



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

*Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane,
finanziarie e strumentali*

DOCENTI

Proposta di progetto sperimentale per premiare gli insegnanti che si distinguono per un generale apprezzamento professionale all'interno di una scuola

Introduzione

Nel quadro delle azioni del Ministero da attuare in coerenza con i principi del d.lgs. 150/2009 nel settore dell'istruzione, particolare rilievo riveste l'introduzione di sistemi di misurazione della performance del personale docente, al fine di riconoscere e premiare il merito, individuare percorsi di miglioramento, introdurre abitudini auto-valutative a vantaggio dell'intero sistema nazionale di istruzione e formazione professionale, in linea con le migliori pratiche internazionali.

In questa ottica lo scorso febbraio il Ministro ha istituito un Comitato Tecnico Scientifico (CTS), con funzione di consulenza e indirizzo, costituito da esperti esterni in tema di valutazione e di scuola, con l'obiettivo di tratteggiare linee strategiche per la costruzione di un sistema nazionale di valutazione e di miglioramento dell'attività didattica.

In questa prima fase, in cui è sicuramente necessario adattare il progetto alle peculiarità della professione, anche tenendo presente la sensibilità delle persone coinvolte, è emersa l'esigenza di una gradualità nell'introduzione di un sistema di valutazione della funzione docente e, quindi, la scelta del CTS è stata quella di partire con una proposta a carattere sperimentale, per individuare metodi e criteri adattabili a seconda dei risultati della sperimentazione. Ciò con l'obiettivo di favorire la più ampia accettazione e condivisione di tutti gli attori in campo nella costruzione del sistema.

Il Comitato ha quindi elaborato un progetto pilota che consentirà di sperimentare metodi, procedure e strumenti che consentano di **premiare gli insegnanti che si distinguono per un generale apprezzamento professionale all'interno di una scuola.**

Risultati attesi

Il progetto si prefigge questi obiettivi:

1. individuare un modello per la valutazione della professionalità dei docenti chiaro, affidabile e condiviso che premi le migliori performance individuali e che, di conseguenza, introduca meccanismi di stimolo a intraprendere percorsi di miglioramento nei docenti;
2. indurre nei docenti l'abitudine auto-valutativa, presupposto necessario del miglioramento professionale;



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

*Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane,
finanziarie e strumentali*

3. testare e mettere a punto protocolli di misurazione e valutazione sul campo per riconoscere e premiare la professionalità, che possano entrare a regime nel medio termine;
4. studiare un metodo per individuare docenti considerati in posizione favorevole per promozioni, nell'ottica di una riforma della carriera;
5. iniziare a creare le condizioni, nel medio e lungo termine, per rendere più attraente la professione docente agli occhi dei migliori giovani laureati.

Piano di attività

La sperimentazione è volta alla individuazione di un metodo che sia equo, semplice, trasparente, condivisibile e poco costoso per riconoscere e premiare il merito professionale e per permettere agli insegnanti di intraprendere un percorso di miglioramento e di crescita. La sperimentazione riguarderà i docenti di venti scuole situate in due città prescelte (Torino e Napoli). Le scuole verranno individuate attraverso un sorteggio effettuato tra quelle che avranno manifestato la loro adesione al progetto. Il progetto verrà sottoposto al Collegio docenti di ogni scuola sorteggiata per la delibera di adesione.

In ogni scuola verrà costituito un "Nucleo" composto dal dirigente scolastico e da due docenti eletti, con voto segreto, dal Collegio docenti. Al Nucleo si affiancherà come osservatore, senza diritto di voto, il presidente del Consiglio di Istituto. Il Nucleo avrà il compito di valutare i docenti che abbiano manifestato la propria adesione alla sperimentazione, avendo come benchmark di riferimento un profilo professionale individuato sulla base di "qualità desiderabili di un docente" anche sulla base di quanto definito a livello contrattuale (art. 27 CCNL scuola).

La valutazione dei docenti farà riferimento a due elementi che serviranno a formulare il giudizio:

- curriculum vitae
- documento di auto – valutazione

In aggiunta a questi elementi, il Nucleo dovrà considerare anche i risultati di indagini realizzate per rilevare l'apprezzamento dei docenti da parte dell'utenza (genitori e studenti). Sperimentare l'utilizzo di indicatori dell'apprezzamento da parte dell'utenza costituisce un elemento qualificante della sperimentazione, poiché rende la valutazione maggiormente completa, significativa e, soprattutto, non autoreferenziale.

Ai docenti più meritevoli (nella misura massima del 15% – 20%) verranno assegnati dei premi individuali pari ad una mensilità lorda.

I risultati relativi ai soli docenti premiati saranno pubblicati sull'albo della scuola.

Il Ministero avrà il compito di designare un esperto per ciascuna delle due città, incaricato di presentare il progetto nelle scuole, di assisterle nella fase di organizzazione e di realizzazione e di seguire i lavori del Nucleo, senza interferire nell'autonomia valutativa dello stesso.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

*Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane,
finanziarie e strumentali*

Durata

Il progetto di sperimentazione, di durata annuale, si articola secondo la seguente tempistica:

- entro dicembre 2010
 - selezione delle scuole
 - presentazione del progetto
 - approvazione del Collegio dei Docenti
- entro aprile/maggio
 - sviluppo del progetto
 - selezione degli insegnanti meritevoli
 - erogazione dei premi
- entro giugno, rapporto finale al Ministero degli esperti esterni che hanno seguito e assistito le scuole nella sperimentazione
 - valutazione finale complessiva

il Ministro decide in ordine all'eventuale seguito da dare sulla base dei risultati e delle indicazioni emerse dal tavolo sindacale e dalla Commissione

Novembre, 2010