IRIS AperTO

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

AperTO - Archivio Istituzionale Open Access dell'Università di Torino

Un'esperienza di ricerca per la valutazione dei docenti

This is a pre print version of the following article:

Original Citation:

Availability:

This version is available http://hdl.handle.net/2318/90736 since

Publisher:

La Scuola

Terms of use:

Open Access

Anyone can freely access the full text of works made available as "Open Access". Works made available under a Creative Commons license can be used according to the terms and conditions of said license. Use of all other works requires consent of the right holder (author or publisher) if not exempted from copyright protection by the applicable law.

(Article begins on next page)

12 October 2024

Valutare il merito
Un'esperienza di ricerca per la valutazione del merito dei docenti

Mario Castoldi

Piero Cattaneo

Milano, 28.02.2011

1. Tra etica professionale e premialità

Sono state pubblicate due proposte, nel novembre 2010, da parte del Ministro Gelmini relative a progetti sperimentali per la "*valutazione delle scuole"* e per "*premiare gli insegnanti che si distinguono per un apprezzamento professionale all'interno della scuola";* proposte che segnano una tappa molto importante nel processo di riconoscimento del merito e dell'eccellenza anche in ambito scolastico.

Da tempo la questione è oggetto di discussioni, di confronti, di prese di posizione in campo politico e sindacale; sicuramente lo è un po' meno nelle scuole, anche se si può già facilmente prevedere che le due proposte (come di fatto sta già avvenendo) saranno motivo e fonte di nuovi confronti (anche piuttosto accesi) proprio tra gli addetti ai lavori nelle singole istituzioni scolastiche.

La valutazione delle scuole, sulla base del cosiddetto *valore aggiunto di apprendimento*, e la valutazione del merito degli insegnanti, attraverso il metodo della *buona reputazione professionale*, riguardano non solo le scuole statali; anche nelle scuole paritarie cattoliche legate all'Agidae entra la valutazione dei docenti e un riconoscimento dei meriti.

Un dato tuttavia è inconfutabile: la *scuola come servizio* e il *docente come professionista* hanno il diritto di avere il giusto riconoscimento della loro qualità e professionalità, in relazione agli esiti che ciascuna istituzione scolastica e, nello specifico, il dirigente con i docenti e il personale Ata, contribuiscono ad ottenere.

Potrebbe apparire superfluo, inutile o … non opportuno, affrontare il problema del riconoscimento del merito in un momento storico in cui i problemi della vita quotidiana a scuola sembrano essere di altra natura e forse più urgenti; così pure potrebbe risultare contraddittorio parlare di "merito" (in questo caso delle scuole e dei docenti) quando la società attuale sembra essere senza merito. Le cronache più recenti ne sono una testimonianza.

Tuttavia le due proposte progettuali del Ministro Gelmini, anche se hanno per ora carattere sperimentale e sono realizzate in contesti territoriali limitati (Torino e Napoli; Pisa e Siracusa; Cagliari e Milano), rappresentano un indubbio passo avanti nella prospettiva di valorizzare le scuole, le "esperienze" scolastiche e le professionalità di eccellenza.

Il testo di Roger Abravanel *"Meritocrazia" (Garzanti 2008)* ha avuto il pregio di avviare a vari livelli un ampio dibattito su questa tematica.

"La meritocrazia è un sistema di valori che promuove l'eccellenza delle persone indipendentemente dalla loro provenienza sociale, etnica, politica ed economica".

Ma è proprio così? A scuola arrivano allievi che presentano livelli di conoscenze, abilità e competenze molto diversi, con motivazione e impegno personali del tutto differenti, spesso con forme di disagio relazionale e sociale, con disturbi specifici di apprendimento, con disabilità a cui è

difficile offrire situazioni di apprendimento in grado di facilitare il loro processo di istruzione e di formazione.
In ogni caso questo è il compito della scuola, di ogni scuola, dalla più piccola alla più grande, da quella più ricca a quella più povera, da quella ubicata nella metropoli a quella del paesino più sperduto di montagna o di qualche isola.
Spetta proprio alla scuola aiutare i ragazzi e le ragazze a rimuovere il "peso" derivante dai molti e forti condizionamenti, perché possano liberare e dare seguito operativo alle loro potenzialità.
I due progetti sperimentali hanno l'obiettivo comune di tratteggiare linee strategiche per la costruzione di un sistema nazionale di valutazione e di miglioramento dell'attività didattica. Nello specifico *il progetto di valutazione della scuola* mira a premiare le migliori per formare e introdurre meccanismi di stimolo ad intraprendere percorsi di miglioramento nelle scuole (autoanalisi, autovalutazione); *il progetto di valutazione degli insegnanti* mira a riconoscere e a premiare la professionalità anche in vista dello sviluppo di carriera e quindi di rendere più attraente la professione docente agli occhi dei migliori giovani laureati.

3. Alcuni interrogativi

Le proposte, da tempo annunciate, rientrano nel quadro delle azioni del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca e fanno seguito a decisioni (d.lgs. 150/2009, dibattiti e confronti sui media, pubblicazioni sul problema della meritocrazia nella Pubblica Amministrazione ed anche nel privato.
Infatti, mai come negli ultimi anni, il termine "merito", coniugato spesso con eccellenza, viene utilizzato nella scuola e in altri contesti formativi (es. Università) e nel mondo del lavoro.

Il Dizionario Enciclopedico di Filosofia (Ed.Lucarini- Firenze 1082, pagg. 676-677) a proposito di "merito" riporta:
"*Il merito, in senso soggettivo, è il diritto a un riconoscimento (stima, lode, ricompensa) a chi ha conseguito un valore (o si è sforzato coscienziosamente di conseguirlo) mediante un'attività personale; in senso oggettivo, denota un'opera degna di premio. Il merito dipende in genere da un concetto di giustizia per il quale si stabilisce che tale riconoscimento è dovuto a chi ha svolto quell'attività, abbiano raggiunto il valore che in ogni cosa si dirà meritato".*
Eccellenza (dal latino excellere, spingersi in fuori, sorpassare) ha pure bisogno di darsi dei riferimenti propri: ad esempio distinguersi in un contesto sulla base di valori "in sé condivisibili", vissuti in una forma o modalità che "trascende", "supera", "sporge oltre" la consueta prassi professionale, ad esempio nella scuola.
Quindi i due termini (eccellenza e merito) non sono sinonimi ma tra di loro stanno come nel rapporto tra un insieme e il suo sottoinsieme.
Quindi non c'è eccellenza senza merito e chi ha merito senza dubbio eccelle nel contesto di riferimento.
A questo punto però sorgono i molti interrogativi che in questo periodo, nelle scuole e non solo, i docenti e i dirigenti scolastici si pongono:

- *Nella scuola, come nella società più ampia, questi concetti hanno oggi seguito?*

- *Sono essi valori orientativi dell'azione di chi (in questo caso dirigenti e docenti) intende "spingersi oltre", "superare" attraverso un'attività personale e/o collettiva?*

- *Il merito e l'eccellenza sono riconosciuti in tutti i campi in cui si esercita un'attività professionale in coerenza con i valori di riferimento?*

Le risposte a questi interrogativi potrebbero arrivare anche da un'esperienza di ricerca auto valutativa finalizzata ad elaborare protocolli e strumenti, procedure e modelli idonei per il riconoscimento di merito e di eccellenza dei docenti, realizzata in un istituto scolastico, in vista di un sistema premiante, fondato prevalentemente sulla la professionalità agita e testimoniata e sui valori educativi caratterizzanti la proposta formativa dell'istituto.

4. Un'esperienza di ricerca auto valutativa

- **Il contesto**

La ricerca autovalutativa è stata condotta presso il Collegio Villoresi San Giuseppe di Monza e l'Istituto Beata Vergine Maria di Merate. Due realtà scolastiche con storie, articolazioni e tipologie di scuole differenti, ma con lo stesso progetto educativo. Alla ricerca hanno partecipato i due Collegi dei Docenti a livello di istituto, in totale circa 200 insegnanti.

L'obiettivo

Il confronto e il dibattito interno sul problema della valutazione degli insegnanti, stimolato da incontri di formazione e di aggiornamento sulla tematica della qualità del servizio scolastico, sulla certificazione della qualità e sui processi di autoanalisi e autovalutazione previsti dalle norme sull'autonomia scolastica, hanno fatto emergere la volontà dei dirigenti dei due Istituti e la consapevolezza dei docenti di avviare al proprio interno una ricerca autovalutativa mirata a individuare alcuni indicatori, quali elementi condivisi per l'apprezzamento e il riconoscimento del "merito" in relazione allo status di docente nei due Istituti.

- **La negoziazione e la decisione**

I dirigenti, ai vari livelli, dei due Istituti si sono fatti sia promotori sia interlocutori nel processo di avvio e di conduzione della ricerca autovalutativa, con l'attenzione a cogliere le reali motivazioni del dibattito e del confronto all'interno del Collegio dei Docenti, nei momenti assembleari comuni e in quelli previsti separati sulla base del calendario annuale dei lavori collegiali.
Ogni ricerca autovalutativa necessita, in una fase iniziale, di uno scambio di opinioni e di pareri, di chiarimenti circa il da farsi e i relativi impegni in termini di tempo e di compiti da assumere, di consapevolezza circa lo scopo, il significato e le prospettive del processo di autovalutazione che si vuol intraprendere.
E' senza dubbio un passaggio chiave per i dirigenti scolastici dei due Istituti, acquisire il consenso responsabile dei docenti e garantire loro l'uso corretto e funzionale dei dati (forniti dai docenti stessi) al solo scopo di definire un sistema di valutazione (interno all'istituto) degli insegnanti,

inteso come valorizzazione della loro professionalità e coerente con il Piano educativo che accomuna i due Istituti.

Sulla base della volontà espressa in modo esplicito dai Collegi dei Docenti viene nominata la Commissione (o gruppo di ricerca) incaricata di avviare e condurre il processo di ricerca autovalutativa con l'accompagnamento di due esperti esterni agli Istituti.
Tale ricerca si inserisce, per il solo Collegio Villoresi S. Giuseppe di Monza, all'interno del Progetto *"Meritare il merito*" rivolto agli allievi, singoli o del gruppo classe, del Progetto della Regione Lombardia "*Dote"* – promozione del merito; del Progetto del MIUR *"Io merito",* attraverso la partecipazione ai progetti nei diversi ambiti disciplinari (Secondaria di 2° grado) e lode all'esame di Stato (V Secondaria 2° grado).
Da segnalare la presenza anche di un *sistema premiante* per le varie tipologie di progetti*: dagli attestati di merito, ai bonus economici, al certificato di partecipazione, al certificato di eccellenza.*
Il filo rosso che attraversa i vari Progetti e che li collega alla ricerca autovalutativa è rappresentato dalla *"trasparenza della valutazione*" in ogni situazione in cui essa viene esercitata e nei confronti di tutti i soggetti valutati, dagli allievi ai docenti, ai dirigenti.

- **Il percorso di ricerca auto valutativa**

** Il gruppo dei ricercatori*

La ricerca è stata condotta da un gruppo di docenti e dirigenti dei due Istituti, accompagnati da due esperti esterni.
Compito dei ricercatori è stato quello di definire l'obiettivo della ricerca sulla base dei confronti e delle discussioni nei rispettivi Collegi dei Docenti.
Il gruppo dei ricercatori ha visto la presenza del Rettore del Collegio Villoresi S. Giuseppe, dei dirigenti scolastici dei due Istituti e di alcuni docenti dei due Istituti, questi ultimi designati dai colleghi.
Il gruppo dei ricercatori interni ha rappresentato l'interlocutore costante nel tempo per i due esperti esterni; questi hanno sempre condiviso con il gruppo le strategie, le tecniche, gli strumenti da adottare nei confronti dei soggetti coinvolti (docenti, genitori, studenti) per l'acquisizione dei dati e delle informazioni circa la valutazione del merito.

Le fasi del percorso

** l'avvio*
Un incontro di formazione rivolto a tutti i docenti dei due Istituti sul tema *"Autovalutazione dell'insegnante: quando l'insegnante è efficace?*
Con la consegna di un documento per realizzare un Q-Sort su:
- qual è l'idea personale di insegnamento efficace?
- qual è l'idea su cui c'è la maggior convergenza nei due Istituti?
I dati raccolti tramite l'esercitazione del Q-sort sono stati analizzati dal gruppo dei ricercatori e utilizzati nella definizione degli ambiti e dei confini della ricerca.

** la messa a fuoco del Progetto di ricerca autovalutativa*
A seguito dello stimolo iniziale e del consenso maturato tra i docenti circa la proposta di ricerca autovalutativa, il Rettore, i dirigenti scolastici e gli esperti esterni hanno definito il Piano operativo della ricerca da attuarsi nel biennio 2008-2010;

** la presentazione della proposta di ricerca autovalutativa al Collegio dei Docenti riunito in un'unica assemblea.*
Presentazione dell'ipotesi di ricerca, dell'organizzazione dei gruppi di docenti e dei gruppi con i genitori; presentazione degli strumenti per la definizione degli indicatori relativi alla professionalità dei docenti;

** incontri dei gruppi per l'attività di focus group in merito alla domanda "**Che cosa qualifica un buon insegnante?"*** con riferimento alle varie dimensioni della professionalità **(tratti personali, tratti motivazionali, tratti professionali).**
La centralità è stata posta sui **tratti professionali**, pur considerando la relazione che si viene a determinare con i tratti personali e quelli motivazionali.

Un risultato intermedio : Un primo profilo professionale

Sulla base delle proposte avanzate la Tav. 1 sintetizza il **profilo professionale emergente,** individuando per ciascun ambito di competenza alcuni comportamenti professionali.

Tav. 1 QUALE IDEA DI BUON INSEGNANTE? **PROFILO PROFESSIONALE DEL DOCENTE**	
DEONTOLOFIA PROFESSIONALE	• si comporta in modo imparziale con gli allievi, • rispetta le persone con cui si trova ad interagire, • mostra passione per il proprio lavoro, • è disponibile verso gli altri, • possiede rigore morale, • mostra consapevolezza del proprio ruolo
PREPARAZIONE CULTURALE	• conosce in modo approfondito la propria materia di insegnamento • possiede una conoscenza aggiornata in ambito pedagogico • arricchisce in vario modo la proposta culturale del libro di testo • è in grado di stimolare collegamenti con le altre discipline • aggiorna regolarmente la propria preparazione
PROGETTAZIONE-VALUTAZIONE COLLEGIALE	• collabora con i colleghi nella gestione di percorsi multidisciplinari • si adatta al livello della classe • progetta in modo strutturato il proprio insegnamento • condivide con i colleghi la progettazione educativa di classe • gestisce collegialmente i casi problematici • è trasparente nelle valutazioni

	• impiega la valutazione come risorsa formativa
RELAZIONE CON GLI ALLIEVI	• osserva sistematicamente gli allievi • rivolge la giusta attenzione alle problematiche individuali • riconosce e valorizza i talenti • sa essere umile e sa quindi riconoscere i propri errori • ascolta in modo empatico • controlla le proprie emozioni
STRATEGIE DIDATTICHE	• mostra agli alunni gli errori e insegna loro a migliorare • spiega in modo chiaro ed ordinato • trasmette curiosità verso la conoscenza • coinvolge agli allievi nell'apprendimento • è attento ai collegamenti con la realtà • varia le proprie metodologie didattiche
CONDIVISIONE DEL PROGETTO FORMATIVO	• coglie l'unicità e la specificità del collega/docente • esprime con chiarezza il proprio punto di vista • è disponibile a mettersi in gioco • collabora con i colleghi in modo costruttivo • si relazione flessibilmente con l'organizzazione scolastica • aderisce consapevolmente alla mission dell'istituto
RAPPORTI CON FAMIGLIE ED EXTRASCUOLA	• gestisce con sicurezza il rapporto con i genitori • favorisce un dialogo costante con le famiglie • promuove la corresponsabilità educativa scuola-famiglia • promuove collaborazioni con soggetti extrascolastici • collega il proprio insegnamento alle opportunità offerte del territorio

- **Confronto e ampia discussione nei Collegi dei Docenti in merito al primo profilo emergente dai lavori dei focus group.**

Momento di "crisi" nei Collegi dei Docenti per la perplessità sorte circa il profilo e la scarsa attendibilità dell'autovalutazione rispetto ai parametri presenti nel profilo.
Momento di "crisi" anche nel gruppo dei ricercatori, soprattutto per la componente dirigenti e docenti. Presa di coscienza della necessità di rivedere l'impianto della ricerca e di ripensare alla strategia di coinvolgimento dei docenti in modo più attento, condiviso e critico delle fasi precedenti.
Questi momenti sono inevitabili nei processi di ricerca: vanno messi in conto e richiedono la disponibilità dei ricercatori a mettersi in discussione e a esaminare attentamente gli elementi di criticità, formulando altre ipotesi per l'avanzamento della ricerca.
Interessanti e utili sono risultate le osservazioni critiche dei Responsabili dei due istituti che si riportano a titolo esemplificativo.
Il gruppo dei ricercatori ha infatti tenuto in debita considerazione quanto essposto nelle due comunicazioni:

Estratto della comunicazione del rettore del Collegio Villoresi S.. Giuseppe di Monza

"*Ho letto la prima sintesi del profilo professionale dell'insegnante del Villoresi.*
Sostanzialmente va bene. Mi permetto qualche considerazione.

1. *Sulla deontologia professionale aggiungerei in modo più specifico il riferimento alla capacità di trasmettere le proprie conoscenze, anche se viene ripreso a proposito delle strategie didattiche. E' importante sapere ma soprattutto saper trasmettere. La metodologia diventa sempre più qualificante.*
2. *Sulla relazione con gli studenti, rimarcherei la preziosità di alcuni momenti quali l'assistenza agli intervalli, la partecipazione alle uscite proposte dalla scuola e altri momenti extrascolastici.*
3. *Sulle strategie didattiche aggiungerei la condivisione del valore formativo di esperienze e momenti a carattere non "strettamente" didattico sia proposti dalla scuola (es. coro Gospel, volontariato, rappresentazioni teatrali ed eventi sportivi) sia scelti dai ragazzi (vedi sport agonistici).*
4. *Sulla condivisione dei progetto formativo, ritengo indispensabile precisare in modo chiaro la condivisione del progetto educativo della scuola e non solo della mission che è troppo generica. Il Collegio è scuola cattolica arcivescovile. Urge sostenere e partecipare a tutte le iniziative di carattere religioso e formativo, dalla preghiera a inizio scuola, alla presenza ai diversi momenti di incontro spirituale ecc. Non mi piace l'espressione "Si relaziona flessibilmente con l'organizzazione scolastica". Preferirei: "costruisce rapporti di stima, fiducia, lealtà e collaborazione con la Direzione della scuola".*
5. *Sui rapporti con le famiglie preciserei la necessità di ascolto paziente e di stima reciproca.*

Estratto della comunicazione del Preside dell'Istituto Beata vergine Maria di Merate

In generale i miei colleghi docenti hanno sottolineato che il profilo ideale prodotto può andare bene come tale, ma non è ritenuto uno strumento valido (da solo) per l'autovalutazione e la valutazione dell'insegnante. Soprattutto la deontologia (ahimè da me proposta) è ritenuta non auto valutabile o comunque previa all'autovalutazione.
Occorrerà tenere presente questa opinione, credo.
A mio avviso, nello strumento di autovalutazione dovremo invece chiedere a ogni insegnante quali ritiene che siano i suoi punti di forza e le sue aree di miglioramento, anche per capire quali aspetti dovremo sostenere per lo sviluppo professionale complessivo.

- ***Proposta di un nuovo strumento per facilitare il "confronto" personale di ciascun docente con i dati emersi durante l'indagine preliminare tra le diverse componenti scolastiche, volta a mettere a punto il profilo professionale del docente del Collegio Villoresi S. Giuseppe di Monza e dell'Istituto Beata Vergine Maria di Merate.***

Scopi del nuovo strumento sono quelli di individuare alcune criticità emergenti nei due Istituti e di riconoscere bisogni formativi su cui promuovere opportunità di sviluppo professionale, attraverso l'analisi degli esiti dell'indagine preliminare garantendo l'anonimato dei singoli docenti.
Ad ogni docente viene chiesto di scegliere, in riferimento al documento di sintesi sui comportamenti professionali, cinque voci che ritiene più importante per la qualità della professionalità docente e le cinque voci che ritiene meno importanti.
Ogni docente risponde sulla base dell'idea personale di "**buon insegnante".**

<u> Predisposizione del nuovo strumento di indagine e rilancio della ricerca valutativa all'inizio del 2° anno.</u>*

Presentazione della proposta della 2^ fase dell'indagine e consegna del questionario di autovalutazione ai Collegi dei Docenti uniti in un'unica assemblea.

VALUTARE LA PROFESSIONALITA' DOCENTE

- questionario di autovalutazione -

Lo scorso anno è stata avviata un'indagine preliminare tra le diverse componenti scolastiche volta a mettere a punto il profilo professionale del docente del Collegio Villoresi di Monza e dell'Istituto Beata Vergine di Merate; in base alle risultanze di tale lavoro si propone uno strumento utile a sollecitare un'autovalutazione della propria professionalità. Gli esiti dell'indagine, analizzati salvaguardando l'anonimato dei rispondenti e in termini di valori complessivi, verranno utilizzati per la definizione della mappa degli indicatori di merito su cui valutare la professionalità di ciascun docente.

Dati di contesto

Istituto scolastico di appartenenza: O Collegio Villoresi – Monza

O Istituto Beata Vergine - Merate

Grado scolastico: O Primaria

O Secondaria di primo grado

O Secondaria di secondo grado - Liceo

O Secondaria di secondo grado – Istituto tecnico

Anzianità nell'Istituto: O meno di 3 anni

O 3 – 8 anni

O più di 8 anni

In riferimento al profilo professionale del docente emerso nell'indagine preliminare dello scorso anno selezioni le 5 voci rappresentative dei Suoi principali ***punti di forza*** *(scrivendo F accanto alle voci prescelte) e le 5 voci relative ai Suoi principali* ***punti di debolezza*** *(scrivendo D).*

DEONTOLOGIA PROFESSIONALE	• *mi comporto in modo imparziale con gli allievi* • *rispetto le persone con cui si trova ad interagire* • *mostro passione per il mio lavoro* • *sono disponibile verso gli altri* • *possiedo rigore morale* • *mostro consapevolezza del mio ruolo*
PREPARAZIONE CULTURALE	• *conosco in modo approfondito la mia materia di insegnamento* • *possiedo una conoscenza aggiornata in ambito pedagogico* • *arricchisco in vario modo la proposta culturale del libro di testo* • *sono in grado di stimolare collegamenti con le altre discipline* • *aggiorno regolarmente la mia preparazione*
PROGETTAZIONE-VALUTAZIONE COLLEGIALE	• *collaboro con i colleghi nella gestione di percorsi multidisciplinari* • *mi adatto al livello della classe* • *progetto in modo strutturato il mio insegnamento* • *condivido con i colleghi la progettazione educativa di classe* • *gestisco collegialmente i casi problematici* • *sono trasparente nelle valutazioni* • *impiego la valutazione come risorsa formativa*
RELAZIONE CON GLI ALLIEVI	• *osservo sistematicamente gli allievi* • *rivolgo la giusta attenzione alle problematiche individuali* • *riconosco e valorizza i talenti* • *so essere umile e so quindi riconoscere i miei errori* • *ascolto in modo empatico* • *controllo le mie emozioni*
STRATEGIE DIDATTICHE	• *mostro agli alunni gli errori e insegno loro a migliorare* • *so essere chiaro durante le spiegazioni evitando la mera lettura del libro di testo* • *spiego in modo chiaro ed ordinato* • *trasmetto curiosità verso la conoscenza* • *coinvolgo gli allievi nell'apprendimento* • *sono attento ai collegamenti con la realtà* • *vario le mie metodologie didattiche in relazione alle diverse situazioni*
CONDIVISIONE DEL PROGETTO FORMATIVO	• *colgo l'unicità e la specificità del collega/docente* • *esprimo con chiarezza il mio punto di vista* • *sono disponibile a mettermi in gioco* • *collaboro con i colleghi in modo costruttivo* • *mi relaziono flessibilmente con l'organizzazione scolastica* • *aderisco consapevolmente alla mission dell'istituto*
RAPPORTI CON FAMIGLIE ED EXTRASCUOLA	• *gestisco con sicurezza il rapporto con i genitori* • *favorisco un dialogo costante con le famiglie* • *promuovo la corresponsabilità educativa scuola-famiglia* • *promuovo collaborazioni con soggetti extrascolastici* • *collego il mio insegnamento alle opportunità offerte dal territorio*

*Riporti ciascuna delle 5 voci indicate come **punti di forza** della Sua professionalità nella colonna a sinistra e indichi sinteticamente nella colonna a destra alcune **evidenze** osservabili su cui si basa il Suo giudizio:*

Esempio:

	PUNTI DI FORZA	*SU QUALI **EVIDENZE** SI BASA IL SUO GIUDIZIO?*
	Spiego in modo chiaro e ordinato	• *Esplicito i miei traguardi di apprendimento* • *Supporto la mia comunicazione con schemi* • *Verifico la comprensione negli allievi*

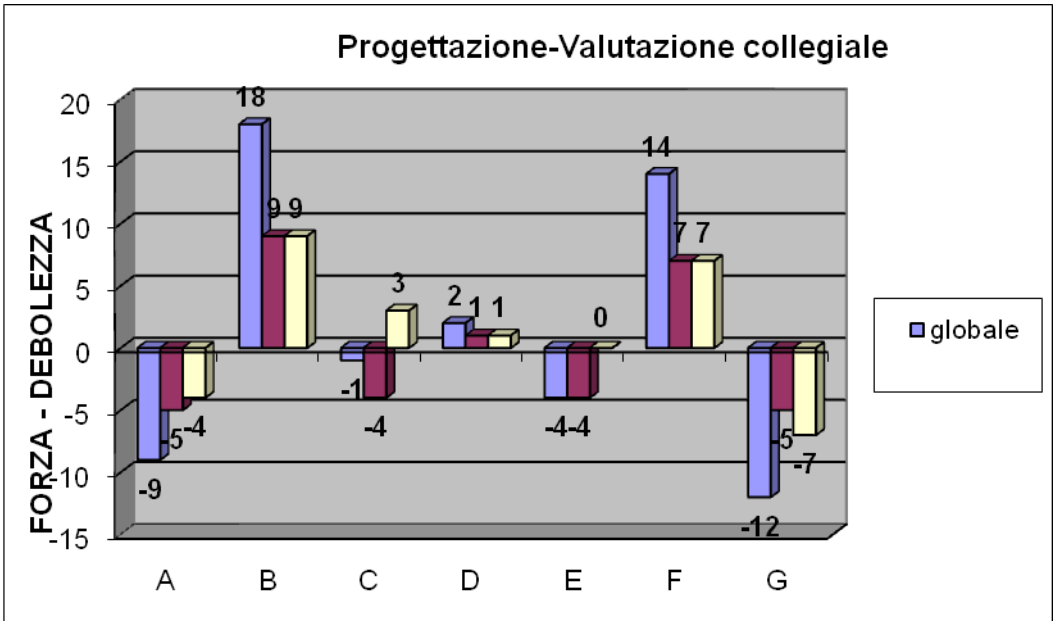
	PUNTI DI FORZA	*SU QUALI **EVIDENZE** SI BASA IL SUO GIUDIZIO?*
1		
2		
3		
4		
5		

*Riporti ciascuna delle 5 voci indicate come **punti di debolezza** della Sua professionalità nella colonna a sinistra e indichi sinteticamente nella colonna a destra alcune **evidenze** osservabili su cui si basa il Suo giudizio:*

	PUNTI DI DEBOLEZZA	*SU QUALI **EVIDENZE** SI BASA IL SUO GIUDIZIO?*
1		
2		
3		
4		
5		

*<u>*Elaborazione dati del questionario di autovalutazione da parte di un operatore informatico*</u>

Si riportano due esempi di grafici, relativi a due tra gli ambiti del profilo, nei quali viene rappresentata la somma algebrica tra i punti di forza e i punti di debolezza segnalati, sia a livello globale, sia per i due Istituti scolastici di Monza e Merate. Se la colonna è sopra lo zero prevalgono i docenti che hanno indicato quello specifico comportamento come punto di forza in relazione a quelli che lo hanno indicato come punto di debolezza; se la colonna è sopra lo zero viceversa



Legenda

A=collaboro con i colleghi nella gestione dei percorsi multidisciplinari

B=mi adatto al livello della classe

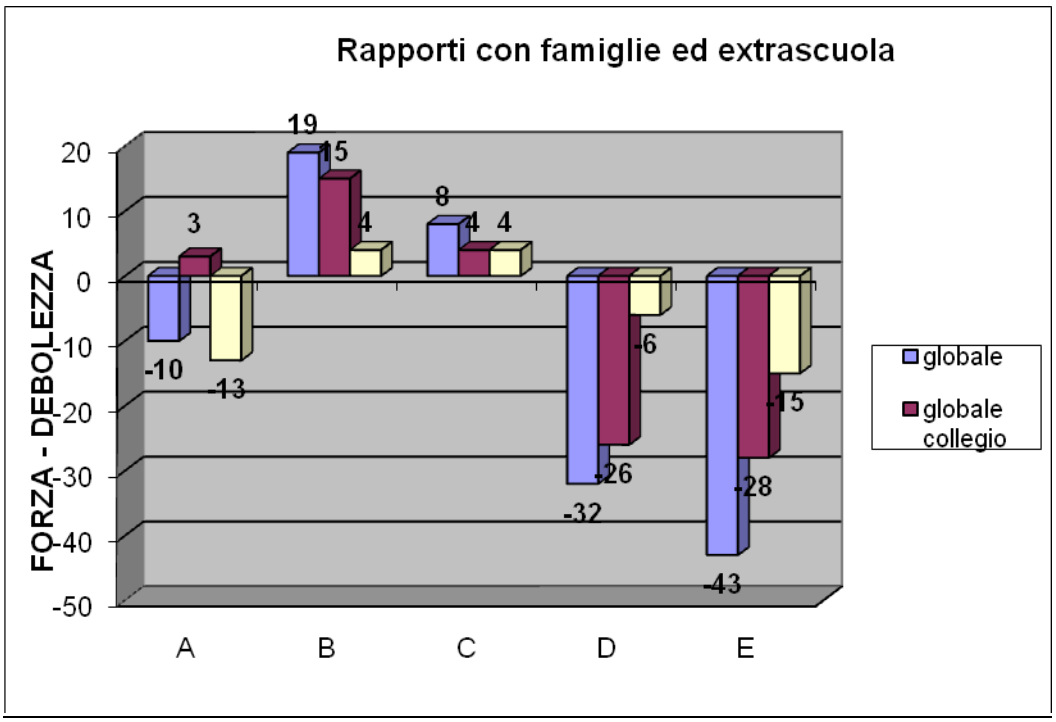
C=progetto in modo strutturato il mio insegnamento

D=condivido con i colleghi la progettazione educativa di classe

E=gestisco collegialmente i casi problematici

F=sono trasparente nelle valutazioni

G=impiego la valutazione come risorsa formativa



Legenda	A=gestisco con sicurezza il rapporto con i genitori	D=promuovo collaborazioni con soggetti extrascola
	B=favorisco un dialogo costante con le famiglie	E=collego il mio insegnamento alle opportunità offe
	C=promuovo la corresponsabilità educativa scuola-famiglia	

** Confronto e osservazioni critiche dei risultati dell'elaborazione dati – da parte del gruppo ricerca –* Individuazione e prima elaborazione degli Indicatori per la valutazione della professionalità del docente del Collegio Villoresi di Monza e dell'Istituto Beata Vergine Maria di Merate.

** Definizione della mappa degli Indicatori da parte del gruppo dei ricercatori e predisposizione del documento* da presentare al Collegio dei docenti unitario per la validazione della mappa degli indicatori quale strumento condiviso e accolto come strumento chiaro e trasparente per la valutazione della professionalità dei docenti e per avviare in futuro l'eventuale procedura per il riconoscimento del merito personale e professionale dei docenti.
La fase di validazione della mappa degli indicatori riveste una particolare importanza sia all'interno dei due Istituti sia verso l'esterno in quanto esito di un processo di ricerca auto valutativa che ha indubbiamente consapevolizzato e responsabilizzato a ciascun dirigente e docente in tema di valutazione della professionalità docente.

COLLEGIO VILLORESI - MONZA/ISTITUTO BEATA VERGINE - MERATE

PROGETTO DI RICERCA: VALUTARE LA PROFESSIONALITA' DOCENTE

- format per valutazione individuale –

Nominativo:
……

Anzianità di servizio nell'Istituto:
…….

Area di insegnamento:
……..

Incarichi assunti nell'a.s. in corso: ……

……
……

……
……....

……
……

……
……

PROFILO ANALITICO

Per ogni evidenza proposta indicare se è (prevalentemente) presente o assente:

AREA	CRITERIO	EVIDENZA OSSERVABILE	SI	NO
DEONTOLOGIA PROFESSIONALE	Consapevolezza del ruolo come risposta ad una vocazione	Mantiene un comportamento imparziale verso gli allievi		
		Adotta uno stile di abbigliamento e di comportamento consoni al ruolo che svolge		
		Stabilisce relazioni corrette con le diverse componenti scolastiche		
		Rispetta i tempi del proprio orario di servizio		
	Passione per il proprio lavoro	E' disponibile vero l'assunzione di impegni aggiuntivi nella scuola		
		E' disponibile verso momenti di interazione con gli allievi extra-aula		
		E' propositivo in rapporto alla vita della scuola		
	Recupero dell'errore come opportunità di crescita	Riconosce i propri "errori" nei confronti degli allievi		
		Mostra interesse a migliorare i propri limiti		
		Si pone in modo umile nei confronti dei propri interlocutori		
	Collegialità come stile professionale	Prende parte ai momenti "comunitari"		
		Mantiene una relazione corretta e costruttiva con i colleghi		
		Si relaziona in modo flessibile con i suoi interlocutori		
		TOTALE		

AREA	CRITERIO	EVIDENZA OSSERVABILE	SI	NO
PREPPARAZIONE CULTURALE	Aggiornamento regolare della propria preparazione	Partecipa ad iniziative di approfondimento culturale interne all'Istituto		
		Partecipa ad iniziative di formazione e di ricerca esterne		
		Mostra interesse verso l'approfondimento professionale (libri, corsi, mostre, convegni, etc.)		
	Arricchimento della proposta formativa	Usa i laboratori e gli spazi attrezzati		
		Chiede l'acquisto di libri/sussidi/ materiali didattici		
		Utilizza opportunità e stimoli esterni nella propria didattica		
	Disponibilità al confronto con colleghi ed esperti esterni	Utilizza i contributi esterni per migliorare la sua didattica		
		Chiede aiuti e supporti ai colleghi per il proprio lavoro didattico		
		Offre aiuti e supporti ai colleghi per il loro lavoro didattico		
		TOTALE		

AREA	CRITERIO	EVIDENZA OSSERVABILE	SI	NO
PROGETTAZIONE-VALU-TAZIONE COLLEGIALE	Collaborazione con il Preside e i colleghi nel lavoro progettuale	Realizza progetti co-gestiti con i colleghi		
		Assume funzioni di coordinamento nell'ambito dei gruppi professionali a cui appartiene		
		Partecipa in modo attivo e propositivo alle attività collegiali		
	Condivisione criteri e moda-lità valutative	Tiene conto delle scelte collegiali in materia di valutazione		
		Rispetta le scelte collegiali in materia di valutazione		
		Utilizza prove elaborate insieme ai colleghi		
	Trasparenza nelle valutazioni	Esplicita in modo chiaro i criteri e le modalità di valutazione		
		Comunica in modo chiaro i criteri e le modalità di valutazione		
		Mostra consapevolezza dei propri giudizi valutativi		
		TOTALE		

AREA	CRITERIO	EVIDENZA OSSERVABILE	SI	NO
RELAZIONE CON GLI ALLIEVI	Attenzione alle fatiche e alle problematiche individuali	Segnala autonomamente problematiche specifiche connesse a singoli allievi		
		Precisa gli interventi/accorgimenti impiegati in situazioni particolari		
		Rispetta i tempi di apprendimento degli allievi		
	Valorizzazione dei talenti	Propone forme di valorizzazione per gli allievi meritevoli		
		Orienta e consiglia gli allievi e le loro famiglie nelle scelte educative		
	Ascolto e disponibilità verso gli allievi	Si fa carico delle situazioni personali dei propri allievi (nei limiti del proprio ruolo)		
		E' disponibile a relazionarsi personalmente con allievi e genitori		
		Condivide con gli allievi alcune decisioni comuni in merito all'attività didattica		
		TOTALE		

AREA	CRITERIO	EVIDENZA OSSERVABILE	SI	NO
STRATEGIE DIDATTICHE	*Coinvolgimento degli allievi nell' apprendimento*	Stimola gli allievi a fare proposte su tematiche o questioni da affrontare in classe e/o li sollecita a ipotizzare la soluzione di problemi incontrati nel lavoro in classe		
		Aderisce a proposte extrascolastiche		
		E' apprezzato per il proprio insegnamento		
	Pluralità delle metodologie didattiche	Alterna forme e modalità di gestione del lavoro in classe e/o in altri "spazi" disponibili della scuola, con strumenti e sussidi idonei (video, Lim, testi,….)		
		Utilizza metodologie attive (apprendimento cooperativo, giochi di ruolo, studi di caso, …)		
	Gestione ordinata ed efficace della situazione formativa	Progetta le iniziative didattiche e fornisce indicazioni operative agli allievi (per testi, appunti, schemi,..);		
		Controlla puntualmente l'esecuzione dei compiti e lo studio delle lezioni;		
		Segue, osserva l'attività degli allievi in classe e interviene in caso di richiesta di chiarimenti		
	Attenzione rivolta ai collegamenti con la realtà	Legge in classe con gli allievi il quotidiano e/o fa riferimenti a questioni/problemi attuali di rilevanza sociale, culturale, economica, politica,religiosa, ecc.		
		Realizzazione di prove di verifica autentiche, attente all'uso del sapere in contesti reali		
		Utilizza nella propria didattica risorse esterne		
		TOTALE		

AREA	CRITERIO	EVIDENZA OSSERVABILE	SI	NO
CONDIOVISIONE DEL PROGETTO FORMATIVO	Disponibilità al confronto costruttivo	Organizza e gestisce incontri con i genitori		
		Interviene con proposte nelle riunioni collegiali; utilizza anche momenti informali per il confronto con colleghi		
		Prende posizione riguardo a dibattiti/decisioni in ambito scolastico		
	Coerenza nell'	Osserva e rispetta le decisioni prese a livello collegiale		

	attuazione del POF e del Curri-colo di istituto	E' disponibile a mediare le esigenze personali con quelle professionali		
	Adesione consapevole all'ispirazione cristiana della scuola	E' presente ai momenti di carattere spirituale promossi nell'istituto e/o sul territorio (esempio impegno in parrocchia)		
		Partecipa al momento quotidiano di preghiera con gli allievi		
		Agisce con rispetto e coerenza verso le scelte personali di ciascun allievo e della sua famiglia		
		TOTALE		

AREA	CRITERIO	EVIDENZA OSSERVABILE	SI	NO
RAPPORTI CON FAMIGLIE ED ED EXTRASCUOLA	Gestione dei rapporti con i genitori in chiave educativa	Informa e coinvolge i genitori in merito alla proposta educativa e didattica		
		Gestisce in modo corretto i rapporti con le famiglie		
		Si mostra disponibile ed accogliente verso le famiglie		
	Collaborazione con soggetti extrascolastici	E' disponibile e partecipa alla progettazione e/o realizzazione di iniziative educative con Enti esterni alla scuola (EE.LL; Associazioni sportive;Ass.Culturali e di Volontariato, ecc.)		
		Interagisce regolarmente con soggetti extrascolastici che operano con i propri allievi (psicologa, specialista, …)		
	Attenzione agli eventi culturali locali, nazionali ed internazionali	Si informa e si documenta circa le iniziative culturali promosse sul territorio		
		Stimola gli allievi a fruire delle opportunità offerte a livello territoriale		
		TOTALE		

PROFILO GLOBALE

Per ogni area professionale indicare il numero di risposte positive presenti nel profilo analitico e riassumere globalmente i principali punti forti e deboli emergenti:

AREA PROFESSIONALE	**PUNTI DI FORZA**	**PUNTI DI DEBOLEZZA**
DEONTOLOGIA PROFESSIONALE ___/14		
PREPARAZIONE CULTURALE ___/9		
PROGETTAZIONE-VALUTAZIONE COLLEGIALE ___/9		
RELAZIONE CON GLI ALLIEVI ___/8		
STRATEGIE DIDATTICHE ___/11		
CONDIVISIONE DEL PROGETTO FORMATIVO ___/8		
RAPPORTI CON FAMIGLIE ED EXTRASCUOLA ___/7		
TOTALE		

___/66		

Riflessioni sull'esperienza

L'esperienza di ricerca al Collegio Villoresi S. Giuseppe e all'Istituto Beata Vergine Maria, nei fatti ha anticipato il progetto sperimentale del MIUR e potrà pertanto contribuire, se verrà preso in considerazione dalle Autorità Competenti e dai gruppi di valutatori messi in campo dal MIUR e dagli Uffici Scolastici Regionali, alla messa a punto di un modello di autovalutazione per procedere su larga scala alla valutazione della professionalità dei docenti, per riconoscerne il merito e l'eccellenza e quindi attivare un sistema premiante.
Il modello elaborato dal gruppo dei ricercatori del Collegio Villoresi S. Giuseppe di Monza e dell'Istituto Beata Vergine Maria di Merate vuole essere e rappresentare un significativo contributivo anche per le Istituzioni, oltre che per gli istituti stessi, nella promozione e consolidamento di una cultura valutativa nel sistema scolastico e formativo italiano.

- *Prospettive di sviluppo*

All'interno dei due istituti si avvierà ora la fase di applicazione del modello di valutazione attraverso colloqui tra i dirigenti scolastici e i docenti. Il gruppo di ricerca si riunirà per definire le modalità e i tempi di tali colloqui per poi informare i Collegi dei docenti.

Bibliografia

Bezzi Claudio, Cos'è la valutazione? , Anfeli , Milano, 2007
Bezzi Claudio, Il nuovo disegno della ricerca valutativa, Angeli, Milano, 2010
Mario Castoldi,Si possono valutare le scuole?, SEI Torino, 2008
Mario Castoldi e Piero Cattaneo; Autovalutazione d'istituto, in Dossier di Scuolainsieme n° 1 - Ed La Tecnica della scuola, Ct,2009
INVALSI, Quadro di riferimento teorico per al valutazione del sistema scolastico e delle scuole, Roma, giugno 2010
ISFOL – MLPS- UE, Guida all'autovalutazione per le strutture scolastiche e formative, ISFOL – FSE, Roma, 2006
Rabitti G. " Autovalutazione di istituto: teoria e pratica" in Leonee e vecchi (a cura di) , Valutazione 2002, AIV- Angeli, Milano 2003

Sitografia

www.invalsi.it
www.edscuola.it
www,tecnicadellascuola.it
www.lascuola.it