

**Comitato Provinciale di Valutazione  
del sistema educativo della Provincia autonoma di Trento**

**Linee guida - Agosto 2017**

***La valorizzazione del merito del personale docente  
nella Provincia Autonoma di Trento***

**1. Introduzione**

Il presente documento contiene le Linee guida per l'avvio del nuovo sistema di valorizzazione professionale degli insegnanti nella Provincia Autonoma di Trento, così come delineato nell'articolo 87 bis della legge provinciale 5/2006. Il sistema di valorizzazione prenderà avvio a partire dal 2017/18, e riguarderà le attività svolte dagli insegnanti nello stesso anno scolastico. Si richiama, in premessa, la formulazione dell'articolo 103 della legge provinciale 5/2006, che costituisce il necessario punto di riferimento per inquadrare le Linee guida (Box 1).

**Box 1. Articolo 87bis della Legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5: *Valorizzazione del merito del personale docente***

1. *Per promuovere la valorizzazione del merito del personale docente a tempo indeterminato delle istituzioni scolastiche e formative provinciali è istituito un apposito fondo nel bilancio provinciale. Le risorse del fondo sono ripartite tra le istituzioni scolastiche e formative provinciali secondo criteri e modalità stabiliti con deliberazione della Giunta provinciale, previo parere della competente commissione permanente del Consiglio provinciale, in particolare tenendo conto della dimensione in termini di studenti e docenti delle istituzioni stesse.*
2. *Per i fini del comma 1 si effettua una valutazione dell'attività del personale docente delle istituzioni scolastiche e formative provinciali diversa da quelle previste dall'articolo 87, che avviene sulla base dei seguenti criteri:*
  - a) *la qualità dell'insegnamento, anche attraverso il contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica e formativa, all'innovazione didattica e metodologica, alla collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche;*
  - b) *il positivo assolvimento di responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico, nonché nella formazione continua del personale;*
  - c) *le attività di sviluppo professionale, con riferimento anche ai crediti formativi acquisiti.*
3. *Il comitato provinciale di valutazione del sistema educativo elabora linee-guida per l'applicazione dei criteri previsti dal comma 2 e per il monitoraggio delle modalità di distribuzione delle risorse tra il personale docente. Il comitato può integrare le linee-guida prevedendo che la valutazione avvenga anche sulla base dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli studenti, ove sia definita una specifica metodologia a livello nazionale.*
4. *Il dirigente dell'istituzione, in applicazione dei criteri previsti dal comma 2, assegna annualmente al personale docente, sulla base di motivata valutazione, una quota delle risorse attribuite all'istituzione ai sensi del comma 1. Il dirigente trasmette al consiglio dell'istituzione una relazione sulla definitiva ripartizione delle risorse.*
5. *Il consiglio dell'istituzione si esprime in ordine alla coerenza dell'assegnazione delle risorse da parte del dirigente dell'istituzione con i criteri stabiliti ai sensi del comma 2.*  
*La relazione del consiglio dell'istituzione è strumentale al monitoraggio previsto dal comma 3 e, a tal fine, è trasmessa al comitato provinciale di valutazione del sistema educativo.*

**2. La cornice di riferimento comune**

Le Linee guida intendono definire una cornice di riferimento comune a livello provinciale, ma nello stesso tempo intendono promuovere la responsabilità dei Dirigenti di adottare, in autonomia, modalità e strumenti che meglio si integrano con il singolo contesto territoriale e professionale, lasciando aperti spazi di discrezionalità per aspetti legati alla partecipazione, alla motivazione,

all'interesse, alla competenza professionale che non sempre è possibile rilevare e documentare con strumenti ed evidenze comuni a livello provinciale.

Se la declinazione di criteri previsti dalla legge provinciale deve risultare aperta al contesto e alle scelte del Dirigente, alcuni passaggi procedurali sono invece obbligati per ogni istituzione scolastica e devono trovare riscontro nella documentazione, in particolare:

1. la definizione degli obiettivi di miglioramento (cfr. RAV);
2. la presentazione e/o pubblicazione dei criteri di valorizzazione professionale;
3. gli strumenti, procedure e tempi per la rilevazione e la documentazione;
4. la motivazione della valutazione ai singoli docenti;
5. la relazione al Consiglio dell'Istituzione;
6. il parere da parte del Consiglio dell'Istituzione;
7. la pubblicazione dell'assegnazione del bonus da parte del Dirigente (con dati in forma aggregata).

Questi aspetti, come previsto dalla legge, art. 87 bis, comma 3, saranno oggetto da parte del Comitato di valutazione del *"monitoraggio delle modalità di distribuzione delle risorse tra il personale docente"* e, per opportunità, si consiglia siano l'indice della relazione del consiglio dell'istituzione prevista dalla legge, art. 87 bis, comma 5: *"Il consiglio dell'istituzione si esprime in ordine alla coerenza dell'assegnazione delle risorse da parte del dirigente dell'istituzione con i criteri stabiliti ai sensi del comma 2. La relazione del consiglio dell'istituzione è strumentale al monitoraggio previsto dal comma 3 e, a tal fine, è trasmessa al comitato provinciale di valutazione del sistema educativo"*.

La relazione al CPV permetterà di analizzare il processo nella sua applicazione, pertanto al termine del primo anno le stesse Linee guida potranno subire alcune modifiche.

Dentro questa logica le Linee guida intendono, per ora e in prima applicazione, promuovere due aspetti fondamentali per la valorizzazione professionale dei docenti, a livello provinciale:

- gli orientamenti;
- le procedure e gli strumenti.

### **3. Orientamenti**

**Declinazione dei criteri.** È importante attenersi ai criteri della LP e definire un'articolazione di elementi valutabili con chiarezza e trasparenza. È opportuno contemplare tutti i tre criteri anche se con pesi diversi. I criteri e gli elementi connessi alla valutazione non sono determinabili in astratto, ma sono organici al miglioramento della scuola. La declinazione dei criteri è rivedibile annualmente.

**Il problema della prevedibilità.** È consigliabile evitare una eccessiva prevedibilità di alcuni fattori e indici che possa indurre comportamenti opportunistici. Nelle prestazioni relative alla qualità dell'insegnamento il rischio è di indurre comportamenti finalizzati non al miglioramento degli apprendimenti, ma alla esibizione di una progettualità autoreferenziale o ad una valutazione degli alunni che precostituisca artificialmente condizioni di apparente innalzamento del successo formativo.

**L'equa considerazione.** Nel caso di Istituti comprensivi (omnicomprensivi) o di più indirizzi è opportuno evitare che una parte preponderante del fondo vada su un grado di scuola a scapito di un altro. Allo stesso tempo non bisogna incorrere nel rischio che alcuni Docenti risultino "trasparenti" e, di fatto, potenzialmente sempre esclusi dal bonus pur essendo eccellenti o coinvolti e attivi in progettualità innovative.

**Team docenti e gruppi.** Il Dirigente può valutare l'opportunità di assegnare il bonus a Docenti collegati in gruppi di lavoro, commissioni, team di classe/consigli di classe, progetti. In questo caso, ad esempio, i risultati nelle prove, in concorsi, gare, olimpiadi, progetti di eccellenza ecc. avrebbero una ricaduta sul team di docenti, in quanto riconducibili a un'attività condivisa. Lo stesso potrebbe valere per materiali didattici elaborati da un dipartimento o da una commissione, ecc.

**Differenziazione del bonus.** Il bonus assegnato ai Docenti può essere differenziato in relazione alla diversa qualità dei processi rilevati e delle responsabilità assunte, allo sviluppo professionale di ogni docente e alla combinazione fra le diverse dimensioni rilevate.

**Il problema della documentazione.** Alcuni aspetti sono di facile individuazione e documentazione da parte del Docente e/o del Dirigente, altri aspetti, soprattutto connessi alla qualità dell'insegnamento, sono meno rilevabili pur essendo essenziali ai buoni risultati della scuola. Sarebbe opportuno non sbilanciare troppo la valorizzazione verso i soli aspetti quantificabili per poter valorizzare anche quegli aspetti legati a dimensioni immateriali che hanno un impatto determinante sui processi di insegnamento/apprendimento, ben sapendo che questi ultimi aprono spazi di responsabilità e discrezionalità da parte del Dirigente.

**La candidabilità.** Tutti gli insegnanti devono essere potenzialmente incentivabili, indipendentemente dall'aver espresso una propria volontà attraverso la presentazione di una domanda formale. Tuttavia è dato diritto ai singoli insegnanti di rinunciare alla percezione personale del bonus devolvendolo alla scuola per il finanziamento di attività intese al miglioramento della didattica nella scuola.

#### **4. Le procedure e gli strumenti**

Allo scopo di garantire la trasparenza dei criteri e delle scelte, liberamente intraprese da ogni Dirigente, è necessario definire le informazioni di base che costituiscono la condizione necessaria per avviare in ogni istituzione scolastica il procedimento di valutazione che si intende adottare per la valorizzazione del merito professionale dei Docenti.

**Nella fase di avvio del sistema,** la valorizzazione del merito partirà da una autocertificazione prodotta da ogni singolo docente sulla base di indicatori comuni proposti nel paragrafo successivo e opportunamente rivisti e da ogni Dirigente scolastico in relazione alla specificità dell'offerta formativa, della comunità professionale e degli elementi di contesto.

A seguito della prima applicazione e dei primi riscontri, il punto di riferimento sarà la definizione di un curriculum professionale (CP) per ogni docente. Il CP intende essere uno strumento di semplificazione e trasparenza in quanto permette di avere a disposizione una serie di informazioni sulla professionalità dei docenti facilmente consultabili e comparabili. La compilazione e l'aggiornamento del CP docente, come la eventuale trasmissione di documentazione comprovante i titoli dichiarati, avverrà sulla base di un modello comune proposto dal CPV e realizzato in collaborazione con IPRASE. Il CP del docente, prima della sua messa a regime, sarà oggetto di un approfondito confronto con i Dirigenti scolastici e in particolare con gli stessi docenti.

Pertanto, in prima applicazione, la documentazione necessaria per attivare annualmente il procedimento di valutazione è il **modello di autocertificazione provinciale** integrabile e rivedibile da parte di ogni Dirigente. L'autocertificazione permette ad ogni Dirigente la semplificazione del procedimento, la diminuzione dei carichi di lavoro per la documentazione, la candidatura dei Docenti interessati, la considerazione di aspetti conosciuti dal docente e non necessariamente dal Dirigente. L'autocertificazione potrà essere verificata e il docente sarà tenuto a rispondere delle dichiarazioni o delle eventuali documentazioni fornite. Ogni Dirigente potrà

proporre ulteriori procedure e strumenti di analisi come singola scuola oppure per reti o per tipo di offerta formativa o per territorio.

Oltre a rivedere e integrare il modello di autodichiarazione il Dirigente, nella sua autonomia, determinerà **il peso degli indicatori**, con attenzione allo sviluppo dell'offerta formativa e agli obiettivi di miglioramento della scuola.

Gli indicatori, i descrittori e i pesi devono essere comunicati dal Dirigente ai Docenti all'inizio delle attività scolastiche. Le autocertificazioni dei docenti sono raccolte al termine delle attività scolastiche e non determinano in automatico nessun bonus. La valutazione del Dirigente parte dalle informazioni disponibili e dal dichiarato di ogni docente, considera i risultati raggiunti ed altri aspetti non direttamente documentabili (quali per esempio il livello di impegno individuale, la disponibilità alla cooperazione con i colleghi, l'innovazione nella scelta dei contenuti didattici,...), ma comunque motivabili nella valutazione del Docente da parte del Dirigente.

In sintesi, le Linee guida per la valorizzazione del merito della professionalità dei docenti intendono promuovere un processo che parte da un modello comune a livello provinciale, ma resta aperto ad un approccio plurale e multidimensionale, che tiene in dovuta considerazione dati e documentazioni, ma allo stesso tempo le analisi del singolo Dirigente, che si assume la responsabilità della valutazione come leva per il miglioramento e la valorizzazione professionale (art. 103, comma 6, lettera c). Il monitoraggio, previsto dall'art. 87 bis, permetterà di conoscere le migliori pratiche, di condividerle e di valorizzarle per una migliore valorizzazione professionale dei docenti.

## **5. Documentazione dei requisiti**

Per garantire la trasparenza e la tracciabilità nell'assegnazione del fondo è importante stabilire con chiarezza in che modo i requisiti richiesti sono documentabili. Con attenzione alle diverse classi di concorso e alle diverse offerte formative, si possono individuare, in prima applicazione, alcuni strumenti di analisi e documentazione comuni:

- autocertificazione dei docenti;
- crediti formativi;
- documentazione di fonte amministrativa agli atti della scuola;
- questionari rivolti a genitori e studenti.

### **Indicatori utilizzabili nella costruzione dello schema di autocertificazione ai fini della valorizzazione del merito**

Si riportano di seguito una serie di indicatori e descrittori che non sono da considerare vincolanti, bensì una base di riferimento nella costruzione del modello di autocertificazione della valorizzazione del merito dei docenti. Si consiglia ad ogni dirigente di rivedere gli indicatori e i descrittori in relazione agli obiettivi di miglioramento e al contesto di riferimento. Infatti il CPV, in questo anno scolastico di prima applicazione, intende valorizzare al meglio le scelte di ogni Dirigente scolastico nella regolazione delle tabelle a seguito al fine di individuare le migliori pratiche.

Per fare in modo che le tabelle divengano un documento di autocertificazione basterà, dopo averle regolate, integrare una colonna in cui il docente dichiara (se opportuno, motivi) di avere i requisiti richiesti dai descrittori. L'informatizzazione del procedimento permetterà ad ogni Dirigente di semplificare il lavoro e di facilitare la comparazione fra le dichiarazioni dei docenti come punto di partenza, fondamentale e preliminare, alle proprie scelte.

## A. Qualità dell'insegnamento

CRITERI (ART. 87 BIS)	INDICATORI	DESCRITTORI
<p>La qualità dell'insegnamento, anche attraverso il contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica e formativa, all'innovazione didattica e metodologica, alla collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche</p> <p><b>PESO, per questo criterio, stabilito dal Ds e comunicato all'inizio dell'anno scolastico</b></p>	Successo formativo e scolastico degli studenti	Progetti per il miglioramento e riscontri sui risultati scolastici degli studenti
		Progetti per il miglioramento e riscontri sulle competenze trasversali
		Rilevazione degli esiti degli alunni in entrata e confronto con gli esiti in itinere
		Attività di recupero e potenziamento personalizzati in rapporto a problemi e bisogni individuati
		Attività di tutoraggio degli studenti nei percorsi di alternanza scuola-lavoro
		Partecipazione della propria classe/studenti a concorsi di eccellenza in relazione alla propria disciplina.
		Altro
	Innovazione didattica e metodologica	Utilizzo di metodologie didattiche diversificate e innovative (laboratori interattivi, lavoro di gruppo, cooperative learning, flipped classroom, ecc.)
		Innovazione educativa attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie.
		Conoscenza e uso delle tecnologie didattiche (e-learning, ecc.)
		Grado di attuazione di quanto previsto dai Piani di studio provinciali (ad es. UdA in ottica di acquisizione di conoscenze, abilità, competenze, prove di verifica di competenze, ecc.)
	Inclusione e accoglienza	Altro
		Accoglienza e inclusione di alunni BES, DSA, stranieri con attività progettuali mirate e con supporto di strumentazione specifica
	Attuazione del progetto Trentino Trilingue	Altro
		Insegnamento in modalità CLIL nella propria disciplina
		Produzione di materiali didattici per l'insegnamento in CLIL
		Partecipazione a percorsi di ricerca azione sull'insegnamento in modalità CLIL
		Certificazioni linguistiche degli studenti
	Collaborazione alla ricerca didattica, documentazione e diffusione di buone pratiche	Altro
		Partecipazione a percorsi di ricerca azione nella propria disciplina o interdisciplinari interni o esterni all'istituto
Produzione di materiali didattici – pubblicati e/o validati da esperti – messi a disposizione della scuola		
Flessibilità oraria	Partecipazione all'elaborazione di prove di verifica dell'apprendimento comuni per classi parallele	
	Disponibilità alla flessibilità oraria: sperimentazione di classi aperte, disponibilità al recupero o potenziamento	
Altro	Altro	

## B. Responsabilità assunte

Alcune fra le responsabilità indicate a seguito potrebbero già essere oggetto di compenso attraverso il FUIS o potrebbero essere esonerate dall'insegnamento. Le responsabilità già riconosciute con fondi ordinari non precludono la possibilità di accesso al fondo per il merito, anche se in questi casi è quanto mai opportuno un progetto di riferimento con l'assunzione di nuovi compiti e ulteriori responsabilità.

CRITERI (ART. 87 BIS)	RESPONSABILITÀ	DESCRITTORI
<p>Il positivo assolvimento di responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico, nonché nella formazione continua del personale</p>	Responsabile di plesso	Assunzioni di compiti e responsabilità specifiche
	Coordinatore Consigli di classe	Assunzioni di compiti e responsabilità specifiche
	Collaboratore vicario	Assunzioni di compiti e responsabilità specifiche
	Collaborazione con il DS	Assunzioni di compiti e responsabilità specifiche
	Referente di aree specifiche (BES, intercultura, CLIL, ecc.)	Assunzioni di compiti e responsabilità specifiche
	Coordinatore di Dipartimento	Assunzioni di compiti e responsabilità specifiche
	Componente Comitato/Commissione valutazione/autovalutazione	Assunzioni di compiti e responsabilità specifiche
	Tutor di docenti neo-assunti	Assunzioni di compiti e responsabilità specifiche
	Coordinatore di rete di scuole	Assunzioni di compiti e responsabilità specifiche
	Altro	

<b>PESO, per questo criterio, stabilito dal Ds e comunicato all'inizio dell'anno scolastico</b>	Formazione continua del personale	Assunzione di responsabilità nell'organizzazione della formazione del personale della scuola e/o di reti di scuole
		Tutor in percorsi riservati ai docenti nell'istituto, o reti di scuola o per enti esterni (es. Iprase)
		Responsabile di attrezzature complesse nella scuola (laboratori informatici, fisica, chimica)
	Altro	

### C. Attività di sviluppo professionale

CRITERI (ART. 87 BIS)	INDICATORI	DESCRITTORI
<b>PESO, per questo criterio, stabilito dal Ds e comunicato all'inizio dell'anno scolastico</b>  <i>Le attività di sviluppo professionale, con riferimento anche ai crediti formativi acquisiti</i>	Crediti formativi acquisiti	(VEDI DELIBERA CREDITI FORMATIVI)
	Attività di formazione	Partecipazione a corsi di formazione legati al proprio sviluppo professionale
		Partecipazione a corsi di formazione legati al piano di miglioramento della scuola
		Partecipazione a corsi di formazione provinciale
		Partecipazione a corsi di formazione di interesse personale
		Partecipazione a corsi di formazione per l'acquisizione di certificazioni linguistiche vincolate all'insegnamento in modalità CLIL
	Altro	
	Corsi di perfezionamento	Partecipazione a master, dottorati, coerenti con la professionalità di docente
	Altro	
	Sviluppo professionale	Partecipazione a stage o scambi interni al progetto scuola
Altro		
Ricerche e pubblicazioni	Ricerche e pubblicazioni relative a temi di interesse professionale o scolastico	
	Ricerche e pubblicazioni in generale	
Altro		