



**Ministero dell'Istruzione
dell'Università e della Ricerca**



“don Milani Colombo”

Scuola Statale Secondaria di Primo Grado
Salita Carbonara 51, Genova – telefono: 0102512660-139

Fax 010 2512654 C.F. 95062060108

gemm14100t@istruzione.it –

gemm14100t@pec.istruzione.it

www.donmilanicolombo.com

SCHEDA DESCRITTIVA

AREA DI RIFERIMENTO: GESTIONE RISORSE PROFESSIONALI

TITOLO

Valorizzazione e valutazione della prestazione professionale: la rendicontazione del servizio, il contributo del singolo al risultato collettivo.

L'ESPERIENZA

Il titolo fa riferimento ad un macro obiettivo, al raggiungimento del quale concorrono, in realtà, percorsi diversi ma strettamente interconnessi:

1. Meccanismo di reclutamento diretto del personale, centrato sulle competenze e legato alla sottoscrizione di un patto con la comunità professionale accogliente.
 2. Percorso annuale d'integrazione professionale garantito da attività di tutoring e scambio in copresenza e in contesto di expertise didattico pedagogiche tra docenti “esperti” e neonominati.
 3. Dispositivo “a spirale” di valutazione del servizio relativo al primo anno di incarico
 4. Pratiche di rendicontazione analitica del servizio per tutto il personale
 5. Iniziative costanti di formazione
- Reclutamento

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.

- Percorso di tutoring

I docenti selezionati sono assunti con provvedimento di incarico annuale e affidati ad un tutor di disciplina che mette a disposizione uno *sportello di consulenza* 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 neonominati, 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 sessuale e affettiva ...) 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.

- Valutazione del servizio prestato nell'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 multi prospettici. *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/>)

- Dispositivo per la formulazione di un giudizio di gradimento

NORMATIVA	<ol style="list-style-type: none"> 1. D.M. MIUR 10/03/2006 - Articolo 9. <i>I posti relativi al personale docente assegnato al progetto, vacanti per qualsiasi motivo, saranno coperti da docenti di ruolo, con le ordinarie procedure di mobilità, purché abbiano acquisito il gradimento da parte della scuola in tempi utili rispetto alle relative operazioni.</i> 2. BANDO PER L'INDIVIDUAZIONE DEI PERSONALE DOCENTE A T.I. Articolo 7 <i>(Passaggio dall'utilizzazione alla titolarità) [...] La scuola "don Milani" da parte sua esprimerà il proprio gradimento, ai sensi dell'art. 9 del D.M. 10/3/2006, con provvedimento del Dirigente e preso atto degli elementi informativi messi a disposizione dalla Commissione di cui all'art. 3 del presente bando. Il gradimento sarà formulato in relazione agli impegni previsti dal "Patto per lo sviluppo professionale" (allegato A al presente bando). I criteri e le procedure per la formulazione del medesimo saranno resi noti ai docenti interessati entro il 15 settembre del 2010.</i> 3. BANDO PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE A T.D. Articolo 11 <i>(Espressione di gradimento) [...]11.2 Il mancato gradimento da parte della scuola, determina la perdita di diritto alla stipula di un nuovo contratto con l'I.S.A. "don Milani-Colombo", per le classi modello "don Milani".</i> 4. PATTO PROFESSIONALE
DESTINATARI	Docenti in regime di utilizzo o al primo incarico annuale sulle classi che sperimentano il modello straordinario

RESPONSABILI e SEQUENZA PROCEDURA	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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”. 2. I coordinatori-tutor esprimono un giudizio articolato seguendo i criteri deliberati dal collegio sulla base del patto professionale 3. La commissione 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. 4. Il dirigente esprime il parere sulla base dei rilievi tecnici espressi dalla Commissione competente e di altre evidenze ed elementi obiettivi in suo possesso.
FINALITA’	<p>I pareri espressi dal dirigente hanno come effetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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”
DOCUMENTAZIONE	<ol style="list-style-type: none"> 1. PATTO PROFESSIONALE di cui è richiesta la conoscenza e la sottoscrizione al momento della procedura concorsuale di accesso 2. CRITERI PER LA FORMULAZIONE DEL PARERE 3. GUIDA PER LA COMPILAZIONE DEI PARERI DA PARTE DEI COORDINATORI-TUTOR 4. MODELLO E ISTRUZIONI PER L’AUTOVALUTAZIONE DEI CANDIDATI 5. MODULO VALUTAZIONE COMMISSIONE docenti a t.d. 6. MODELLO VALUTAZIONE, VERBALE COMMISSIONE VALUTAZIONE (docenti a t.d.) 7. FACSIMILE PARERE COORDINATORI 8. FACSIMILE DOCUMENTO AUTOVALUTAZIONE 9. MODULO FORMULAZIONE GRADIMENTO A CURA DEL DIRIGENTE 10. FACSIMILE PARERI COMMISSIONE

- 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** ([vedi allegato](#)); 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** del 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 on line 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.

Per meglio comprendere lo scenario in cui si situano queste procedure e questi strumenti e avere uno sguardo d'insieme sulla politica di *gestione delle risorse professionali* diamo di seguito **l'elaborazione dei dati che aggregano il piano degli impegni dei singoli docenti:**

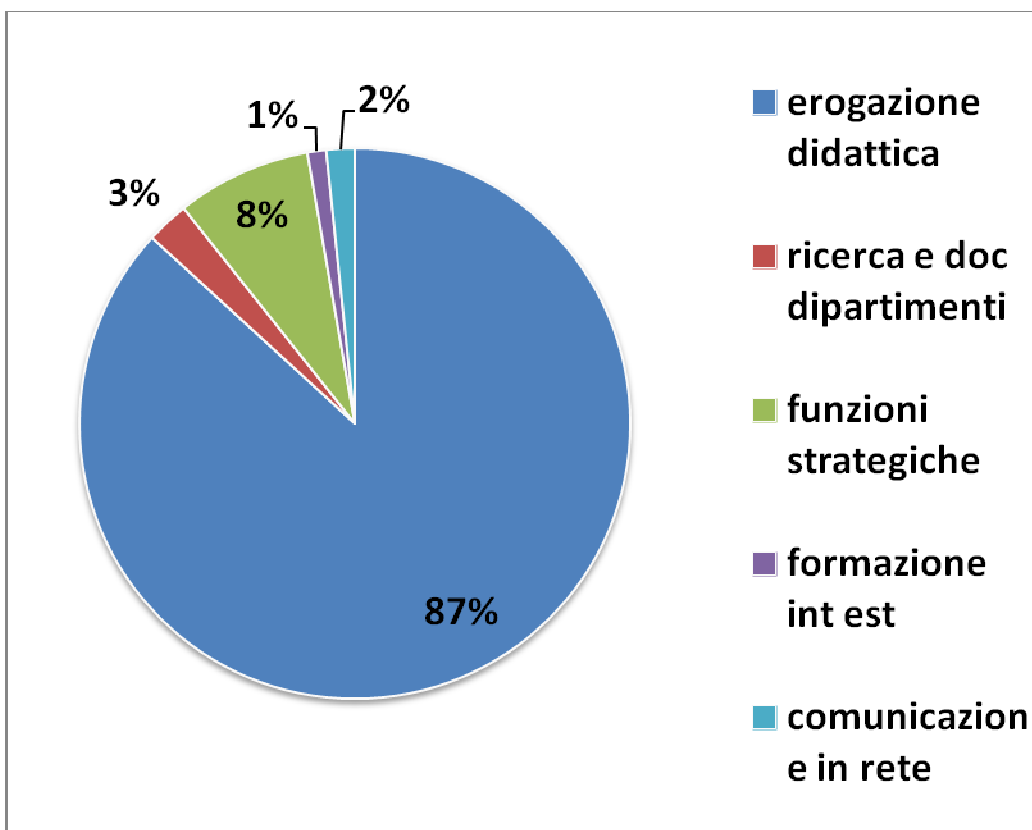


Figura 1 Distribuzione impegni didattici e funzionali

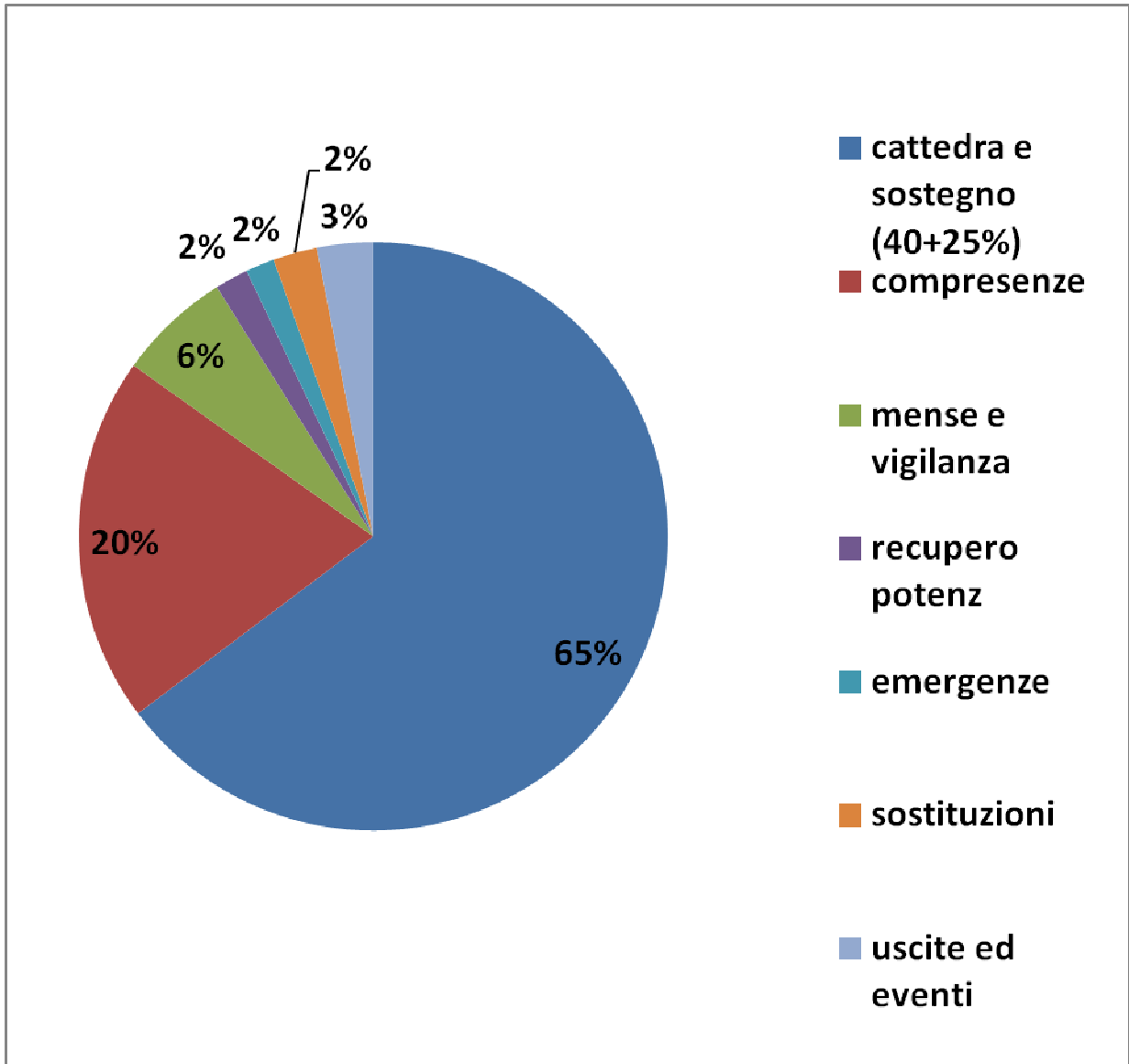


Figura 2 Distribuzione impegni formativi ed educativi

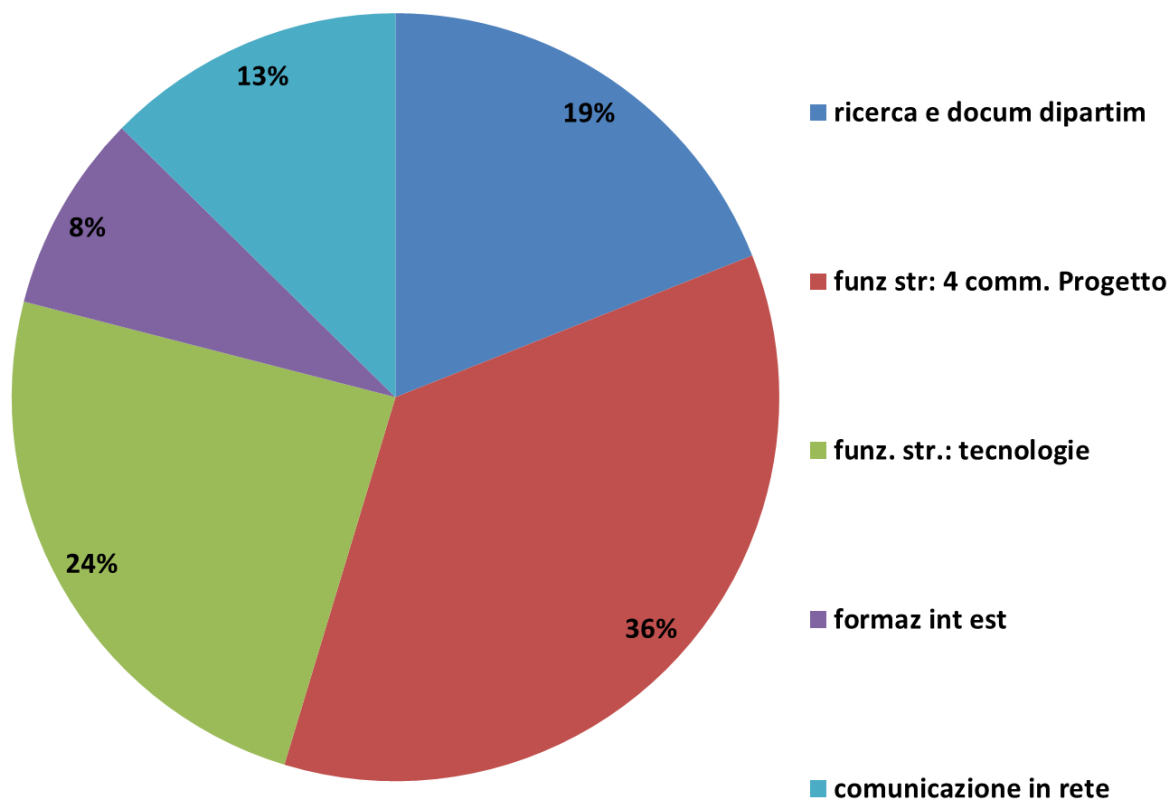


Figura 3 Distribuzione impegni funzionali