



VALUTAZIONE e CARRIERA DEI DOCENTI

L'avvio di un sistema di valutazione delle prestazioni professionali, collegato ad una progressione di carriera dei docenti pone il problema della fase transitoria: di quella, cioè, durante la quale nessun docente è ancora collocato nei due livelli superiori (ordinario ed esperto) e non può quindi concorrere a valutare i colleghi che aspirano all'avanzamento.

Tale problema può essere risolto solo prevedendo distinte procedure per la fase transitoria e per quella a regime. La prima dovrebbe avere una durata limitata nel tempo e dovrebbe consentire di collocare nel livello dei docenti ordinari ed in quello dei docenti esperti non più di una certa percentuale di quello che sarà l'organico massimo a regime.

Fase transitoria:

1. Avanzamento dal primo livello al livello di docente ordinario

La valutazione avviene a seguito di selezione, a domanda, tenendo conto di:

- competenze professionali
- curriculum (titoli e crediti formativi posseduti)
- comportamento professionale.

Si prevede la costituzione di un **Comitato di valutazione (CV)**, a livello di rete di scuole liberamente associatesi (scuole di stesso ciclo o stesso ordine, appartenenti alla medesima Regione), composto da:

- dirigenti della rete - docenti selezionati delle scuole della rete (la selezione dei docenti valutatori viene fatta dai dirigenti della rete, sulla base di curriculum professionale. Detto curriculum sarà costruito sotto forma di una check-list avente a base criteri generali (di natura professionale e deontologica) elaborati dall'INVALSI
- rappresentante/i del territorio (designati dalla Regione)
- rappresentante/i degli utenti (designati dai Consigli d'Istituto delle scuole della rete)

La composizione del Comitato sarà variabile: a presiederlo sarà il dirigente della scuola cui appartengono i docenti da valutare, mentre i docenti proverranno dalle altre scuole della rete. Si terranno quindi distinte sessioni di lavoro.

Competenze del comitato di valutazione

In seno al Comitato, ciascuno dei membri si esprimerà sulle questioni per le quali è portatore di specifiche competenze, in funzione dei ruoli ricoperti e degli interessi rappresentati:

- *il dirigente* (insieme agli altri dirigenti della rete) elabora la check-list dei requisiti per essere ammessi alla valutazione e riferisce in CV sulla base di elementi che attengono ai comportamenti professionali, alcuni dei quali desumibili da dati oggettivi (presenza, puntualità nell'attenersi ai compiti previsti nei regolamenti e nel POF...) altri, da dati di tipo qualitativo come la partecipazione agli OOC, ai rapporti con alunni e genitori ...





- *I docenti valutatori* si esprimono sulle competenze disciplinari, didattiche, progettuali, valutative, sulla base di una relazione strutturata e documentata delle attività svolte negli ultimi tre anni (è necessario che ce ne sia almeno uno per ciascuna area disciplinare a cui appartengono i docenti da valutare).

- *I rappresentanti della Regione e/o degli EELL* verificano in quale misura il docente ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi da essa/i assegnati alla scuola (se sono stati assegnati) o, in mancanza, fanno da osservatori e garanti degli interessi dell'Ente.

- *I rappresentanti degli utenti* svolgono il ruolo di valutatori su aspetti di loro competenza (relazionali, relativi alla conduzione del gruppo classe e ai rapporti con le famiglie; puntualità nella correzione degli elaborati, chiarezza nella definizione del contratto educativo e dei criteri di valutazione, disponibilità al dialogo con i familiari...)

2. Avanzamento da docente ordinario a docente esperto.

L'avanzamento avviene a domanda, mediante preselezione per:

- titoli professionali e culturali;
- formazione universitaria;
- selezione finale a cura delle reti di scuole sulla base degli esiti della formazione e dei titoli e crediti posseduti.

In fase transitoria, il tempo di permanenza nel livello di docente ordinario è di un anno.

Il dirigente della scuola seleziona, tra i docenti ordinari, i valutatori che faranno parte del CV, sulla base di *curriculum professionale* (vedi sopra).

La composizione e le competenze del CV sono analoghe a quelle previste per l'avanzamento a docente ordinario.

Fase a regime

1. L'avanzamento dal primo livello al livello di docente ordinario avviene a seguito di selezione a domanda, tenendo conto della valutazione:

- delle competenze professionali, espressa da docenti esperti della scuola di appartenenza;
- del curriculum (titoli e crediti formativi posseduti);
- del comportamento professionale, effettuata dal dirigente della scuola.

Viene costituito un **Comitato di valutazione** interno alla scuola composto da:

- dirigente della scuola
- docenti esperti della scuola
- rappresentante/i del territorio (designati dalla Regione)
- rappresentante/i degli utenti (designati dal Consiglio d'Istituto della scuola)

Presiede il CV il dirigente della scuola.

Le **competenze del comitato di valutazione** sono analoghe a quelle indicate per la fase transitoria.

2. L'avanzamento da docente ordinario a docente esperto avviene a domanda mediante:

- preselezione per titoli professionali e culturali;
- formazione universitaria;
- selezione finale a cura delle reti di scuole sulla base degli esiti della formazione e dei titoli e crediti posseduti.
- colloquio



Al livello di docente esperto possono accedere altresì i docenti utilizzati, previo superamento di corso-concorso.

Si prevede la costituzione di un **Comitato di valutazione (CV)** a livello di rete di scuole liberamente associatesi (scuole di stesso ciclo o stesso ordine, appartenenti alla medesima Regione), composto da:

- dirigenti della rete
- docenti esperti selezionati delle scuole della rete
- rappresentante/i del territorio (designati dalla Regione)
- rappresentante/i degli utenti (designati dai Consigli d'Istituto delle scuole della rete)

Presiede il CV il dirigente della scuola i cui docenti vengono valutati.

Le **competenze del comitato di valutazione** sono analoghe a quelle indicate per la fase transitoria.