



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
ISTITUTO COMPRENSIVO Coluccio Filocamo

VIA TRASTEVERE N. 41 - 89047 ROCCELLA JONICA (RC) Tel. 0964 84201 Fax. 0964 866102 -
eM@il: RCIC854005@istruzione.it - pec: rcic854005@pec.istruzione.it C. F. : 81001470806 C. M.: RCIC854005

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL BONUS A.S. 2015/2016

L'art. 1, comma 127. L. 107/2015 attribuisce al dirigente scolastico il potere di assegnare annualmente al personale docente una somma del fondo di cui al comma 126 sulla base di una motivata valutazione.

La *ratio* del fondo, istituito presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca è quello di perseguire la valorizzazione del merito del personale .

Il dirigente scolastico deve esercitare il suo potere discrezionale 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.

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.

Tale griglia di valutazione deve essere predeterminata. Deve tener fermo il principio che molti fanno bene, ma ancor più numerosi sono quelli che possono fare meglio. Si deve superare finalmente il tabù della fittizia uniformità professionale e a quei docenti che, in classe, si dedicano con entusiasmo, professionalità e capacità al lavoro quotidiano, è doveroso che il datore di lavoro conceda dei motivati e concreti riconoscimenti.

La valorizzazione della professione docente nasce con la legge 107 ed introduce il concetto di premialità. Concetto questo che se non ben condiviso con la comunità scolastica professionale, rischia di creare delle fratture che potrebbero nuocere gravemente alla stessa. Il comitato di valutazione ha avuto ed avrà, il compito di creare quelle condizioni per riconoscere ciò che funziona bene in una scuola e per aiutare seriamente a migliorare la propria professionalità. Il grosso nodo da sciogliere è la forte autoreferenzialità e la presa di consapevolezza piena che la professione docenti contiene in sé degli standard minimi a cui tutti si devono attenere. Lo standard del profilo professionale del docente nasce nel lontano 1559 con le regole dei gesuiti ed oggi, il CCNL/99 all'art. 23 così recita: - il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche – didattiche, organizzative-relazionali e di ricerca, tra loro correlate ed interagenti che si sviluppano con il 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.

Partendo da questo dettato normativo, la premialità stabilita dalla legge 107 non si connota come strumento di distinzione tra docenti "adeguati" ed "inadeguati", ma come modalità di riconoscimento di qualità e di prestazioni che si caratterizzano come "valore aggiunto" per l'organizzazione.

Quello che esige il dato normativo è un *surplus*: non è sufficiente lo svolgimento di un'attività di insegnamento, anche se caratterizzata da qualità, ma occorre che il docente abbia ottenuto un risultato aggiuntivo.

In altre parole, il suo apporto quanti-qualitativo deve essere stato in grado di innalzare il livello dell'istituzione scolastica a cui appartiene. E ciò grazie alla sue capacità "maieutiche" di "tirar fuori" dai discenti il massimo delle loro potenzialità. Il bonus pertanto premia ciò che si discosta positivamente dalla quotidianità di una prestazione professionale anche diligentemente offerta e che rappresenti anche aspetti migliorativi per l'intera organizzazione.

La cultura del merito è il fondamento della democrazia perché dovrebbe spingere le comunità a superare i vincoli sociali, di territorio, di cultura di casta che si sovrappongono al pieno sviluppo di talenti e potenzialità di ciascuno. La scuola che si muove sulla direzione della meritocrazia sostanziale dovrebbe scoprire i talenti, coltivarli, permettere a tutti di dare il meglio di sé.

Bisogna avere il coraggio di riconoscere l'impegno dei colleghi che sostengono l'organizzazione professionale e didattica della scuola. Come afferma Romei, la scuola ha bisogno di un modello organizzativo intelligente che sa intrecciare dimensioni individuali e lavoro di squadra, affinché la

scuola diventi comunità culturale. E' questo il ruolo fondamentale della scuola nel mondo odierno.

E' lo stesso gruppo professionale di docenti che dovrebbe elaborare propri standard professionali ed essere esigenti nel richiederli ai membri della comunità professionale

La rubrica di valutazione elaborata dai componenti del nucleo di valutazione, non si è concretizzata sulla competenza del docente medesimo che, a parere della scrivente, è stata già vagliata, con esito favorevole, in seguito al superamento del concorso pubblico, ma elaborando descrittori e indicatori, partendo dai riferimenti legislativi del comma 129 della legge 107/2015. I descrittori sono stati elaborati dando maggiore peso alla prima macro-area e, rientrando a pieno titolo nel piano gestionale di valorizzazione delle risorse, si allineano alle scelte strategiche dell'organizzazione, alla qualità dell'attività didattica più volte richiamata nelle relazioni dei colleghi docenti e degli altri incontri istituzionali, all'ispirazione che ha guidato questa scuola nella sperimentazione del progetto VALES, e riguardano, quindi azioni già in essere, a cui tutti i docenti, potenzialmente, hanno potuto partecipare, perché facenti parte di una programmazione nota e condivisa o a pratiche comunque attivabili dalla generalità, perché presenti nelle Indicazioni Nazionali (la scuola ha anche seguito un percorso sperimentale sulle indicazioni nazionali attivato dall'USR Calabria) e nella cultura didattico-pedagogica.

I criteri valutativi del Comitato hanno avuto l'obiettivo di saper valorizzare quella sorta di *Know-how* che i docenti dimostrano di possedere: complesso di conoscenze ed esperienze tecniche, utili per il perseguimento di eccellenti risultati didattici, che comportano un arricchimento del patrimonio culturale dell'istituzione scolastica a cui appartengono.

Il valore dei descrittori, in virtù di quanto detto superiormente, non è normativo ma formativo; essi costituiscono una sollecitazione per processi di autovalutazione, di verifica tra pari, di bilancio di competenze, di proiezione per uno sviluppo ed una crescita professionale permanente.

Per il prossimo anno scolastico si potrà avviare anche un percorso di riflessione su quale sono gli elementi di qualità importanti per la propria realtà scolastica, per il miglioramento degli esiti formativi degli alunni creando un gruppo di ricerca di docenti ed eventualmente soggetti altamente specializzati che ruotano attorno alla scuola.

Unitamente alla tabella dei descrittori e degli indicatori, il D.S. ha elaborato una rubrica di descrizione generale che può guidare all'attribuzione del livello, e può essere utilizzata per una lettura di tutti gli indicatori.

Il docente potrà attribuire la propria autovalutazione a ciascun indicatore esprimendo un valore da 1 a 4 , dove 1 corrisponde a poco evidente; 2 abbastanza evidente; 3 evidente; 4 sistematicamente evidente.

Il D.S. attribuirà la propria valutazione complessiva sull'intero ambito, tenuto conto del C.di C. e delle evidenze basandosi sui livelli di rubrica.

Il Dirigente afferma che questa pianificazione gestionale è destinata, nella programmazione complessiva ,ad incidere nel futuro, su profondi cambiamenti nella professionalità docente e nella sua percezione, prima di tutto tra gli stessi operatori ed è finalizzata a rappresentare una grande opportunità di miglioramento in quanto si intende creare attorno ad essa una più crescente consapevolezza e partecipazione di tutti i soggetti coinvolti. L'autovalutazione da parte di ciascun docente, è certamente un'occasione di riflessione sulla propria professionalità: è uno spunto preciso per ritrovare **fiducia nell'educazione** attraverso una conoscenza degli allievi e delle loro diversità; conoscenza delle modalità di apprendimento unita allo sviluppo delle capacità cognitive dei discenti;

per **approfondire le conoscenze disciplinari** tramite una padronanza del sapere specialistico, di una adeguata preparazione della propria disciplina con collegamenti con le altre discipline; della predisposizione di molteplici percorsi didattici, utilizzazione di pluralità di metodologie e strumenti, capacità di guidare gruppi, capacità di stare al passo con le teorie e le prassi didattiche capacità di guidare sistematicamente i risultati degli allievi attuando una costruttiva pedagogia dell'errore;

per creare l'**appartenenza ad un corpo professionale** dove la partecipazione alla vita della scuola sia sostanziale con la creazione di un buon clima scolastico costruttivi e collaborativo ed avendo la capacità di cogliere le opportunità del territorio.

Tale condivisione è stata promossa dal Dirigente Scolastico e dal Comitato di Valutazione mettendo in luce le opportunità che l'opera di valorizzazione potrà rappresentare per l'apprendimento reciproco e il miglioramento dell'organizzazione.

Il bonus viene assegnato nella misura massima ai docenti che conseguono il livello 4 nell'area 1 e area 2 e il livello tre nell'area 3;

il bonus viene assegnato nella misura del 50% ai docenti che ottengano almeno il livello 4 nell'area 1, il livello 3 nell'area 2 il livello 2 nell'area 3 .

Ciascun docente sulla base di autodichiarazione personale resa ai sensi del DPR 445/2000 da compilare e inoltrare su mail istituzionale RCIC854005 , su modello predisposto dal comitato di valutazione entro e non oltre **il 20 luglio dell'anno scolastico di riferimento**. Ciò fornirà gli elementi e/o evidenze sui quali il dirigente potrà basare la "motivata valutazione ". La mancata

presentazione dell'autodichiarazione personale entro la data specificata comporta la decadenza limitatamente all'A.S. di riferimento .

IL COMITATO DI VALUTAZIONE