della legge 107 - piuttosto che un criterio a sé stante rappresenti **un elemento qualificante trasversale** da sottendere a tutti gli indicatori che verranno scelti dai comitati. Non può esserci merito se l'operato del docente non contribuisce al miglioramento dell'intera comunità scolastica. Crediamo però che il riferimento debba essere costituito **non solo** dalle azioni svolte nell'ambito del **Piano di Miglioramento** ma anche e soprattutto da quelle del **Piano dell'Offerta Formativa** (annuale per quest'anno, triennale a partire dal prossimo). Si potrebbe, infatti, correre il rischio di valorizzare solo le azioni del PDM trascurandone di importantissime che, pur non rientrando direttamente al suo interno, rappresentano però elementi determinanti e caratterizzanti dell'offerta formativa della scuola.
5. La stessa considerazione può valere per l'**innovazione**: anche in questo caso riteniamo che non siamo in presenza di un criterio a sé stante ma di un indicatore di qualità trasversale a tutti i criteri. In ogni caso, però, crediamo che l'innovazione di per sé non costituisca qualità se non viene accompagnata da documentazione del valore aggiunto che ha fornito in termini di risultati degli apprendimenti degli alunni.
6. Non abbiamo intenzione di prendere in considerazione i **risultati degli apprendimenti degli studenti**. Crediamo infatti che gli strumenti standardizzati che abbiamo a disposizione non ci consentano al momento una valutazione equa dei processi di insegnamento. Le deboli correlazioni tra insegnamento / apprendimento, il ruolo dei fattori "esogeni" e delle variabili non controllabili dai docenti, la difficoltà ad attribuire al singolo insegnante gli esiti di un gruppo classe, la mancanza di prove standardizzate per la maggior parte delle discipline d'insegnamento, l'impossibilità di comprendere quali azioni del docente abbiano prodotto i migliori risultati dell'apprendimento, sono solo alcuni dei motivi che ci inducono a non utilizzare almeno per il momento questi dati.
7. Per l'immediato futuro riteniamo che debbano essere convocati i comitati di valutazione e che gli stessi, sulla base del modello di raggruppamento delle macro aree individuate al punto 3 procedano alla **individuazione dei criteri**. Riteniamo che questi ultimi debbano essere formulati **in maniera specifica per ogni singola scuola** poiché ognuna opera all'interno di un suo particolare contesto, ha risorse materiali, economiche e professionali sue proprie, ha elaborato una sua caratteristica offerta formativa e un suo specifico piano di miglioramento. È opportuno che ciascuna istituzione scolastica "personalizzi" il più possibile il quadro di riferimento che abbiamo condiviso definendo sia i criteri sia gli aspetti da considerare per la formulazione degli indicatori.
8. Di seguito il quadro di riferimento che abbiamo condiviso con alcuni aspetti che possono essere presi in considerazione per l'individuazione dei criteri e degli indicatori corrispondenti:

1. QUALITÀ DELL'AZIONE DIDATTICA L'innovazione e il contributo al miglioramento si possono considerare nell'ambito delle varie dimensioni		
DIMENSIONI	ASPETTI DA CONSIDERARE	EVIDENZE
PROGETTAZIONE	Apporto significativo alla progettazione del curriculum d'istituto - Progettazione individuale in cui dimostra di padroneggiare la struttura della/e disciplina/e, di definire obiettivi di apprendimento adeguati agli studenti, di connettere correttamente obiettivi di apprendimento e competenze 	
ORGANIZZAZIONE DELL' AMBIENTE DI APPRENDIMENTO	Innovazioni nell'organizzazione dei tempi; diversificazione delle modalità di aggregazione degli studenti; uso flessibile dello spazio/aula; uso di più spazi; strumenti utilizzati 	
CONDUZIONE DEI PROCESSI DI INSEGNAMENTO/APPRENDIMENTO	Conoscenza e utilizzazione di diverse strategie e tecniche didattiche in relazione ai diversi bisogni degli studenti. Uso delle tecnologie digitali. Uso di strategie individualizzate. Uso di metodologie attive e laboratoriali. Applicazione di particolare strategie metodologiche (es. CLIL). Ideazione di tecniche didattiche innovative. 	
GESTIONE DEL GRUPPO DI APPRENDIMENTO	Clima di classe. Gestione delle criticità. 	
USO FORMATIVO DELLA VALUTAZIONE	Restituzione di informazioni agli studenti sul loro apprendimento 	

2. CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO PROFESSIONALE DELLA COMUNITÀ		
DIMENSIONI	ASPETTI DA CONSIDERARE	EVIDENZE
COLLABORAZIONE ALLA RICERCA DIDATTICA	Collaborazione a gruppi di ricerca formalizzati	
RESPONSABILITÀ ASSUNTE NELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE	Incarichi tutorato docenti neoassunti Incarichi formalizzati di formazione ai colleghi della scuola Attività anche informale di supporto e consulenza ai colleghi	
COLLABORAZIONE ALLA DOCUMENTAZIONE E ALLA DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE DIDATTICHE	Buone pratiche documentate e messe a disposizione	

3. CONTRIBUTO AL FUNZIONAMENTO ORGANIZZATIVO DELLA SCUOLA		
DIMENSIONI	ASPETTI DA CONSIDERARE	EVIDENZE
RESPONSABILITÀ ASSUNTE NEL COORDINAMENTO DIDATTICO	Incarichi di funzione strumentale, coordinatore di dipartimento, coordinatore di classe, coordinatore di gruppi a carattere prevalentemente didattico	
RESPONSABILITÀ ASSUNTE NEL COORDINAMENTO ORGANIZZATIVO	Incarichi di collaboratore del dirigente, responsabile di plesso o sede, coordinatore di gruppi a carattere prevalentemente organizzativo	
MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEGLI INCARICHI	Spirito d'iniziativa, perseveranza, continuità, collaborazione, relazioni positive, flessibilità, reazione costruttiva rispetto alle difficoltà, autonomia	

9. Resta, infine, il problema della **raccolta delle evidenze**. Concordiamo sul fatto che sia impossibile utilizzare lo strumento dell'osservazione diretta da parte del Dirigente Scolastico sia per la limitatezza dei tempi quest'anno a disposizione sia per l'impossibilità, in ogni caso, a poterla svolgere sistematicamente e per tutti i docenti. Riteniamo che sia invece possibile **utilizzare strumenti di autoriflessione** da parte dei docenti che accompagnino la presentazione, da parte degli stessi, della **documentazione** a supporto dell'attività svolta nel corso dell'anno scolastico. La documentazione dovrà evidenziare sia la rispondenza alle dimensioni del merito definite negli indicatori da parte dal comitato sia principalmente la riflessività, la consapevolezza e l'intenzionalità delle azioni professionali. La stessa dovrà contenere **evidenze di azioni professionali** (progettazioni, conduzione di percorsi/unità di lavoro, risoluzione di problemi di gestione della classe, di difficoltà di apprendimento degli alunni, sperimentazione di pratiche innovative o di esiti di attività di formazione, condivisione e diffusione di buone pratiche, interventi e/o azioni svolte in gruppi di lavoro, ecc.) accompagnate e sostenute da **prodotti esplicativi o rappresentativi** (relazioni/ resoconti, prodotti degli alunni, ecc.). Crediamo che questa soluzione sia la migliore perché ci consente di ottenere maggiori risultati in termini di documentazione, condivisione e valorizzazione delle prassi di insegnamento nonché di introdurre l'utilizzo sistematico di pratiche riflessive tra i docenti.
10. Occorre, però, creare uno strumento che sia semplice, di agevole compilazione e valutazione. A questo provvederà una commissione ristretta di lavoro della rete. Il prodotto verrà successivamente socializzato, discusso e condiviso.
11. La valutazione avverrà mediante l'**utilizzo di rubriche** che verranno predisposte successivamente.