



Ministero  
dell'Istruzione,  
Università e Ricerca

**Istituto Onnicomprensivo  
annesso al Convitto Nazionale "C. Colombo"  
Scuola Secondaria di I Grado Don Milani  
(DM 14/06/2011)**

Salita Carbonara, 51 tel. 010.251.2660 - fax 010.251.2654  
email: [gevc010002@istruzione.it](mailto:gevc010002@istruzione.it) – Pec: [gevc010002@pec.convittocolombo.gov.it](mailto:gevc010002@pec.convittocolombo.gov.it)  
sito: <http://www.convittocolombo.gov.it> – Codice Fiscale: 95063860100

### Scheda descrittiva di Rendicontazione

<b>Titolo:</b> Il capitale professionale dei docenti: nuovi modelli organizzativi
<b>Redattore:</b> Michael Pedrelli – Paola Villani
<b>Docenti coinvolti</b>
Tutti docenti
<b>Analisi dei vincoli e delle risorse di contesto da cui l'azione ha preso le mosse</b>
Negli ultimi decenni la scuola italiana ha assunto la necessità di riconfigurare nella sua complessità il profilo professionale del docente, al fine di valutarne e valorizzarne le prestazioni. D'altra parte, le più recenti proposte per la valutazione del servizio scolastico hanno sottolineato, sulla scorta di consolidate acquisizioni scientifiche, la necessità di riconoscere l'efficacia dell'azione del singolo, ma in un contesto capace di promuovere la qualità dei processi interni alla comunità professionale nel suo insieme. Per tali ragioni, la scuola, nell'ambito delle finalità e degli assetti riconosciuti dal DM 14/06/2011, ha tentato di introdurre procedure per la selezione, la formazione e la valutazione del personale che valorizzassero i processi di inclusione della comunità, oltre che pratiche di rendicontazione del servizio che facessero emergere la complessità e peculiarità dei compiti affidati al Collegio dei docenti.
<b>Eventuali riferimenti teorici</b>
Wenger E., <i>Comunità di pratica-Apprendimento, significato e identità</i> , Raffaello Cortina Editore, 2006 Cenerini, A., <i>Il capitale professionale: cosa dicono le indagini internazionali</i> , ADI, 2012 <a href="http://ospitiweb.indire.it/adi/Conv2012Lecce_atti/Cenerini/c2LC_frame_dir.htm">http://ospitiweb.indire.it/adi/Conv2012Lecce_atti/Cenerini/c2LC_frame_dir.htm</a>
<b>Declinazione degli obiettivi specifici</b>
1. Perfezionamento del meccanismo di reclutamento diretto del personale, centrato sulle competenze e legato alla sottoscrizione di un patto con la comunità professionale accogliente; percorso annuale d'integrazione professionale garantito da attività di tutoring e scambio in compresenza e in contesto di expertise didattico-pedagogiche tra docenti "esperti" e neo nominati; dispositivo multidimensionale di valutazione del servizio relativo al primo anno di incarico. 2. Innovazione delle pratiche di rendicontazione analitica del servizio per tutto il personale.
<b>Descrizione dell'attività</b>
1.1 <b>Reclutamento:</b> Il fondamento naturale di tutto il meccanismo, finalizzato ad una gestione efficiente del personale è centrato su un procedimento concorsuale di reclutamento, basato al 50% su titoli e il restante su un colloquio finalizzato a mettere in luce le qualità dei candidati maggiormente congruenti con le finalità del Progetto Scuola e con le metodologie prevalenti al suo interno. 1.2 <b>Percorso di tutoring:</b> I docenti selezionati sono assunti con provvedimento di incarico annuale e affidati ad un tutor di disciplina che mette a disposizione uno <i>sportello di consu-</i>

lenza per orientare gli interessati nel nuovo contesto e guidarli nell'accesso alle fonti interne di informazione, sia sui materiali legati alla didattica sia sulle disposizioni relative all'organizzazione. Un docente **supervisore** coordina e rende omogeneo il lavoro di tutti i tutor e raccoglie, anche in via telematica, le osservazioni e le richieste formali e informali dei neoassunti. Nella fase d'inserimento, ovvero entro i primi tre mesi, la scuola prevede in calendario altrettanti incontri in presenza dedicati esclusivamente ai neominati, centrati sui nodi didattico-organizzativi con tratti di maggiore originalità rispetto agli standard nazionali, primo fra tutti il meccanismo stesso di valutazione del servizio a cui saranno sottoposti, secondariamente i segmenti del curriculum che li vedranno coinvolti, centrati su percorsi interdisciplinari e laboratoriali o innovativi sul piano dei contenuti (educazione teatrale, educazione al patrimonio, laboratorio espressivo, ecc.) e ancora sulle caratteristiche del sistema di registrazione dei percorsi di apprendimento e di valutazione adottato dalla scuola. Per rinforzare e accelerare il percorso d'integrazione, ciascun docente interessato negozia all'interno del proprio dipartimento un monte ore non superiore a 20, da utilizzare in copresenza, come osservatore, con un docente esperto. Reciprocamente, insegnanti "nuovi" con particolari expertise assumono il ruolo di "osservati". Il dispositivo intende generare processi rapidi e radicati di osmosi professionale, capaci di dare al turn over valenze positive, piuttosto che destabilizzanti.

- 1.3 **Valutazione del servizio prestato nel primo anno d'incarico:** Il meccanismo attivato affida, in ultima istanza, al Dirigente la responsabilità di esprimere il parere di congruenza tra l'operato dei docenti e i requisiti minimi richiesti per l'accesso alla scuola. Ne *limita* tuttavia la discrezionalità, richiedendo di coniugare la responsabilità individuale con il giudizio di più soggetti che entrano in interazione con i colleghi, sottoposti a tutoring-osservazione-valutazione, per le funzioni di coordinamento ricoperte. *Attribuisce* alla Commissione Concorso, che ha preventivamente operato la selezione in ingresso, il filtro e la sintesi dei pareri multiprospettici. *Include* e dà rilievo all'autovalutazione degli interessati. Una parte significativa delle pratiche dichiarate nelle rendicontazioni, messe a punto dai diversi *osservatori*, è riscontrata in forma diretta e indiretta attraverso il monitoraggio delle attività svolte da tutti i docenti nella **piattaforma di lavoro on line** che riproduce le aggregazioni organizzative della scuola e convoglia una quota rilevante delle *azioni professionali* di ciascuno (<http://ws.wikischool.it/>).
- 1.4 **Dispositivo per la formulazione di un giudizio di gradimento: per i docenti in regime di utilizzo o al primo incarico annuale sulle classi che sperimentano il modello straordinamentale:** I singoli docenti sottoposti a parere di gradimento redigono un documento – sempre seguendo la traccia dei criteri individuati dal collegio – nel quale descrivono e autocertificano le azioni compiute ed esprimono autovalutazioni e opinioni sulla propria esperienza nell'anno "di prova"; i coordinatori-tutor esprimono un parere articolato seguendo i criteri deliberati dal collegio sulla base del patto professionale; La Commissione reclutamento esprime un giudizio sintetico sull'operato dei singoli docenti, incrociando le considerazioni prodotte dai coordinatori dei gruppi di appartenenza (dipartimenti disciplinari, interdisciplinari, consigli) e il resoconto sull'attività svolta, redatto dai diretti interessati; il Dirigente esprime il giudizio di gradimento sulla base dei rilievi tecnici espressi dalla Commissione competente e di altre evidenze ed elementi obiettivi in suo possesso. I giudizi di gradimento espressi dal dirigente hanno come effetto: per i docenti con contratto a tempo indeterminato, l'acquisizione o meno del diritto al trasferimento sulle classi "sperimentali", per i docenti con contratto "annuale", la possibilità o meno di usufruire di un nuovo contratto di incarico sulle classi "sperimentali".
2. **Rendicontazione del servizio:** a fronte dei meccanismi finalizzati a regolare i nuovi accessi di personale secondo criteri di efficacia, tutti i docenti indistintamente sono chiamati ad esplicitare, in apertura di anno scolastico, il piano analitico di tutti gli impegni individuali di

servizio previsti; in parte dovuti a nomina del Collegio in parte individualmente declinati, ma negoziati e pattuiti, prima col dipartimento di appartenenza, secondariamente con la Commissione di riferimento, deputata tra l'altro a gestire i percorsi di sviluppo e utilizzo delle professionalità interne alla scuola. Per ciascuna delle voci implementate nel modulo in apertura è prevista una rendicontazione corrispondente lavoro svolto. Tutto il percorso acquista senso ed efficacia nella misura in cui si configura come operazione "in chiaro", svolta anche, e soprattutto, attraverso la piattaforma di comunicazione online che convoglia una parte consistente delle attività collaborative della scuola; la visibilità reciproca dei comportamenti individuali consente un efficace controllo sociale e una riflessione collettiva che consentono di riposizionare gli equilibri nella destinazione delle risorse, di prendere consapevolezza rispetto al peso dei contributi individuali nella realizzazione degli obiettivi di istituto.

#### **Modalità di verifica e valutazione dell'azione intrapresa**

Rispetto alle tre direttrici di lavoro descritte, si sono utilizzati i seguenti strumenti di verifica e valutazione:

- Redazione e trasmissione del giudizio di gradimento; questionario sulla percezione dei docenti coinvolti sulla procedura di valutazione;
- Compilazione e confronto dei moduli di rendicontazione del servizio in fase preventiva e consuntiva; condivisione dei dati quantitativi in essi contenuti.

#### **Obiettivi raggiunti**

Mettere a disposizione della comunità professionale strumenti capaci di

- Estendere l'area di cooperazione e sviluppo della professionalità dei docenti per incrementare il capitale professionale presente all'interno dell'Istituto;
- Definire meglio nella sua globalità un profilo professionale complesso e articolato, qualitativamente elevato, dove hanno spazio l'efficacia dell'interazione comunicativa tra colleghi, la disponibilità al confronto, la capacità di coordinarsi in un lavoro comune, elementi talvolta trascurati;
- Riconoscere la valenza formativa di processi autoriflessivi come il diario di bordo e auto valutativi tra i docenti sottoposti a procedure di valutazione;
- Gestire efficientemente e in modo trasparente le risorse umane, coerentemente il con il Progetto educativo e di innovazione della scuola;
- Sperimentare modelli organizzativi per l'attuazione dell'autonomia scolastica.

#### **Criticità emerse**

- Difficoltà a riconoscere e valorizzare tutte le attività che compongono l'impegno del personale docente;
- Squilibri nell'allocazione delle risorse e difficoltà a riconoscere e valorizzare opportunamente interessi e competenze specifiche di ciascuno;
- Emergono espressioni di disagio o imbarazzo nella valutazione tra pari, in particolare fra chi doveva giudicare;
- Nella valutazione dei docenti emergono aspetti misurabili e oggettivi facilmente rilevabili, altri invece difficilmente circoscrivibili e soggettivi (capacità di collaborare, motivazione, ecc).

#### **Possibili sviluppi**

- Approfondire del profilo professionale dei docenti e conseguente ottimizzazione del patto professionale e della procedura di valutazione dei docenti; estendere la pratica auto riflessiva e auto valutativa, anche attraverso la condivisione tra pari; analizzare la rendicontazione finalizzata a un uso ottimale delle risorse dell'organico funzionale;
- Adottare la documentazione sull'esperienza come strumento di lavoro e di riferimento per creare un modello standard di tirocinio formativo attivo (TFA); definire il profilo professionale e le competenze per le figure di tutoraggio dei TFA; stabilire procedure di interazione continuativa tra scuola e università; monitorare e valutare delle procedure di formazione iniziale all'interno della scuola; riconoscere nel tirocinante una risorsa per la scuola e quindi coinvolgerlo nella documentazione delle esperienze, nell'elaborazione delle sue osservazioni sulle dinamiche relazionali, nella progettazione nella conduzione di attività didattiche.

#### **Condizioni di trasferibilità dell'esperienza**

- Modello di profilo professionale docente alla luce delle esigenze emergenti legate alla riorganizzazione della rete scolastica;
- Modello per l'attivazione di processi di valutazione e autovalutazione del personale della scuola;
- Modello di gestione efficiente di un eventuale organico funzionale a livello di istituto o di rete di scuole;
- Modello di accoglienza e tutoring di docenti neo immessi in ruolo o provenienti da altra scuola;
- Ipotesi di lavoro per il Tirocinio Formativo Attivo.

#### **Documentazione online**

[Bandi di concorso](#)

[Patto per lo sviluppo professionale](#)

[Formazione e valutazione docenti neominati](#)