

Bonus e valorizzazione del merito

Legge 107 del 13.07.2015 (G.U.15.07.2015)
Commi 126-130

Firenze, 2 dicembre 2015

CARRIERA, MERITO, PREMIALITÀ
prima della L.107

Legge 13 marzo 1958 n.165

Ministro istruzione Aldo Moro

Viene introdotto il **concorso per «merito distinto»**

I docenti possono accedere alla classe di stipendio successiva con un anticipo di tre anni tramite un concorso bandito annualmente per un numero di posti limitato.

Il concorso è per esami e titoli o per titoli (a seconda della fascia stipendiale)

Una delle condizioni di accesso: non aver riportato nell'ultimo triennio qualifiche inferiori a "valente" o "distinto"

La legge prevede alcuni effetti delle **note di qualifica** sulla carriera:
qualifica di insufficiente = l'anno non viene computato ai fini della progressione di carriera
qualifica di ottimo per 3 anni consecutivi = anticipo di un anno dell'aumento periodico dello stipendio

**Note di qualifica e concorso per «merito distinto»
vengono aboliti dal **DPR 417/1974**, sulla scia dei
Decreti Delegati e in nome dell'egualitarismo**

Anni '80-'90

I contratti prevedono ripetutamente la messa a punto di criteri per carriera e anticipo delle fasce stipendiali ma non si dà luogo a nessuna concreta risposta

Ad es. il CCNL 4/08/1995 prevede «figure di sistema» ovvero profili di specializzazione della professione docente che non vengono mai costituite

finché non si arriva al 1999...



CCNL 24/05/ 1999

Ministro istruzione Luigi Berlinguer

L'art. 29 prevede una **maggiorazione economica annua lorda pari a £ 6.000.000 per il 20% dei docenti con almeno 10 anni di servizio**, come **"riconoscimento della crescita professionale" "con particolare riferimento all'attività di insegnamento"**, attraverso concorso.

L'articolo 38 stabilisce che il concorso si articolerà in 3 fasi:

- 1) **il curriculum professionale**: peso del 25% sul punteggio totale,
- 2) **la prova strutturata nazionale** peso del 25% sul punteggio totale,
- 3) **la verifica in situazione**: peso del 50% sul punteggio totale.

L'art. 28 introduce le «**funzioni obiettivo**» che dovrebbero costituire la **valorizzazione di alcune competenze professionali**

DECRETO DIRETTORIALE 23-12-99

Viene indetto il «concorso»

Proteste compatte e diffuse della categoria



DECRETO DIRETTORIALE 07-02-2000

Viene sospeso il concorso – Dimissioni del ministro

La questione della valorizzazione del **merito** e dei meccanismi di **carriera** riprende con il **CCNL 24/07/2003**.

Una commissione prevista dal Contratto lavora e redige un documento unitario (24 maggio 2004) che ipotizza una carriera basata su:

- l'esperienza
- la formazione
- i compiti connessi all'articolazione della figura docente e alle necessità delle istituzioni scolastiche.

Tutto si conclude con un nulla di fatto...

PROPOSTA DI LEGGE APREA 953 del 2008

Prevede tre livelli professionali: docente iniziale, docente ordinario, docente esperto.

Si passa da un livello all'altro tramite concorso. I docenti sono sottoposti a valutazione.

La proposta non è approvata

D.Lgs 150/2009

Introduce nella P.A:

- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito

Il decreto non ha immediata applicazione nella scuola:

art. 74 comma 4

“Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione ... al personale docente della scuola”.

2011 Sperimentazione “ Valorizza”

Coinvolge 33 scuole di Piemonte, Lombardia, Campania

L'obiettivo è valorizzare il merito in una prospettiva di progressione di carriera

Su base volontaria

Criteri per identificare la qualità professionale dei docenti:

- Autovalutazione
- Apprezzamento nella scuola
- Apprezzamento dell'utenza

Attribuzione di un premio una tantum

INTANTO IN EUROPA?

Rapporto di Eurydice “The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies”

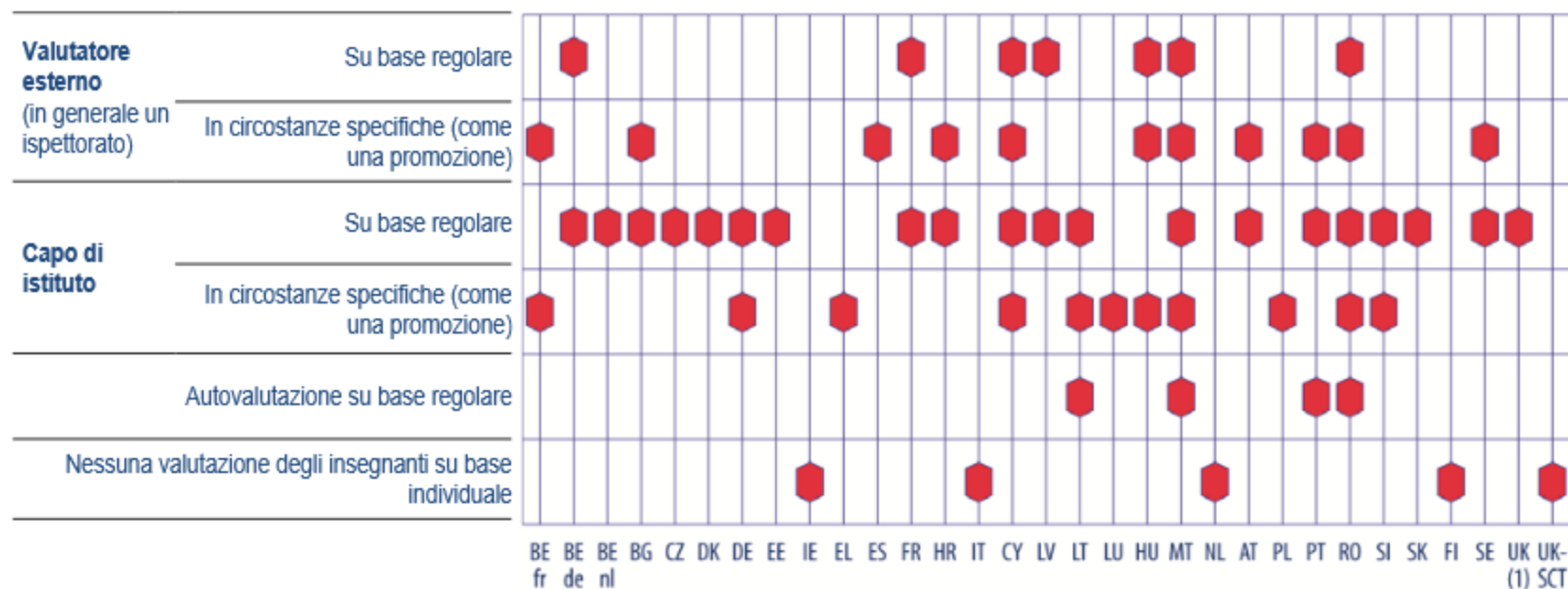
Una qualche forma di valutazione degli insegnanti regolata a livello centrale è presente in quasi tutti i paesi europei. Fanno eccezione solo l'Irlanda, l'Olanda, la Finlandia, la Scozia, la Norvegia, la Turchia e l'Italia. In molti di questi paesi, tuttavia, le scuole sono libere di organizzare in maniera autonoma le proprie strategie di sviluppo professionale degli insegnanti

In Olanda gli insegnanti sono soggetti a regolari colloqui sulla performance con il dirigente scolastico o con altro personale dello staff direttivo.

Anche gli insegnanti finlandesi sostengono regolarmente dei colloqui con il dirigente scolastico, le cosiddette “discussioni di sviluppo”, che, tuttavia, hanno prevalentemente l'obiettivo di migliorare le performance future più che di valutare quelle passate.

Lo stesso vale per gli insegnanti scozzesi i cui dirigenti scolastici organizzano annualmente colloqui e incontri di sviluppo durante i quali viene concordato un piano di “Career-Long Professional Learning – CLPL” sulla base di una valutazione dei bisogni.

Responsabilità per la valutazione degli insegnanti dell'istruzione secondaria inferiore (ISCED 2), in base alla normativa emanata a livello centrale, 2013/14



Fonte: Eurydice.

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

LE SOLLECITAZIONI DELL'EUROPA

Raccomandazioni dell'Unione Europea al Governo italiano (lettera spedita il 4 novembre 2011 dal commissario agli Affari economici, Olli Rehn):

13) Quali caratteristiche avrà il programma di ristrutturazione delle singole scuole che hanno ottenuto risultati insoddisfacenti nelle prove INVALSI?

14) Come intende il governo valorizzare il ruolo degli insegnanti nelle singole scuole? Quali incentivi intende introdurre?

LE RISPOSTE DELL'ITALIA

 Introduzione del Sistema Nazionale di Valutazione
DPR 80/2013



La legge 107

valorizzazione del merito
non carriera

Comma 126

Per la **valorizzazione del merito** del personale docente è istituito presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca un **apposito fondo**, con lo stanziamento di euro 200 milioni annui a decorrere dall'anno 2016, ripartito a livello territoriale e tra le istituzioni scolastiche in proporzione alla dotazione organica dei docenti, considerando altresì i fattori di complessità delle istituzioni scolastiche e delle aree soggette a maggiore rischio educativo, con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

24.000 euro ca. per scuola

Comma 127

Il dirigente scolastico, sulla base dei criteri individuati dal comitato per la valutazione dei docenti, istituito ai sensi dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dal comma 129 del presente articolo, **assegna annualmente al personale docente una somma del fondo** di cui al comma 126 sulla base di motivata valutazione.

Comma 128

La somma di cui al comma 127, 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.

Comma 129

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**.

**Il Miur non definisce standard quantitativi e
qualitativi di performance**

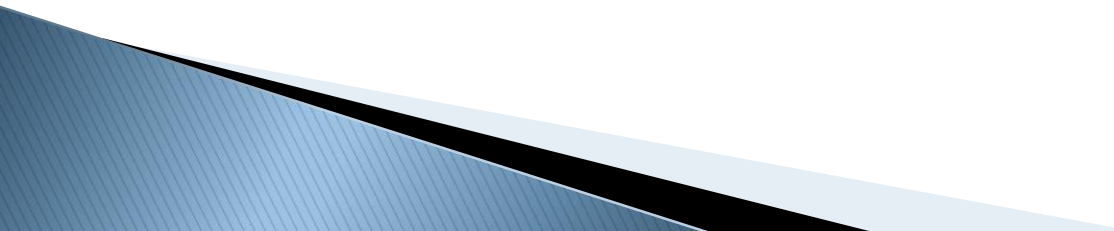
ma

incarica le scuole di individuarli

Comma 130

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**. Tali linee guida sono riviste periodicamente, su indicazione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sulla base delle evidenze che emergono dalle relazioni degli uffici scolastici regionali

**In mancanza di uno standard professionale
quali riferimenti possibili per costruire dei
criteri di valutazione?**



✓ II CCNL/2007

ART.27 – PROFILO PROFESSIONALE DOCENTE

1. Il profilo professionale dei docenti è costituito da **competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione** tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono **nel quadro degli obiettivi generali** perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e **nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.**

✓ La sperimentazione VALES

Esempi di descrittori per la valutazione delle scuole:

- La scuola ha una progettazione comune per ambiti disciplinari
- Gli insegnanti dichiarano – con frequenza superiore alla media – di svolgere attività che sollecitano la partecipazione degli studenti (lavori in piccoli gruppi, ricerche, progetti, esperimenti)
- La scuola utilizza prove strutturate per classi parallele
- La scuola assegna sospensioni agli studenti nella media o in misura inferiore alla media
- La scuola utilizza azioni di vario tipo (interlocutorie, sanzionatorie, costruttive) per rispondere ai comportamenti problematici degli studenti (furti, atti di vandalismo, comportamenti violenti, ecc.)
- La scuola realizza attività per integrare gli studenti con disabilità nel gruppo dei pari
- La scuola realizza azioni e utilizza strumenti compensativi per studenti con disturbi specifici di apprendimento (DSA)
- La scuola prepara gli studenti migliori per partecipare a gare o competizioni (es. Olimpiadi della matematica)
- La scuola collabora con soggetti esterni (consulenti, psicologi, ecc.) per realizzare percorsi di orientamento finalizzati alla comprensione di sé e delle proprie inclinazioni

✓ **La sperimentazione Valorizza**

- v. questionario di autovalutazione per gli insegnanti
- v. scheda genitori
- v. scheda studenti

✓ **II RAV DEL SNV**

Esempi:

- La scuola utilizza prove strutturate per classi parallele costruite dagli insegnanti? Per quali discipline? Per quali classi? Sono adottati criteri comuni per la correzione delle prove?
- Nella scuola vengono utilizzati strumenti quali prove di valutazione autentiche o rubriche di valutazione? Quanto è diffuso il loro utilizzo?
- La scuola progetta e realizza interventi didattici specifici a seguito della valutazione degli studenti?
- La scuola promuove la collaborazione tra docenti per la realizzazione di modalità didattiche innovative?
- Gli insegnanti curricolari e di sostegno utilizzano metodologie che favoriscono una didattica inclusiva?

✓ D.M. n.850 del 27/10/2015

Articolo 4

(Criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova)

Il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli standard professionali da parte dei docenti neo-assunti con riferimento ai seguenti criteri:

- 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;
- corretto **possesso** ed **esercizio** delle **competenze relazionali, organizzative e gestionali**;
- **osservanza dei doveri** connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
- partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

Caratteristiche della nostra proposta di criteri per la valorizzazione del merito

Si tratta di un documento in Progress:

- ✓ **aperto a contributi esterni**
- ✓ **da valutare strada facendo**

**Ogni scuola deve adattarlo alle proprie esigenze:
ad esempio può attribuire ai macroindicatori un diverso peso in
relazione ai propri obiettivi strategici e al proprio contesto**

**Ogni descrittore è associato alle «evidenze»: queste supportano la
motivazione dell'attribuzione del bonus richiesta dalla legge**

La legge 107/2015 individua come base per la definizione dei criteri valutativi tre distinte aree. Il Comitato deve definire i criteri su ogni area oppure può anche escluderne una o due?

In linea generale è opportuno che il Comitato operi su tutte e tre le aree, eventualmente assegnandovi valore e pesi diversi.

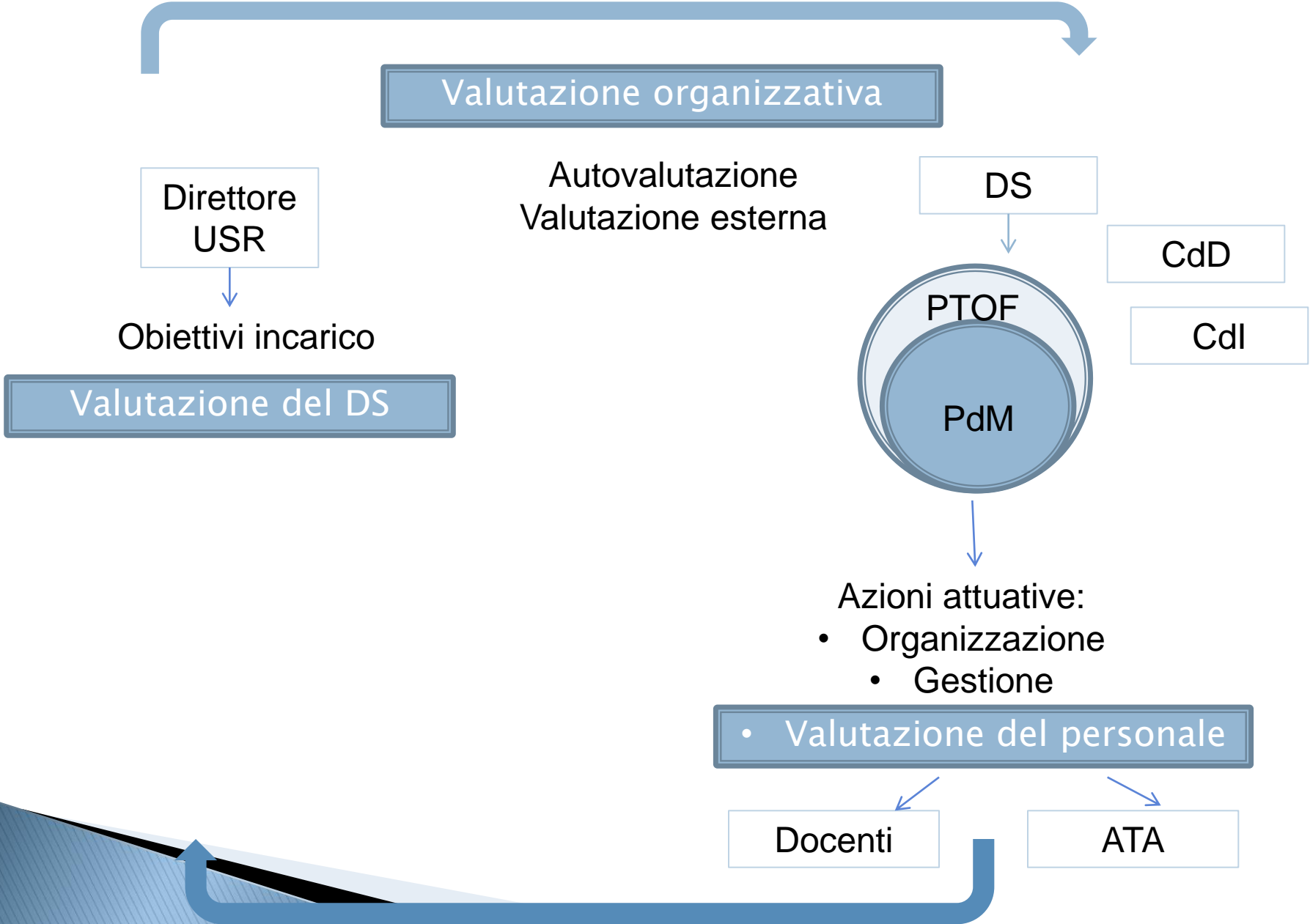
È altrettanto opportuno che non vengano individuate altre aree diverse da quelle indicate dalla legge, mutuandole, ad esempio, da contesti istituzionali di altra natura.

In considerazione delle caratteristiche organizzative e strutturali dell'istituzione scolastica, il Comitato può eventualmente decidere, con adeguata motivazione, di definire criteri valutativi non per tutte e tre le aree in cui si esplica la qualità professionale degli insegnanti.

In una logica di trasparenza, tali decisioni preliminari, unitamente ai criteri che verranno successivamente adottati, è opportuno che vengano resi pubblici.

(FAQ sito istruzione)

La circolarità della valutazione



FINE