

legge 107/2015

Paola Serafin
Centro Studi IRSEF IRFED Nazionale

Perugia - 30 novembre 2015



L' Autonomia di nuovo al centro del discorso?

Quale rapporto con il profilo professionale del dirigente scolastico?

Legge 107/2015

ridefinizione

delle
professionalità

degli obiettivi
istituzionali



I docenti

gestione della professionalità
orientamento ai risultati

Alunni e genitori

Controllo sociale
Accentuazione della
co-decisione



c. 78 - Per dare piena attuazione all'autonomia scolastica e alla riorganizzazione del sistema di istruzione, **il dirigente scolastico**, nel rispetto delle competenze degli organi collegiali, fermi restando i livelli unitari e nazionali di fruizione del diritto allo studio, garantisce un'efficace ed efficiente gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e materiali, nonché' gli elementi comuni del sistema scolastico pubblico, assicurandone il buon andamento. A tale scopo, svolge compiti di direzione, gestione, organizzazione e coordinamento ed è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei **risultati del servizio** secondo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **nonché della valorizzazione delle risorse umane.**

Vecchie responsabilità con nuovi strumenti

risultati del servizio

valorizzazione delle risorse umane

Obiettivi istituzionali

RAV

- Risultati scolastici
- Risultati nelle rilevazioni nazionali
- Competenze chiave e di cittadinanza
- Risultati a distanza

l'area Esiti

29,4% obiettivo prioritario il miglioramento dei risultati scolastici degli studenti

27,8% il miglioramento dei risultati nelle prove Invalsi

27,4% il miglioramento delle competenze chiave e di cittadinanza

15,4% i risultati a distanza

Le scuole del Sud dichiarano la volontà di migliorare in particolare i risultati nelle prove Invalsi

Sistema Nazionale di Valutazione

[Vai al portale SNV ->](#)

Gli interventi di miglioramento

Nell'area dedicata alle **PRIORITA'** ciascuna scuola ha indicato gli interventi di miglioramento da attuare per le sezioni **ESITI** e **PROCESSI**.

Sugli **ESITI** un'attenzione va posta ai «risultati a distanza» la cui percentuale è più bassa delle altre.

| Priorità | | | |
|----------------------|--|-------------------------------------|----------------------|
| Risultati scolastici | Risultati nelle prove standardizzate nazionali | Competenze chiave e di cittadinanza | Risultati a distanza |
| 29,4% | 27,8% | 27,4% | 15,4% |

The screenshot also shows a sidebar menu with categories: Contesto, Esiti (with sub-items: Risultati scolastici, Risultati nelle prove standardizzate nazionali, Competenze chiave, Risultati a distanza), Processi (with sub-items: Contesto, progettazione; Ambiente di apprendimento; Inclusione e differenziazione; Continuità e orientamento; Orientamento strategico; Sviluppo e valorizzazione), and another Priorità section.

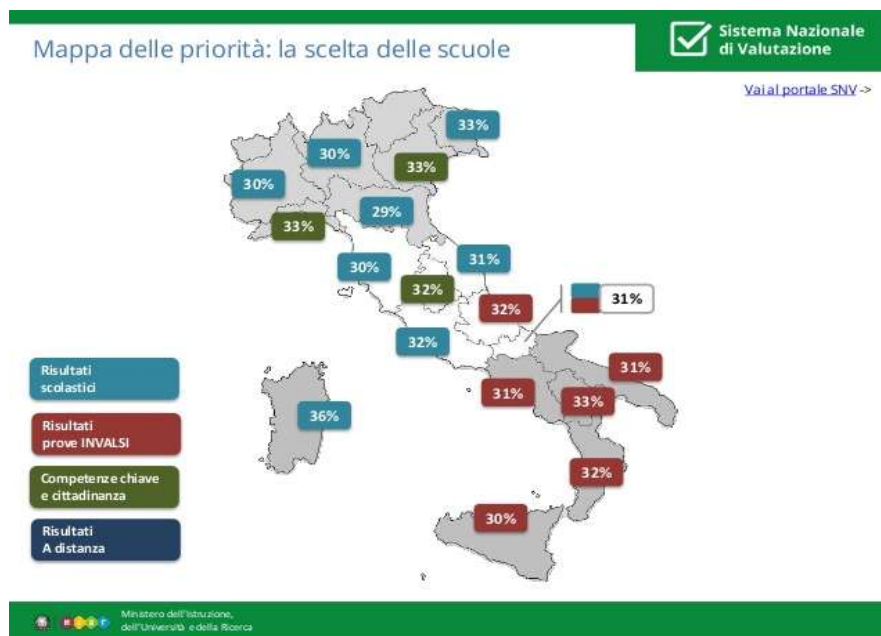
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Due elementi resi obbligatoriamente pubblici:

- il livello dei risultati della scuola a confronto con altre 200 scuole di pari status economico sociale
- la varianza interna cioè la differenza fra le classi

L'area Processi:

le scuole indicano di voler lavorare soprattutto (22,9%) sul miglioramento del curricolo e della progettazione didattica. Seguono, come priorità di miglioramento, gli ambienti di apprendimento (15,2%), lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane (14,1%), l'orientamento (13,3%), l'inclusione scolastica (12,7%), l'integrazione con il territorio e il rapporto con le famiglie (11,5%), l'organizzazione della scuola (10,2%).



Criteri generali nella legge 107/2015 per la valutazione dei dirigenti:

- a) competenze gestionali ed organizzative finalizzate al raggiungimento dei risultati, correttezza, trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione dirigenziale, in relazione agli obiettivi assegnati nell'incarico triennale;
- b) valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali;**
- c) apprezzamento del proprio operato all'interno della comunità professionale e sociale;**
- d) contributo al miglioramento del successo formativo e scolastico degli studenti e dei processi organizzativi e **didattici**, nell'ambito dei sistemi di autovalutazione, valutazione e rendicontazione sociale;
- e) direzione **unitaria** della scuola, promozione della **partecipazione** e della **collaborazione** tra le diverse componenti della comunità scolastica, dei rapporti con il contesto sociale e nella rete di scuole.



Paola Serafin - Irsef Irfed Nazionale

La valorizzazione del personale docente

- art. 1 c.126 e seguenti -
modifica art. 11 Dlgs. 297/94



Punti di vista

Normativo

Pedagogico

Sindacale

Contraddizioni?



Il Comitato per la valutazione, valuta?

Quale relazione tra la valutazione del servizio e del merito?

Quale composizione nella valutazione del merito?

Il Collegio per la valutazione, valuta?

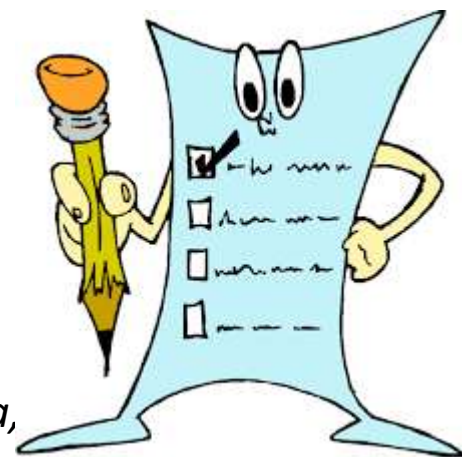


Il Comitato di valutazione, nonostante il nome, non delibera circa la valutazione. L'atto valutativo propriamente inteso è compito del dirigente scolastico, tranne nel caso residuale di cui all'art. 448 del T.U., richiamato espressamente nel testo di legge di riforma. Questo articolo prevede che i docenti possano chiedere la valutazione del servizio prestato per un periodo non superiore all'ultimo triennio. Alla valutazione del servizio provvede (qui sì) il Comitato per la valutazione, sulla base di apposita relazione del dirigente scolastico.

Tra valutazione del servizio e del merito

c. 3 dell'art. 448:

la valutazione del servizio *“è motivata tenendo conto delle qualità intellettuali, della preparazione culturale e professionale, anche con riferimento a eventuali pubblicazioni, della diligenza, del comportamento nella scuola, dell'efficacia dell'azione educativa e didattica, delle eventuali sanzioni disciplinari, dell'attività di aggiornamento, della partecipazione ad attività di sperimentazione, della collaborazione con altri docenti e con gli organi della scuola, dei rapporti con le famiglie degli alunni, nonché di attività speciali nell'ambito scolastico e di ogni altro elemento che valga a delineare le caratteristiche e le attitudini personali, in relazione alla funzione docente. Essa non si conclude con giudizio complessivo, né analitico, né sintetico e non è traducibile in punteggio”*.



Collegio perfetto?

“il criterio più sicuro per individuare [...] quando un organo collegiale debba ritenersi perfetto è quello che assegna tale connotazione al collegio per il quale, accanto ai componenti effettivi, sono previsti anche componenti supplenti” (Cons. di Stato, VI, 2 febbraio 2006, n. 324).

Tale condizione si riconosce anche *“quando la composizione del collegio rifletta professionalità interdisciplinari e complementari tra loro, sicché ogni componente è infungibile rispetto agli altri”* (Cons. di Stato, IV, 5 ottobre 2005, n. 5359)



Criteri



Criteri e idea di apprendimento

CSSC learning e cioè un apprendimento

costruttivo (constructive),
autoregolato (self-regulated)
situato (situated)
collaborativo (collaborative)

Competenze

E. De Corte, Historical developments in the understanding of learning, in H. Dumont, D. Instance, F. Benavides, The nature of learning, Paris, OECD, 2010

Rorhy e il valore ermeneutico
dell'apprendere come raccolta di
indicazioni sul sé

Argyris: la porta dell'apprendimento
“si apre dal di dentro”

Andrew Hargreaves and Michael Fullan
capacità di assumere decisioni in
circostanze dove le evidenze e le
domande non sono incontrovertibili, in
situazioni complesse



Perrenoud, *Dieci Nuove Competenze per
Insegnare. Invito al viaggio -2002*

Perché?



- ❓ Come sviluppare un curriculum trasversale e pluriculturale rispondente ai nuovi bisogni e ai nuovi contesti di apprendimento?
- ❓ Come favorire verticalizzazioni funzionali all'offerta formativa delle scuole e alle loro caratteristiche territoriali?
- ❓ Come affrontare in modo sistemico e verticale lo sviluppo della persona e la valutazione degli apprendimenti?
- ❓ Come favorire un migliore raccordo tra i bisogni della scuola e i bisogni professionali, superando meccanismi automatici di assegnazione?
- ❓ Come far diventare la scuola un ambiente di “crescita” professionale dei docenti? Con quali impegni, condivisioni, “patti”?
- ❓ Come promuovere una dimensione collaborativa e collegiale del lavoro docente (anche con il supporto delle tecnologie digitali), organizzando le scuole come ambienti di apprendimento e sviluppo professionale e valorizzando apporti e impegni dei singoli in una visione di progressione e sviluppo della carriera basata anche sul riconoscimento delle competenze professionali?
- ❓ Come disegnare strutture di scuole in rete per consentire progettualità orizzontali tra tutti i soggetti e fare in vario modo “sistema”?



- migliora continuamente le proprie competenze disciplinari e di mediazione/insegnamento della propria disciplina
- usa, a seconda dei contesti, strategie diverse di mediazione dei “contenuti” curricolari
- usa, a seconda delle finalità e dei contesti, strategie e strumenti diversi di valutazione
- usa strumenti differenziati per osservare e gestire le dinamiche relazionali e i conflitti
- utilizza in modo competente gli strumenti multimediali

MCE

1 Lavorare in équipe sul piano delle scelte organizzativo/gestionali

Esser parte attiva di gruppi di progetto e di dipartimenti di ricerca (non una valutazione individuale di merito, ma la capacità di inserirsi in équipes e gruppi operativi: comunità professionali, di pratiche, di ricerca)

Contribuire alla riflessione sulle pratiche

Definire in accordo con colleghi parametri di qualità dell'istituto e verificarne la funzionalità

Convergere su obiettivi di miglioramento continuo quotidiano (una scuola migliora quando tutti collaborano)

Prestare il proprio servizio con flessibilità gestionale e organizzativa

2 Condividere nei team e nei dipartimenti di ricerca-azione scelte curriculari, approcci metodologici e socio-relazionali

Concordare procedure condivise (rapporti con gli alunni, equità ed equilibrio nelle richieste relative ai carichi cognitivi, modi della comunicazione, atteggiamenti, rapporti con le famiglie, organizzazione e condivisione degli spazi e dei tempi);

stesura di protocolli di accordo nell'agenda della programmazione di classe

Condividere una gestione collegiale del gruppo classe con equipartizione delle aree, degli orari, dei carichi e delle funzioni

Operare nella direzione della massima integrazione possibile dei diversi interventi nella classe

Attuare una didattica attiva ed operativa alternando momenti diversi- individuali, di gruppo, collettivi ... ecc.



- promuovere contesti ed attività tali da sollecitare l'assunzione di responsabilità individuali nella gestione del processo di apprendimento, offrendo la possibilità di personalizzare i percorsi e rispettando i tempi individuali
- sollecitare il lavoro cooperativo e la capacità di avvalersi in modo creativo delle risorse disponibili per risolvere problemi ed affrontare compiti sfidanti
- valorizzare strategie formative che consentano di realizzare compiti di realtà, lavorando su problemi significativi e in compiti autentici che sollecitino mobilità di pensiero, rielaborazione e pensiero autonomo, garantendo nello stesso tempo la copertura curricolare

Contrattazione sì o no?

c.128. La somma di cui al comma 127, definita bonus, e' destinata a valorizzare il merito del personale docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e ha **natura di retribuzione accessoria**.

c. 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 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. 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.

Art. 2 c. 3 Dlgs 165/2001
**L'attribuzione di
trattamenti economici può
avvenire esclusivamente
mediante
contratti collettivi**
Art. 45 -

Testo unico dei contratti collettivi provinciali per il personale docente ed educativo delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado della Provincia di Bolzano

23 aprile 2003

1. Al fine di compensare lo specifico impegno di tutto il personale per l'efficace attuazione dell'autonomia e degli altri processi innovatori in atto nell'istituzione scolastica, sono corrisposti il compenso individuale accessorio e il salario di produttività previsti dai commi seguenti ...

5. Le quote di cui al comma 4, sono attribuite con differenziazione individuale dal/la dirigente scolastico/a, sulla base di criteri definiti d'intesa con i/le rappresentanti/trici sindacali unitari/e presenti a livello di ciascuna istituzione scolastica; in caso di mancata costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, i criteri sono definiti in sede di contrattazione decentrata a livello di singola Intendenza scolastica.

Art. 3

Kriterien für die Aufteilung des Fonds auf die Lehrpersonen

1. Die Leistungsprämien werden den einzelnen Lehrpersonen vom Schuldirektor/von der Schuldirektorin aufgrund der mit der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung auf Schulebene getroffenen Kriterien individuell differenziert zugewiesen. Da für das Schuljahr 2008/2009 die einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen auf Schulebene nicht eingesetzt worden sind, berücksichtigen die Schulführungskräfte bei der Aufteilung der individuellen Leistungsprämie auf die einzelnen Lehrpersonen bzw. Erzieher/innen sämtliche nachstehend nach Wichtigkeit gereihten Kriterien.

Art. 3

Criteri per la suddivisione del fondo sul personale docente

1. I premi di produttività sono attribuiti con differenziazione individuale dal/la dirigente scolastico/a, sulla base di criteri definiti d'intesa con la rappresentanza sindacale unitaria presenta a livello di ciascuna istituzione scolastica. Preso atto della mancata costituzione della rappresentanza sindacale unitaria a livello scolastico nell'anno scolastico 2008/2009, nelle operazioni di distribuzione dei premi individuali di produttività ai singoli docenti e educatori i dirigenti scolastici tengono conto di tutti i criteri, di seguito graduati in ordine di importanza.

a) Die maximale individuelle Leistungsprämie für beträgt 1.400,00 Euro. Davon ist eine allfällige zusätzliche Leistungsprämie für den Englischunterricht in der Grundschule ausgenommen.

b) Komplexität des vom einzelnen Lehrer/von der einzelnen Lehrerin erteilten Unterrichts hinsichtlich:

- Anzahl der Klassen und der Schüler/Schülerinnen in Bezug auf den Einsatz, der für die Vorbereitung und Korrektur der schriftlichen Arbeiten und der praktischen Übungen erforderlich ist. Hievon ausgenommen ist der Englischunterricht an der Grundschule, welcher gemäß Artikel 5 berücksichtigt wird.
- der Arbeit in Mehrklassenunterricht oder in Klassen mit Schülern mit Migrationshintergrund oder mit Beeinträchtigung;

a) L'importo massimo del premio di produttività per docente è definito con euro 1.400,00, escluso il primo individuale per l'insegnamento dell'inglese nelle scuole primarie.

b) complessità dell'insegnamento impartito dal/la singolo/a docente in ordine:

- al numero delle classi e degli/delle alunni/e in relazione all'impegno richiesto per la preparazione e la correzione degli elaborati e delle esercitazioni. È escluso l'insegnamento dell'inglese nelle scuole primarie che è incentivato in base all'articolo 5.
- al lavoro prestato in pluriclassi o in classi con presenza di alunni con back ground migratorio o in situazioni di handicap;

- Anzahl der Fächer, sofern mehr als zwei unterrichtet werden. Hievon ausgenommen ist der Englischunterricht an der Grundschule, welcher gemäß Artikel 5 berücksichtigt wird.
- Verteilung der Unterrichtstätigkeit auf mehrere Schulstellen. Hievon ausgenommen ist der Englischunterricht an der Grundschule, welcher gemäß Artikel 5 berücksichtigt wird.

c) Ausführung von Tätigkeiten, die nicht oder nur teilweise bereits anderweitig honoriert werden, wie jene, die geleistet werden von:

- Lehrpersonen, welche Eignungs- und Ergänzungsprüfungen abnehmen;
- Lehrpersonen, welche zusätzliche Korrekturen vornehmen;
- Lehrpersonen, welche Lehrer/Lehrerinnen im Probejahr oder im ersten Unterrichtsjahr betreuen (Tutoren/Tutorinnen);

- al numero delle discipline impartite, se superiore a due. È escluso l'insegnamento dell'inglese nelle scuole primarie che è incentivato in base all'articolo 5.
- alla distribuzione dell'attività di insegnamento su più sedi scolastiche. È escluso l'insegnamento dell'inglese nelle scuole primarie che è incentivato in base all'articolo 5.

c) svolgimento di attività che non sono già remunerate o sono remunerate soltanto in parte in altro modo quali quelle prestate da:

- insegnanti impegnati in esami di idoneità e integrazione;
- insegnanti impegnati nella correzione di elaborati aggiuntivi;
- insegnanti che assistono docenti che si trovano nell'anno di prova o nel primo anno di insegnamento (tutori/tutrici);

- Lehrpersonen, welche in Form von zusätzlichen Arbeitsstunden Computer, Computerräume und Labors/Werkstätten warten,
- Lehrpersonen, die an wissenschaftlichen Untersuchungen teilnehmen,
- Lehrpersonen, die wichtige Tätigkeiten ausüben und in Arbeitsgruppen mitarbeiten, für die keine Vergütung oder Stundenreduzierung vorgesehen ist,
- Klassenvorständen und Teamkoordinatoren/Teamkoordinatorinnen,
- Lehrpersonen, die zusätzliche Aufgaben ausüben, die zum guten Funktionieren der Schulgemeinschaft beitragen.
- insegnanti che hanno la cura dei computer, delle aule di informatica e dei laboratori, con un carico di lavoro maggiorato,
- insegnanti che partecipano a ricerche scientifiche,
- insegnanti che svolgono importanti attività e collaborano in gruppi di lavoro per i quali non è previsto alcun rimborso o riduzione oraria;
- coordinatori/coordinatrici di classe e team,
- insegnanti che svolgono ulteriori compiti finalizzati al buon funzionamento della comunità scolastica.

Ipotesi I

Si raggiunge un'intesa in sede Collegiale e in Contrattazione per gestire FIS e Fondo per la valorizzazione in modo coordinato

I fondi sono trattati come se fossero un fondo unico

Ipotesi II

Viene tenuto distinto il FIS (aspetti quantitativi – ore lavoro o forfait) dal Fondo per la Valorizzazione del personale docente (aspetti qualitativi)

– **accentuazione del valore premiale**

Anche in questo caso prevedere un accordo con le RSU per definire criteri distributivi ad es. tra ordini diversi di scuola o n. minimo/massimo di docenti che accedono al Fondo (trattasi di retribuzione accessoria – art. 2c.3 Dlgs.165/2001)

tendenze

premieria vs/ integrazione salariale

professionalità individuale vs/ comunità professionale

**valorizzazione impegno personale vs/
valorizzazione del contributo trasferibile
all'intera comunità**

Curricolo, progettazione e valutazione

Completare e sperimentare la definizione del curricolo verticale in tutte le discipline e definirne gli aspetti organizzativi

Aggiornare, integrare il POF e darne ampia visibilità

Inclusione e differenziazione

Potenziare il personale docente anche specializzato per garantire il diritto allo studio e l'inclusione degli alunni con BES.

Stabilire criteri di valutazione condivisi

Orientamento strategico e organizzazione della scuola

Mirare all'unitarietà dell'IC favorendo progetti che privilegino risorse professionali interne finalizzate all'eccellenza.

Definire gli obiettivi di ciascuna F.S. e delle Commissioni, per favorire la comunicazione, la condivisione e la valutazione.

Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane

Realizzare una banca dati inerenti le potenzialità, le competenze e il lavoro di tutto il personale scolastico

Aggiornamento del personale anche tra pari, utilizzando le risorse interne.

documentazione

valutazione della documentazione

Valore dei processi, importante leva organizzativa

Paola Serafin

Irsef Irfed

irsef.irfed@gmail.com