

RAPPORTO DI RICERCA

SULLA SPERIMENTAZIONE MINISTERIALE
VALORIZZA
PER INDIVIDUARE E PREMIARE GLI INSEGNANTI CHE SI
DISTINGUONO PER UN GENERALE E COMPROVATO
APPREZZAMENTO PROFESSIONALE ALL'INTERNO DI OGNI
SCUOLA

Dicembre 2011

ALLEGATI

ALLEGATO 1

Lettera di Dirk Van Damme (Direttore CERI e responsabile TALIS dell'OCSE)
sulla sperimentazione *Valorizza* inviata al MIUR in data 23 novembre 2011

Lettera di **Dirk Van Damme**

Direttore del Centre for Educational Research and Innovation (CERI) presso l'OCSE di Parigi; Direttore del Teaching and Learning International Survey (TALIS) dell'OCSE; Professore di Scienze dell'educazione alla Università di Ghent, Belgio.

(Inviata al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca il 23 novembre 2011)

Molti paesi stanno cercando di individuare le strategie più efficaci per migliorare la qualità e i risultati dei loro sistemi educativi. È ormai chiaro alla maggior parte dei paesi che gli insegnanti eccellenti – reclutati tra i migliori candidati, adeguatamente formati, con opportunità di sviluppo professionale continuo – rappresentano un elemento chiave per un'efficace riforma del sistema educativo. L'ottima qualità professionale è fondamentale non solo per la pratica educativa nella scuola e in classe, ma anche per cambiare e migliorare il sistema educativo. Promuovere il processo di professionalizzazione degli insegnanti è dunque un obiettivo strategico importantissimo di per sé.

Uno degli aspetti più delicati del processo di professionalizzazione è l'individuazione del metodo migliore per premiare l'insegnamento di qualità e per incoraggiare gli insegnanti di media qualità a cercare di migliorare. Oggigiorno, in ogni professione, la valutazione della qualità e i metodi di valutazione della pratica professionale sono sempre più largamente accettati come parte di un approccio volto a costruire un ambiente professionale ricco di informazioni.

In assenza di un feedback costante, anche per un docente molto impegnato e motivato è difficile trovare modi per migliorare e apprendere dalle migliori pratiche. Studenti, famiglie e comunità locali sempre più si aspettano che gli insegnanti debbano rendere conto della qualità dell'insegnamento che ha un impatto tanto profondo sulle *chance* di vita dei giovani.

La valutazione delle scuole e quella degli insegnanti sono temi molto delicati: i governi dovrebbero studiare con cura la messa a punto dei programmi di valutazione che, se male concepiti, possono danneggiare gli insegnanti anziché incentivare la loro motivazione a migliorare. I sistemi di valutazione dovrebbero essere visti come strumenti necessari e utili a migliorare le prestazioni. Premiare le pratiche professionali eccellenti è un approccio assai positivo perché contribuisce al riconoscimento pubblico dell'insegnamento di alta qualità e incoraggia gli insegnanti a imparare dalle migliori pratiche.

La sperimentazione *Valorizza* del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca realizzata in 33 scuole di tre regioni italiane è dunque un'iniziativa assai interessante, senz'altro destinata ad attirare anche l'attenzione internazionale. Costituisce un raro esempio di valutazione professionale che utilizzi la reputazione professionale come principale fonte di informazione. Nei sistemi di valutazione la reputazione non sempre viene considerata un buon metodo perché contrasta la tendenza generale a documentare la valutazione con misurazioni che si suppongono "oggettive". In realtà la reputazione è un metodo di valutazione piuttosto affidabile all'interno delle comunità professionali. Perfino le persone meglio informate spesso si affidano alla reputazione per assumere decisioni molto importanti, quali la scelta di una scuola. In particolare in comunità professionali non troppo allargate, come le scuole, l'apprezzamento professionale intersoggettivo da parte dei membri della comunità è in genere molto attendibile. L'alto grado di concordanza tra valutatori nell'esperimento *Valorizza* è ulteriore conferma dell'affidabilità del metodo.

Altra caratteristica interessante della sperimentazione *Valorizza* è l'approccio basato sulla scuola. Premiando la stessa percentuale di insegnanti eccellenti all'interno di ogni scuola che prende parte alla sperimentazione, il progetto non utilizza una definizione astratta e generica di eccellenza professionale a prescindere dal contesto scolastico, ma mira a individuare l'eccellenza *all'interno* di esso. Implicitamente, vengono considerate le condizioni in cui le scuole devono operare. La valutazione è effettuata da un gruppo di colleghi molto apprezzati nell'ambito della comunità scolastica, e non da un anonimo burocrate estraneo alla realtà quotidiana della scuola. In questo modo, il progetto mira a conferire responsabilità alle scuole in quanto comunità educative, premiando le migliori pratiche dei membri di quella comunità.

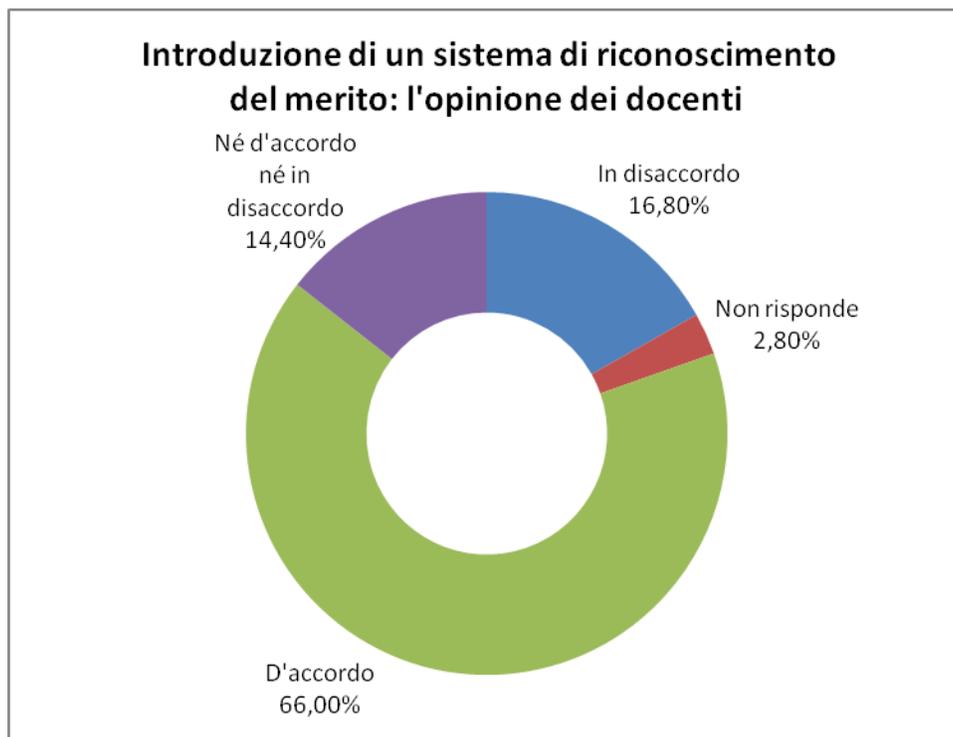
Il progetto *Valorizza* è potenzialmente uno strumento assai efficace per premiare l'eccellenza nella professione docente e per promuovere una pratica orientata al miglioramento. Probabilmente avrà un grande impatto se sarà parte di un approccio più globale alla valutazione e al miglioramento del servizio scolastico nazionale. Uno degli elementi più interessanti emersi dall'indagine TALIS (*Teaching and Learning International Survey*, 2008) dell'OCSE è che gli insegnanti dei paesi partecipanti accettano di buon grado sistemi di valutazione e processi di restituzione (feedback) che mirano a sostenerli nell'esercizio della loro professione. Processi di feedback informale, il sostegno e la guida da parte di capi di istituto e insegnanti esperti, oltre a un clima scolastico che incoraggi la qualità e il miglioramento professionale sembrano essere gli elementi più efficaci per la crescita di una positiva cultura della valutazione.

Molti altri paesi saranno interessati ai risultati dell'esperimento italiano *Valorizza*, quindi è auspicabile che i risultati vengano ampiamente diffusi all'interno della comunità educativa internazionale.

ALLEGATO 2

Estratto di tabelle e grafici relativi alla Terza indagine sugli insegnanti curata dall'Istituto IARD (2010) e la ricerca ANP-Nomisma (2009)

Figura 3.3 – Introduzione di un sistema di riconoscimento del merito: l'opinione dei docenti



Fonte: ANP-NOMISMA, *La professione docente: valore e rappresentanza*, Bologna, 2009

Tabella 17. 3 – Applicabilità di alcune tecniche di valutazione dell'insegnamento secondo gli stessi docenti, per grado/tipo scolastico (valori percentuali relativi alle risposte affermative)

	Primaria	Secondaria di I grado	Secondaria di II grado			Totale
			Liceo	Istituto tecnico	Istituto professionale	
Autovalutazione di un gruppo di docenti	53,9	49,4	51,0	47,5	51,9	51,2
Questionari agli studenti	44,8	48,1	55,3	56,1	54,1	49,6
Autovalutazione del docente	52,4	53,4	40,1	43,1	47,8	49,2
Osservazione sistematica da parte del dirigente scolastico	44,1	48	50,3	49,8	46,2	47
Valutazione dell'intero istituto (non di singoli insegnanti): risultati studenti su test standard	39,7	43,5	43,1	43,3	45,8	42,3
Questionari alle famiglie degli studenti	40,1	43,6	41,4	44,7	42,2	42,1
Visita in classe del dirigente scolastico e relazione a fine anno	40,1	38,8	41,8	44	40,3	40,5
Osservazione sistematica da parte di un esperto indipendente	42,2	35,5	45,1	40,2	40,2	40,3
Valutazione dell'intero istituto (non di singoli insegnanti): risultati studenti nel ciclo successivo o nel mercato del lavoro	32	40,7	45,2	45,1	44,1	39,1
Test di verifica delle conoscenze del docente	40,1	30,5	41	36,3	36,6	36,8
Valutazione sulla base dei risultati degli studenti	38,4	33,7	34,2	34,3	33,3	35,5
Valutazione in base ai risultati degli studenti su test standard	30,4	33	32,9	35,6	31,1	32,2
Valutazione da parte di un ente esterno	26,9	23,8	34,3	30,2	31,3	28
Analisi da parte di un gruppo di docenti di videoregistrazioni di situazioni di insegnamento	13	11,3	15,9	15,2	14,2	13,4
Osservazione sistematica da parte di un collega	8,5	6,6	13,9	11	10,9	9,3
Basi minime	536	732	746	665	719	3398

Fonte: Cavalli, A., Argentin, G., *Gli insegnanti italiani: come cambia il modo di fare scuola*, Il Mulino, Bologna, 2010, p. 350

Tabella 17. 5 – Percezione da parte degli insegnanti dell'utilità e delle finalità della valutazione dell'insegnamento, per grado/tipo scolastico (valori percentuali relativi alle modalità "molto" e "abbastanza d'accordo")

	Primaria	Secondaria di I grado	Secondaria di II grado			Totale
			Liceo	Istituto tecnico	Istituto professionale	
Individuare e sanzionare i casi di insegnanti gravemente inadempienti rispetto ai loro compiti	78,4	78,7	80,8	79,7	80,4	79,2
Individuare e fornire supporto agli insegnanti in difficoltà nello svolgimento del proprio lavoro	74,6	71,6	77,5	78,8	75,8	74,9
Introdurre opportunità di carriera per gli insegnanti	68,1	66,4	77,7	76,2	72,7	70,5
Utilizzare al meglio le risorse presenti nella scuola	68,1	65,4	72,1	65,6	63,6	67,1
Differenziare le retribuzioni in base alla professionalità	54,5	63,9	71,2	67,8	66,3	62,2
Fornire agli studenti e alle famiglie informazioni sulla qualità di ciascun istituto, al momento dell'iscrizione	45,3	47,4	54,2	54,4	55,2	49,3
La valutazione dell'insegnamento dovrebbe essere fatta senza conseguenze sulla retribuzione individuale degli insegnanti	46,6	41,5	39,3	43,2	41,6	43,3
Il lavoro di insegnamento non può essere valutato	32,3	37,4	30,0	37,6	35,0	34,4
Basi minime	536	732	746	665	719	3398

Fonte: Cavalli, A., Argentin, G., *Gli insegnanti italiani: come cambia il modo di fare scuola*, Il Mulino, Bologna, 2010, p. 359

ALLEGATO 3

Slide del MIUR di presentazione di *Valorizza* alle scuole



VALORIZZA

Progetto sperimentale per premiare gli insegnanti che si distinguono per un generale e comprovato apprezzamento professionale all'interno di ogni scuola

Torino, 30 novembre 2010



da dove nasce

- fin dagli inizi del proprio mandato, il Ministro ha enunciato fra i suoi obiettivi politici quello del riconoscimento del merito
- a tal fine, era stato accantonato il 30% delle economie da realizzare attraverso la legge 133 del 2008
- agli inizi del 2010, è stata insediata una commissione di esperti per riflettere sull'organizzazione di un sistema nazionale di valutazione
- nell'ambito della commissione, sono state proposte e discusse alcune ipotesi, diversamente orientate



i lavori della commissione

- la commissione ha lavorato per tutto il 2010 e prosegue la sua attività
- ha quasi subito operato una distinzione fra:
 - il modello "a regime"
 - dopo la fine del blocco triennale dei contratti
 - dopo l'attivazione di nuovi strumenti di monitoraggio e valutazione di sistema
 - il modello transitorio
 - una sperimentazione, a scala ridotta, di modalità premiali
 - per valutarne la fattibilità e l'affidabilità



che cosa si sperimenterà

- sono state messe a punto due ipotesi di sperimentazione pilota:
 - una fondata sulla valutazione delle scuole
 - i premi andranno alle scuole, che decideranno come utilizzarli
 - una fondata sulla valutazione dei singoli
 - cui saranno attribuiti premi *una tantum*
 - sarà svolta in Campania e Piemonte
- entrambe saranno realizzate:**
 - su un piccolo numero di scuole
 - per una sola volta (in via sperimentale)



il progetto

- è relativo alla valutazione dei docenti
- si propone come obiettivi:
 - Incrementare la retribuzione degli insegnanti meritevoli per generale apprezzamento
 - Indurre nei docenti una abitudine all'autovalutazione
 - identificare criteri, metodologie e percorsi per identificare la qualità professionale dei docenti



il progetto

- si fonda su alcuni elementi principali:
 - l'autovalutazione professionale
 - l'apprezzamento comprovato e condiviso all'interno di ciascuna scuola
 - l'apprezzamento dell'utenza opportunamente rilevato e validato
- distribuirà premi individuali *una tantum* (1 mensilità extra al 30% dei candidati)
- sarà gestito interamente all'interno delle scuole individuate
- le scuole saranno scelte solo fra quelle che si saranno volontariamente candidate
- saranno valutati solo i docenti che ne faranno richiesta



i primi passi

- prima delle vacanze natalizie i dirigenti comunicheranno all'USR l'adesione alla sperimentazione su delibera del collegio dei docenti
- fra le scuole che avranno fatto pervenire la delibera
 - saranno sorteggiate **quindici** scuole
 - stratificate per ordini e gradi (4 scuole primarie, 4 scuole secondarie di primo grado, 3 licei, 2 istituti tecnici e 2 istituti professionali)
- nelle scuole sorteggiate:
 - sarà convocato il Collegio docenti
 - sarà illustrato in dettaglio il progetto



i passi successivi

- il collegio docenti eleggerà due docenti di ruolo in servizio nella scuola da almeno tre anni, che – insieme al dirigente – formeranno il nucleo di valutazione; **ogni componente del nucleo non dovrà avere alcun vincolo di parentela o altra incompatibilità**
- i docenti eletti :
 - non possono partecipare alla selezione
 - ricevono un compenso pari alla metà del premio
- un esperto incaricato dal Ministero:
 - illustrerà il progetto al Collegio docenti
 - seguirà costantemente la sua attuazione
 - assicurando consulenza ed assistenza, ma
 - senza interferire nelle decisioni



chi può partecipare

- insegnanti
 - almeno al terzo anno nella scuola
 - che si candidino volontariamente
- le candidature non sono rese pubbliche
- i candidati devono presentare
 - curriculum vitae sintetico
 - documento di autovalutazione professionale
 - redatto su un formato predefinito
 - con riferimento alle competenze di cui all'art. 27 CCNL
- sarà acquisito in forme strutturate
 - il parere dell'utenza
 - senza giudizi di natura professionale
 - con garanzie di riservatezza



la fase di validazione

- al termine, la sperimentazione sarà validata:
 - mediante un questionario indirizzato
 - a tutti i docenti della scuola (candidati e non)
 - all'utenza
 - mediante una ricerca esterna
 - la Fondazione San Paolo e Treille si sono proposte di effettuare una ricerca indipendente, investendo proprie risorse, considerata la rilevanza e l'innovazione del percorso
 - le Fondazioni seguiranno i lavori solo dopo l'avvio operativo
 - senza interferire nelle discussioni e nelle decisioni
 - sotto vincolo di riservatezza
 - Utilizzando strumenti di controllo tra cui test standardizzati sugli apprendimenti degli allievi, indicazioni di esperti esterni, focus group con docenti e dirigenti, analisi di clima nella scuola



la fase operativa

- il nucleo della scuola (dirigente + due docenti)
 - è l'unico soggetto decisionale
- il presidente del consiglio di istituto (che può farsi sostituire in caso di incompatibilità)
- l'esperto esterno incaricato della ricerca (Fondazioni) può assistere ai lavori
 - senza diritto di interferire nel merito
 - rimanendo vincolati alla riservatezza
- l'esperto incaricato dal ministero
 - può partecipare attivamente
 - con diritto di parola, ma non di decisione
- i docenti selezionati riceveranno un premio *una tantum*
 - pari ad una mensilità di stipendio
 - non ci sarà nessuna graduatoria
 - i nomi saranno resi noti in ordine alfabetico
 - non saranno resi noti i nomi dei *non premiati*

ALLEGATO 4

Strumenti e Linee guida del MIUR per la gestione del processo di valutazione



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per la Programmazione e la Gestione delle Risorse Umane,
Finanziarie e Strumentali

**PROGETTO SPERIMENTALE
“VALORIZZA”**

**Per premiare gli insegnanti che si distinguono per un generale
apprezzamento professionale all'interno della scuola**

**STRUMENTI E LINEE GUIDA
PER LA GESTIONE DEL
PROCESSO DI VALUTAZIONE**

Anno 2011

1. Gli strumenti	3
1.1. Questionario e griglia di autovalutazione per gli insegnanti	3
1.1.1. <i>Il questionario: punti di partenza</i>	3
1.1.2. <i>Il questionario: caratteristiche</i>	3
1.1.3. <i>Il questionario: come compilarlo</i>	3
1.1.4. <i>Le aree di autovalutazione</i>	4
1.2. Curriculum vitae.....	17
1.3. Questionario- scheda da compilare da parte dei genitori e da parte degli studenti dell'ultimo biennio delle scuole secondarie di II grado.....	22
1.4. Scheda riassuntiva del docente e scheda complessiva della valutazione	27
1.5. Scheda dati strutturali.....	29
2. Linee guida per la gestione del processo di valutazione	29
2.1. Presentazione del progetto dettagliato alle scuole partecipanti e costituzione dei nuclei di valutazione.....	29
2.2. Presentazione delle candidature	29
2.3. Formazione dei componenti il nucleo di valutazione	30
2.4. Coinvolgimento dell'utenza	30
2.5. Presentazione della documentazione da parte dei docenti.	30
2.6. Tabulazione dei questionari.....	31
2.7. Lavori del nucleo di valutazione. Fase individuale.....	31
2.8. Lavori del nucleo di valutazione. Fase collegiale.	31
2.9. Ulteriore eventuale fase collegiale.	32
2.10. Pubblicazione dei risultati	32



1. Gli strumenti

1.1. Questionario e griglia di autovalutazione per gli insegnanti

1.1.1. Il questionario: punti di partenza

Il questionario di autovalutazione per gli insegnanti, sviluppato nell'ambito del Progetto "Valorizza", è frutto:

- della consultazione del Contratto Collettivo Nazionale del comparto Scuola 2006- 2009, con particolare riferimento a profilo professionale, funzioni e attività dei docenti;
- l'approfondimento degli articoli recenti presenti nella letteratura scientifica internazionale e nazionale sul tema della valutazione e autovalutazione degli insegnanti .

1.1.2. Il questionario: caratteristiche

- Consente la **valutazione dei comportamenti** messi in atto dall'insegnante nella sua attività lavorativa.
- È composto da 9 aree di competenze e **39 affermazioni** (item).
- Le affermazioni ipotizzate per ogni area sono state **randomizzate** nel questionario per evitare fenomeni di *response set*, ovvero la tendenza della persona a **scegliere sempre la medesima risposta**, senza soffermarsi sul contenuto dell'affermazione.



1.1.3. Il questionario: come compilarlo

- Per ciascuna affermazione l'insegnante dovrà **indicare la frequenza** con cui mette in atto i comportamenti descritti, **utilizzando la scala di risposta proposta**.
- Ogni qualvolta l'insegnante utilizzerà i **punteggi che vanno da 4 (qualche volta) a 7 (sempre)**, dovrà specificare, nello spazio bianco sottostante ogni affermazione, le **evidenze a supporto della risposta indicata ...**
... ossia esempi di **azioni concretamente intraprese** per mettere in pratica quanto riportato nella domanda.
- Nell'ultima pagina del questionario l'insegnante potrà indicare, in uno spazio appositamente dedicato, i propri **commenti e considerazioni aggiuntive**.

1.1.4. Le aree di autovalutazione

1. GESTIONE DELL'APPRENDIMENTO

Fa riferimento sia ai comportamenti messi in atto dall'insegnante per **rispondere ai bisogni di apprendimento degli alunni**, attraverso l'adeguamento del programma di lavoro e delle lezioni e la diversificazione dei metodi di insegnamento, sia ai comportamenti volti a **valutare il livello di apprendimento**, attraverso modalità di verifica efficaci ed eque.

Esempi di item:

- ✓ *"Adeguo il programma di lavoro ai bisogni di apprendimento degli alunni, tenendo in considerazione le specificità di ciascuno"*
- ✓ *"Tengo conto dei risultati delle verifiche precedenti degli alunni nella successiva programmazione delle lezioni"*

2. AGGIORNAMENTO CONTINUO

Si riferisce a comportamenti dell'insegnante finalizzati **all'aggiornamento continuo di conoscenze e competenze** legate al settore disciplinare di riferimento, quali la **partecipazione a corsi di aggiornamento**, l'utilizzo nell'insegnamento di **approcci innovativi**, l'aggiornamento sui **risultati di recenti ricerche**.

Esempi di item:

- ✓ *"Aggiorno le mie conoscenze nel settore disciplinare di mia competenza"*
- ✓ *"Implemento nell'insegnamento gli approcci innovativi appresi nel tempo"*

3. RISPETTO DELLA DISCIPLINA

Fa riferimento alla capacità dell'insegnante di **mantenere la disciplina** e responsabilizzare gli alunni al rispetto delle regole di classe, **ottenendo comportamenti educati e rispettosi**.

Esempi di item:

- ✓ *"Faccio rispettare facilmente le regole disciplinari a tutti gli alunni"*
- ✓ *"Responsabilizzo tutti gli alunni al rispetto delle regole di classe"*

4. MOTIVAZIONE DEGLI ALUNNI

Si riferisce ai comportamenti messi in atto dall'insegnante volti al **coinvolgimento degli alunni** e alla **promozione della partecipazione attiva**, e finalizzati allo **sviluppo delle loro potenzialità**, attraverso l'incoraggiamento e il supporto costante, in particolar modo nelle situazioni di maggiore difficoltà.

Esempi di item:

- ✓ *"Incoraggio i miei alunni ad impiegare al meglio tutte le loro potenzialità"*
- ✓ *"Promuovo negli alunni la partecipazione attiva, anche in quelli meno interessati ai contenuti della lezione"*

5. GESTIONE DEL GRUPPO CLASSE

Fa riferimento a comportamenti tesi a **valorizzare la collaborazione** tra pari, **integrare le differenze nel gruppo** (differenze di età, culturali, linguistiche ...) e **sviluppare** sia **l'apprendimento dei contenuti** che le **capacità relazionali** degli alunni.

Esempi di item:

- ✓ *Gestisco con successo la risoluzione dei vari conflitti che possono emergere nel gruppo classe"*
- ✓ *"Facilito la collaborazione del gruppo affinché gli alunni possano imparare l'uno dall'altro"*

6. GESTIONE DELL'INNOVAZIONE SCOLASTICA

Fa riferimento a comportamenti che **facilitano l'adeguamento ai cambiamenti** (ad es. cambiamenti nei curricula) e la **promozione dell'innovazione didattica**, avvalendosi dell'uso delle nuove tecnologie e coordinandosi con gli enti esterni alla scuola.

Esempi di item:

- ✓ *Promuovo nella scuola l'innovazione didattica curriculare in collaborazione con altre scuole, università e mondo del lavoro"*
- ✓ *"Mi avvalgo delle nuove tecnologie e delle opportunità che esse offrono (internet, tecnologie multimediali.)"*

7. RELAZIONI CON I COLLEGHI

Fa riferimento a comportamenti che facilitano il **rapporto** e la **collaborazione con i colleghi**, al fine di favorire l'integrazione e l'interdisciplinarietà, anche in situazioni di divergenze nei giudizi o differenze nei metodi di insegnamento.

Esempi di item:

- ✓ *Collaboro con i colleghi, in particolare all'interno dei Consigli di Classe, anche con quelli che hanno giudizi sugli alunni divergenti dai miei"*
- ✓ *"Mi riacordo con i colleghi che insegnano nella mia classe al fine di lavorare in modo integrato e interdisciplinare"*

8. RELAZIONI CON ATTORI ESTERNI ALLA SCUOLA

Fa riferimento a comportamenti volti a instaurare una **collaborazione costruttiva con le famiglie e i genitori** degli alunni, nonché con le **strutture presenti sul territorio**.

Esempi di item:

- ✓ *Collaboro costruttivamente con i genitori, anche con quelli i cui figli non hanno un buon rendimento nella mia materia"*
- ✓ *"Promuovo il raccordo con le altre agenzie formative e le strutture produttive rappresentative del territorio"*
- ✓

9. RICERCA DIDATTICA ED EDUCATIVA

Esempi di item:

- ✓ *Sviluppo la ricerca didattica ed educativa, individualmente e nei gruppi di lavoro, per qualificare la progettazione e la programmazione collegiale*
- ✓ *“Favorisco lo scambio di informazioni, esperienze e materiali didattici nella scuola”*
- ✓ *“Contribuisco all’acquisizione delle informazioni e dei dati necessari al processo di pianificazione dell’offerta formativa della scuola”*

QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE PER GLI INSEGNANTI

Nel presente questionario troverà un elenco di affermazioni riguardanti alcuni comportamenti riferiti alla sua attività professionale.

Per ciascuna affermazione la preghiamo di indicare la frequenza con cui mette in atto i comportamenti indicati, utilizzando una scala di risposta che va da mai (1) a sempre (7). Inoltre, ogni qualvolta utilizzerà i punteggi che vanno da 4 (qualche volta) a 7 (sempre), le chiediamo di specificare (al massimo 300 caratteri), nello spazio sottostante ogni affermazione, le evidenze a supporto della risposta da lei indicata, ossia le azioni concretamente intraprese per mettere in pratica quanto riportato nella domanda. Trattandosi di un questionario di auto-somministrazione, le chiediamo di rispondere tenendo conto delle sue caratteristiche distintive, articolando per quanto possibile le sue risposte, in modo da mettere in luce le differenze tra i vari comportamenti attuati nel suo lavoro e dunque il suo effettivo profilo. I dati raccolti saranno successivamente incrociati con altre fonti di informazione.

Buon lavoro!

SCHEMA ANAGRAFICA

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____

Insegna da almeno tre anni consecutivi in questa scuola (compreso l'a.s. in corso)? _____

Se sì, da quanti anni? _____

Quale disciplina insegna? _____

In quante classi insegna? _____ In quali classi? (specificare classe e sezione) _____

Mai	Molto raramente	Raramente	Qualche volta	Frequentemente	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

1.	Adeguo il programma di lavoro ai bisogni di apprendimento degli alunni, tenendo in considerazione le specificità di ciascuno	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
2.	Aggiorno le mie conoscenze nel settore disciplinare di mia competenza	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
3.	Faccio rispettare facilmente le regole disciplinari a tutti gli alunni	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
4.	Trovo le strategie giuste per coinvolgere anche gli alunni poco motivati allo studio	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
5.	Stimolo nel gruppo classe la collaborazione, anche nelle situazioni maggiormente caratterizzate da alta competizione	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
6.	Adeguo prontamente il processo di insegnamento/apprendimento, ai cambiamenti dei curricula	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
7.	Differenzio i miei metodi di insegnamento in base alle necessità dei singoli alunni	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
8.	Collaboro costruttivamente con i genitori, anche con quelli i cui figli non hanno un buon rendimento	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								

Mai	Molto raramente	Raramente	Qualche volta	Frequentemente	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

9.	Alterno durante le mie lezioni differenti metodi di insegnamento per facilitare l'apprendimento degli alunni	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
10.	Partecipo di mia iniziativa ai corsi di aggiornamento adatti alle mie esigenze	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
11.	Mantengo la disciplina in tutte le classi	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
12.	Motivo a studiare anche gli alunni che sono in difficoltà nell'apprendimento di alcuni contenuti disciplinari	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
13.	Gestisco con successo la risoluzione dei vari conflitti che possono emergere nel gruppo classe	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
14.	Mi avvalgo delle nuove tecnologie e delle opportunità che esse offrono (internet, tecnologie multimediali...)	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
15.	Mi riacordo con i colleghi che insegnano nella mia classe al fine di lavorare in modo integrato e interdisciplinare	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
16.	Sviluppo sistematicamente forme di collaborazione costruttiva con le famiglie	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								

Mai	Molto raramente	Raramente	Qualche volta	Frequentemente	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

17.	Spiego i contenuti disciplinari in modo tale che vengano compresi anche dagli alunni che hanno difficoltà	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
18.	Implemento nell'insegnamento gli approcci innovativi appresi nel tempo	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
19.	Promuovo negli alunni la partecipazione attiva, anche in quelli meno interessati ai contenuti della lezione	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
20.	Incoraggio i miei alunni ad impiegare al meglio tutte le loro potenzialità	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
21.	Facilito la collaborazione del gruppo affinché gli alunni possano imparare l'uno dall'altro	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
22.	Assegno una quantità adeguata di compiti a casa, anche in considerazione del carico di lavoro complessivo degli alunni	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
23.	Tengo conto dei risultati delle verifiche precedenti degli alunni nella successiva programmazione delle lezioni	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
24.	Responsabilizzo tutti gli alunni al rispetto delle regole di classe	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								

Mai	Molto raramente	Raramente	Qualche volta	Frequentemente	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

25.	Fornisco a ciascun alunno indicazioni specifiche per migliorare il proprio rendimento scolastico	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
26.	Promuovo nella scuola l'innovazione didattica curriculare in collaborazione con altre scuole, università e mondo del lavoro	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
27.	Adotto modalità trasparenti nelle mie verifiche in modo che ogni alunno possa imparare dai propri errori	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
28.	Supporto i miei alunni, soprattutto quando incontrano difficoltà	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
29.	Utilizzo le differenze nel gruppo classe (per età, differenze culturali, linguistiche, presenza di alunni con disabilità, ...) come risorsa per il processo di apprendimento	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
30.	Faccio in modo che tutti gli alunni si comportino educatamente	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
31.	Organizzo la lezione in maniera flessibile, adeguandola al livello di attenzione presente tra gli alunni	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
32.	Mi aggiorno sui risultati delle recenti ricerche condotte nell'ambito del mio settore disciplinare	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								

Mai	Molto raramente	Raramente	Qualche volta	Frequentemente	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

33.	Sviluppo la ricerca didattica ed educativa, individualmente e nei gruppi di lavoro, per qualificare la progettazione e la programmazione collegiale	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
34.	Collaboro con i colleghi, in particolare all'interno dei Consigli di Classe, anche con quelli che hanno giudizi sugli alunni divergenti dai miei	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
35.	Promuovo il raccordo con le altre agenzie formative e le strutture produttive rappresentative del territorio	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
36.	Stabilisco facilmente relazioni con tutti i colleghi, anche con quelli che hanno metodi di insegnamento diversi dal mio	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
37.	Contribuisco all'acquisizione delle informazioni e dei dati necessari al processo di pianificazione dell'offerta formativa della scuola	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
38.	Ottingo il rispetto di tutti gli alunni, anche di quelli che hanno un interesse minore per la lezione	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								
39.	Favorisco lo scambio di informazioni, esperienze e materiali didattici nella scuola	1	2	3	4	5	6	7
<i>In che modo?</i>								



Commenti e riflessioni aggiuntive (al massimo 300 caratteri)

Grazie per la collaborazione!

Griglia del questionario di autovalutazione per gli insegnanti

Aree per l'autovalutazione dei docenti:

1. Gestione dell'apprendimento
2. Aggiornamento continuo
3. Rispetto della disciplina
4. Motivazione degli alunni
5. Gestione del gruppo classe
6. Gestione dell'innovazione scolastica
7. Relazioni con i colleghi
8. Relazioni con attori esterni alla scuola
9. Ricerca Didattica ed Educativa

Scala di risposta:

Mai	Molto raramente	Raramente	Qualche volta	Frequentemente	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

Se la risposta è dal 4 in poi, viene chiesto di indicare per ogni item quali sono state le azioni specifiche che il docente ha messo in atto.

Item del questionario (n = 39):

1. Gestione dell'apprendimento

1. Adeguo il programma di lavoro ai bisogni di apprendimento degli alunni, tenendo in considerazione le specificità di ciascuno
9. Alterno durante le mie lezioni differenti metodi di insegnamento per facilitare l'apprendimento degli alunni
17. Spiego i contenuti disciplinari in modo tale che vengano compresi anche dagli alunni che hanno difficoltà
22. Assegno una quantità adeguata di compiti a casa, anche in considerazione del carico di lavoro complessivo degli alunni
27. Adotto modalità trasparenti nelle mie verifiche in modo che ogni alunno possa imparare dai propri errori
31. Organizzo la lezione in maniera flessibile, adeguandola al livello di attenzione presente tra gli alunni
7. Differenzio i miei metodi di insegnamento in base alle necessità dei singoli alunni
23. Tengo conto dei risultati delle verifiche precedenti degli alunni nella successiva programmazione delle lezioni

2. Aggiornamento continuo

2. Aggiorno le mie conoscenze nel settore disciplinare di mia competenza
10. Partecipo di mia iniziativa ai corsi di aggiornamento adatti alle mie esigenze
18. Implemento nell'insegnamento gli approcci innovativi appresi nel tempo
32. Mi aggioro sui risultati delle recenti ricerche condotte nell'ambito del mio settore disciplinare

3. Rispetto della disciplina

- 3. Faccio rispettare facilmente le regole disciplinari a tutti gli alunni
- 11. Mantengo la disciplina in tutte le classi
- 24. Responsabilizzo tutti gli alunni al rispetto delle regole di classe
- 30. Faccio in modo che tutti gli alunni si comportino educatamente
- 38. Ottengo il rispetto di tutti gli alunni, anche di quelli che hanno un interesse minore per la lezione

4. Motivazione degli alunni

- 4. Trovo le strategie giuste per coinvolgere anche gli alunni poco motivati allo studio
- 12. Motivo a studiare anche gli alunni che sono in difficoltà nell'apprendimento di alcuni contenuti disciplinari
- 20. Incoraggio i miei alunni ad impiegare al meglio tutte le loro potenzialità
- 25. Fornisco a ciascun alunno indicazioni specifiche per migliorare il proprio rendimento scolastico
- 28. Supporto i miei alunni, soprattutto quando incontrano difficoltà
- 19. Promuovo negli alunni la partecipazione attiva, anche in quelli meno interessati ai contenuti della lezione

5. Gestione del gruppo classe

- 5. Stimolo nel gruppo classe la collaborazione, anche nelle situazioni maggiormente caratterizzate da alta competizione
- 13. Gestisco con successo la risoluzione dei vari conflitti che possono emergere nel gruppo classe
- 21. Facilito la collaborazione del gruppo affinché gli alunni possano imparare l'uno dall'altro
- 29. Utilizzo le differenze nel gruppo classe (per età, differenze culturali, linguistiche, presenza di alunni con disabilità, ...) come risorsa per il processo di apprendimento

6. Gestione dell'innovazione scolastica

- 6. Adeguo prontamente il processo di insegnamento/apprendimento ai cambiamenti dei curricula
- 14. Mi avvalgo delle nuove tecnologie e delle opportunità che esse offrono (internet, tecnologie multimediali...)
- 26. Promuovo nella scuola l'innovazione didattica curriculare anche in collaborazione con altre scuole, università e mondo del lavoro

7. Relazioni con i colleghi

- 34. Collaboro con i colleghi, in particolare all'interno dei Consigli di Classe, anche con quelli che hanno giudizi sugli alunni divergenti dai miei
- 15. Mi raccordo con i colleghi che insegnano nella mia classe al fine di lavorare in modo integrato e interdisciplinare
- 36. Stabilisco relazioni con tutti i colleghi anche quelli che hanno metodi d'insegnamento diversi dal mio

8. Relazioni con attori esterni alla scuola

- 8. Collaboro costruttivamente con i genitori, anche con quelli i cui figli non hanno un buon rendimento
- 16. Sviluppo sistematicamente forme di collaborazione costruttiva con le famiglie
- 35. Promuovo il raccordo con le altre agenzie formative e le strutture produttive rappresentative del territorio

9. Ricerca didattica ed educativa

- 33. Sviluppo la ricerca didattica ed educativa, individualmente e nei gruppi di lavoro, per qualificare la progettazione e la programmazione collegiale
- 39. Favorisco lo scambio di informazioni, esperienze e materiali didattici nella scuola
- 37. Contribuisco all'acquisizione delle informazioni e dei dati necessari al processo di pianificazione dell'offerta formativa della scuola

1.2. Curriculum vitae

I candidati alla procedura di valutazione dovranno presentare in forma cartacea il proprio curriculum vitae secondo il formato europeo di cui si allega un modello. Il modello compilabile è reperibile presso i seguenti siti:

<http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/vernav/Europass+Documents/Europass+CV.csp?loc=it>

[IT](#)

<http://www.europass-italia.it/scelta2.asp>

Il suddetto curriculum verrà consegnato direttamente all'incaricato individuato dal dirigente scolastico.

I componenti del nucleo di valutazione avranno a disposizione una “scheda per la valutazione del CV” che permetterà loro di riassumere le informazioni sostanziali desunte dal curriculum vitae di ogni docente.

**FORMATO EUROPEO
PER IL CURRICULUM
VITAE**



INFORMAZIONI PERSONALI

Nome **[COGNOME, Nome, e, se pertinente, altri nomi]**
Indirizzo **[Numero civico, strada o piazza, codice postale, città, paese]**
Telefono
Fax
E-mail

Nazionalità

Data di nascita [Giorno, mese, anno]

ESPERIENZA LAVORATIVA

- Date (da – a) [Iniziare con le informazioni più recenti ed elencare separatamente ciascun impiego pertinente ricoperto.]
- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di azienda o settore
- Tipo di impiego
- Principali mansioni e responsabilità

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

- Date (da – a) [Iniziare con le informazioni più recenti ed elencare separatamente ciascun corso pertinente frequentato con successo.]
- Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione
- Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio
- Qualifica conseguita
- Livello nella classificazione nazionale (se pertinente)

CAPACITÀ E COMPETENZE

PERSONALI

Acquisite nel corso della vita e della carriera ma non necessariamente riconosciute da certificati e diplomi ufficiali.

MADRELINGUA

[Indicare la madrelingua]

ALTRE LINGUA

[Indicare la lingua]

- Capacità di lettura
- Capacità di scrittura
- Capacità di espressione orale

[Indicare il livello: eccellente, buono, elementare.]

[Indicare il livello: eccellente, buono, elementare.]

[Indicare il livello: eccellente, buono, elementare.]

CAPACITÀ E COMPETENZE

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

RELAZIONALI

Vivere e lavorare con altre persone, in ambiente multiculturale, occupando posti in cui la comunicazione è importante e in situazioni in cui è essenziale lavorare in squadra (ad es. cultura e sport), ecc.

CAPACITÀ E COMPETENZE

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

ORGANIZZATIVE

Ad es. coordinamento e amministrazione di persone, progetti, bilanci; sul posto di lavoro, in attività di volontariato (ad es. cultura e sport), a casa, ecc.

CAPACITÀ E COMPETENZE

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

TECNICHE

Con computer, attrezzature specifiche, macchinari, ecc.

CAPACITÀ E COMPETENZE

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

ARTISTICHE

Musica, scrittura, disegno ecc.

ALTRE CAPACITÀ E COMPETENZE

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

Competenze non precedentemente indicate.

PATENTE O PATENTI

ULTERIORI INFORMAZIONI

[Inserire qui ogni altra informazione pertinente, ad esempio persone di riferimento, referenze ecc.]

ALLEGATI

[Se del caso, enumerare gli allegati al CV.]



Progetto sperimentale "VALORIZZA"

Scheda per la valutazione del CV

Nome del Docente _____ Scuola: _____ Città: _____

Anni di anzianità di ruolo del docente: _____ Anni di attività in condizioni di precariato: _____

Scuole in cui si il docente ha lavorato per quanti anni:

- Scuola: _____ Numero di anni: _____
- Scuola: _____ Numero di anni: _____
- Scuola: _____ Numero di anni: _____

1) Il docente ha partecipato (negli ultimi 3 anni, compreso quello in corso) corsi di aggiornamento (inclusi convegni e conferenze attinenti alla sua materia)? Se sì, quanti e quali?

Sulla base della quantità e della qualità dei corsi di aggiornamento si valuti la competenza **AGGIORNAMENTO CONTINUO** del docente utilizzando la seguente scala di risposta:

Il docente aggiorna le proprie conoscenze nel suo settore disciplinare

Mai	Molto raramente	Raramente	Qualche volta	Frequentemente	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

2) Il docente ha partecipato (negli ultimi 3 anni, compreso quello in corso) a particolari progetti connessi all'innovazione nella scuola e nei metodi di insegnamento? Se sì, quali?



Progetto sperimentale "VALORIZZA"

Che ruolo ha assunto in questi progetti?

Il docente svolge qualche incarico particolare connesso alla gestione dell'innovazione della scuola? Se sì quale?

*Sulla base della quantità e della qualità dei progetti si valuta la competenza **GESTIONE DELL'INNOVAZIONE** utilizzando la seguente scala di risposta:*

Il docente promuove nell'insegnamento e nella scuola l'innovazione della didattica

Mai	Molto raramente	Raramente	Qualche volta	Frequentemente	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

9) Il docente ha collaborato e collabora attivamente (negli ultimi 3 anni, compreso quello in corso) con enti, organizzazioni e altre strutture esterne alla scuola? Se sì, in che modo?

Il docente svolge qualche incarico particolare connesso alla gestione dei rapporti con enti esterni alla scuola? Se sì quale?

*Sulla base della quantità e della qualità di progetti esterni si valuta la competenza **RELAZIONI CON ATTORI ESTERNI ALLA SCUOLA**:*

Il docente sviluppa forme di collaborazione costruttiva con le strutture formative e produttive presenti nel territorio

Mai	Molto raramente	Raramente	Qualche volta	Frequentemente	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

1.3. Questionario- scheda da compilare da parte dei genitori e da parte degli studenti dell'ultimo biennio delle scuole secondarie di II grado.

E' stata predisposta una scheda per raccogliere i nominativi dei docenti ritenuti meritevoli del riconoscimento dei genitori e degli studenti (solo quelli appartenenti agli ultimi due anni delle scuole secondarie di II grado). Al fine di ancorare la valutazione dei docenti a criteri più specifici, ai genitori e agli studenti è richiesto, facoltativamente, di indicare accanto ad ogni nome quali delle aree di competenza sono state riconosciute ed apprezzate nell'insegnante prescelto.



Progetto sperimentale "VALORIZZA"

VERSIONE GENITORI

"Valorizza": Progetto sperimentale per premiare i docenti che si distinguono per un generale apprezzamento all'interno della scuola.

Buongiorno,

Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ha deciso di sperimentare nelle province di Milano, Napoli e nella regione Piemonte un metodo per individuare i docenti che si distinguono per un generale apprezzamento e (...inserire nome della scuola...) è stato scelto per partecipare a questa sperimentazione.

Lo scopo della sperimentazione è di riconoscere e valorizzare il merito degli insegnanti che si sono distinti per il loro contributo nella scuola e di premiarli con un incentivo economico.

A tal fine, il Ministero ritiene importante coinvolgere anche i genitori che possono fornire un contributo rilevante nell'individuazione degli insegnanti che si sono distinti maggiormente per la competenza professionale e per il contributo dato nella scuola.

Tale progetto costituisce una prima importante iniziativa per premiare il merito nella scuola e per questo chiediamo ai genitori di dare la massima adesione ad esso.

COME FUNZIONA IL PROGETTO

In ogni scuola che partecipa al progetto, viene costituito un nucleo di valutazione composto dal Dirigente Scolastico, da due docenti eletti dal Collegio dei docenti (...inserire nome e cognome dei docenti...) e dal Presidente del Consiglio di Istituto (inserire nome e cognome) che potrà partecipare in qualità di osservatore. Il nucleo raccoglierà il curriculum vitae e l'autovalutazione dei docenti che hanno aderito al progetto e utilizzerà, inoltre, le opinioni dei genitori (in ogni ordine di scuola) e degli studenti (solo quelli appartenenti agli ultimi due anni delle superiori). Il nucleo indicherà, anche sulla base delle informazioni raccolte, quali docenti della scuola siano più meritevoli assegnando loro un riconoscimento economico una tantum.

La contattiamo quindi per chiederle chi, tra gli insegnanti della scuola, secondo lei si è distinto per la propria competenza professionale e per il contributo dato nella scuola. La preghiamo di indicarne negli spazi appositi della scheda fornita il nome e cognome (da uno fino ad un massimo di tre insegnanti, senza ordine di priorità), segnalando per ogni docente, se lo desidera, i motivi per cui secondo lei si è distinto in modo particolare.

La scheda con l'indicazione delle sue scelte, piegata e senza nessuna indicazione o segno di riconoscimento, verrà ritirata a scuola, consegnandola al personale incaricato che la inserirà in un'urna. Le segnaliamo che i docenti facenti parte della commissione di valutazione non sono candidati alla valutazione e non possono, quindi, essere votati.

La ringraziamo vivamente per la sua partecipazione.

N.B.: La partecipazione degli insegnanti alla valutazione è volontaria. Potrebbe, dunque, accadere che gli insegnanti per cui ha votato restino esclusi, per loro scelta, dall'attribuzione del premio.



Progetto sperimentale "VALORIZZA"

SCHEDA GENITORI

INDICHI NEGLI APPOSITI SPAZI SOTTOSTANTI I NOMI DEGLI INSEGNANTI DA LEI PRESCELTI.

Una volta scelto/i uno o più insegnanti, la preghiamo di indicare, se lo riterrà opportuno, i motivi per cui secondo lei ciascuno di essi si è distinto in modo particolare, apponendo una o più crocette (può indicare uno o più motivi e/o aggiungerne altri nello spazio apposito).

Classe e sezione frequentata dal figlio/a	
<hr/>	<p>L'insegnante che ha indicato si è distinto/a in particolare perché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Con lui/lei gli alunni ottengono ottimi risultati <input type="checkbox"/> Sa mantenere la disciplina <input type="checkbox"/> Con lui/lei gli alunni studiano più volentieri <input type="checkbox"/> È capace di far lavorare in gruppo gli alunni <input type="checkbox"/> Usa metodi e strumenti innovativi <input type="checkbox"/> Ha buoni rapporti con le famiglie <input type="checkbox"/> Altro (Indicare) <hr/> <hr/>
<hr/>	<p>L'insegnante che ha indicato si è distinto/a in particolare perché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Con lui/lei gli alunni ottengono ottimi risultati <input type="checkbox"/> Sa mantenere la disciplina <input type="checkbox"/> Con lui/lei gli alunni studiano più volentieri <input type="checkbox"/> È capace di far lavorare in gruppo gli alunni <input type="checkbox"/> Usa metodi e strumenti innovativi <input type="checkbox"/> Ha buoni rapporti con le famiglie <input type="checkbox"/> Altro (Indicare) <hr/> <hr/>
<hr/>	<p>L'insegnante che ha indicato si è distinto/a in particolare perché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Con lui/lei gli alunni ottengono ottimi risultati <input type="checkbox"/> Sa mantenere la disciplina <input type="checkbox"/> Con lui/lei gli alunni studiano più volentieri <input type="checkbox"/> È capace di far lavorare in gruppo gli alunni <input type="checkbox"/> Usa metodi e strumenti innovativi <input type="checkbox"/> Ha buoni rapporti con le famiglie <input type="checkbox"/> Altro (Indicare) <hr/> <hr/>



Progetto sperimentale "VALORIZZA"

VERSIONE STUDENTI

"Valorizza": Progetto sperimentale per premiare i docenti che si distinguono per un generale apprezzamento all'interno della scuola.

Ciao,

il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ha deciso di sperimentare nelle province di Milano, Napoli e nella Regione Piemonte un metodo per individuare i docenti che si distinguono per un generale apprezzamento e (...inserire nome della scuola...) è stato scelto per partecipare a questa sperimentazione.

Lo scopo della sperimentazione è di riconoscere e valorizzare il merito degli insegnanti che si sono distinti per il loro contributo nella scuola e di premiarli con un incentivo economico. A tal fine, il Ministero ritiene importante coinvolgere anche gli studenti che possono fornire un contributo rilevante nell'individuazione degli insegnanti che si sono distinti maggiormente per la competenza professionale e per il contributo dato nella scuola.

Tale progetto costituisce una prima importante iniziativa per premiare il merito della scuola e per questo chiediamo agli studenti di dare la massima adesione ad esso.

COME FUNZIONA IL PROGETTO

In ogni scuola che partecipa al progetto, il Collegio dei Docenti ha nominato una commissione costituita dal Dirigente Scolastico, da due docenti (...inserire nome e cognome del docente...) e dal Presidente del Consiglio di Istituto (inserire nome e cognome) in qualità di osservatore. La commissione raccoglierà il curriculum vitae e l'autovalutazione dei docenti che hanno aderito al progetto e utilizzerà, inoltre, le opinioni dei genitori (in ogni ordine di scuola) e degli alunni (solo quelli appartenenti agli ultimi due anni delle superiori). Sulla base delle informazioni raccolte la commissione indicherà quali, tra gli insegnanti della scuola, siano più meritevoli e assegnerà loro un riconoscimento economico.

Ti contattiamo quindi per chiederti chi, tra gli insegnanti della tua classe, secondo te si è distinto per la propria competenza professionale e per il contributo dato nella scuola. Ti preghiamo di indicarne negli appositi spazi della scheda fornita il nome e cognome (da uno fino ad un massimo di tre insegnanti, senza ordine di priorità), segnalando per ogni docente, se lo desideri, per quali motivi si è distinto in modo particolare.

La scheda con l'indicazione delle tue scelte e di quelle dei tuoi genitori, piegata e senza nessuna indicazione o segno di riconoscimento, verrà ritirata a scuola, consegnandola al professor (...inserire il nome del docente...) che la inserirà in un'urna.

Ti segnaliamo che i docenti facenti parte della commissione di valutazione non sono candidati alla valutazione e non possono, quindi, essere votati.

Ti ringraziamo vivamente per la tua partecipazione.

N.B.: La partecipazione degli insegnanti alla valutazione è volontaria. Potrebbe, dunque, accadere che gli insegnanti per cui hai votato restino esclusi, per loro scelta, dall'attribuzione del premio.



Progetto sperimentale "VALORIZZA"

SCHEDA STUDENTI

INDICA NEGLI APPOSITI SPAZI SOTTOSTANTI I NOMI DEGLI INSEGNANTI DA TE PRESCELTI. Una volta scelto/i uno o più insegnanti, ti preghiamo di indicare, se lo desideri, i motivi per cui secondo te ciascuno di essi si è distinto in modo particolare, apponendo una o più crocette (puoi indicare uno o più motivi e/o aggiungere altri nello spazio apposito);

Classe e sezione frequentata	
<hr/>	<p>L'insegnante che hai indicato si è distinto/a in particolare perché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Con lui/lei noi alunni otteniamo ottimi risultati <input type="checkbox"/> Sa mantenere la disciplina <input type="checkbox"/> Con lui/lei noi alunni studiamo più volentieri <input type="checkbox"/> È capace di farci lavorare in gruppo <input type="checkbox"/> Usa metodi e strumenti innovativi <input type="checkbox"/> Ha buoni rapporti con le famiglie <input type="checkbox"/> Altro (indicare) <hr/> <hr/>
<hr/>	<p>L'insegnante che hai indicato si è distinto/a in particolare perché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Con lui/lei noi alunni otteniamo ottimi risultati <input type="checkbox"/> Sa mantenere la disciplina <input type="checkbox"/> Con lui/lei noi alunni studiamo più volentieri <input type="checkbox"/> È capace di farci lavorare in gruppo <input type="checkbox"/> Usa metodi e strumenti innovativi <input type="checkbox"/> Ha buoni rapporti con le famiglie <input type="checkbox"/> Altro (indicare) <hr/> <hr/>
<hr/>	<p>L'insegnante che hai indicato si è distinto/a in particolare perché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Con lui/lei noi alunni otteniamo ottimi risultati <input type="checkbox"/> Sa mantenere la disciplina <input type="checkbox"/> Con lui/lei noi alunni studiamo più volentieri <input type="checkbox"/> È capace di farci lavorare in gruppo <input type="checkbox"/> Usa metodi e strumenti innovativi <input type="checkbox"/> Ha buoni rapporti con le famiglie <input type="checkbox"/> Altro (indicare) <hr/> <hr/>

1.4. Scheda riassuntiva del docente e scheda complessiva della valutazione

I componenti del nucleo di valutazione avranno a disposizione una scheda riassuntiva in cui riportare i punteggi raggiunti da ciascun docente candidato nelle varie fasi del processo di valutazione e un'ulteriore scheda complessiva di tutte le valutazioni effettuate nell'ambito della scuola. Quest'ultima è stata predisposta per fornire uno strumento operativo e di sintesi che può essere eventualmente utilizzato dal nucleo di valutazione, se lo riterrà opportuno ed utile.

SCHEDA RIASSUNTIVA DOCENTE (per il nucleo)

Progetto sperimentale "VALORIZZA"

NOME E COGNOME DEL DOCENTE: _____

SCUOLA: _____

CITTA': _____

NUMERO DI CLASSI: _____

Parte A- Sintesi dei Risultati dell'autovalutazione		Parte B- Risultati Valutazione Genitori e Studenti		Parte C- Sintesi delle Informazioni provenienti dal Curriculum vitae	
Area di competenza	Punteggio	Num. Schede genitori raccolte	Num. Preferenze espresse dai genitori (valore ponderato*)	Area di competenza	Punteggio
1. Gestione dell'apprendimento				1. Aggiornamento continuo	
2. Aggiornamento continuo				2. Gestione dell'innovazione scolastica	
3. Rispetto della disciplina				3. Relazioni con attori esterni alla scuola	
4. Motivazione degli alunni					
5. Gestione del gruppo classe					
6. Gestione dell'innovazione scolastica					
7. Relazioni con i colleghi					
8. Relazioni con attori esterni alla scuola					
9. Ricerca Didattica					
Note					

Area di competenza	Frequenza genitori	Frequenza studenti	Frequenza studenti (valore ponderato*)
1. Gestione dell'apprendimento			
2. Rispetto della disciplina			
3. Motivazione degli alunni			
4. Gestione del gruppo classe			
5. Gestione dell'innovazione scolastica			
6. Relazioni con le famiglie			

* Il numero delle preferenze è ponderato tenendo conto del numero degli studenti.

* Il numero delle preferenze è ponderato tenendo conto del numero degli studenti.

1.5. Scheda dati strutturali.

Ai componenti il nucleo di valutazione sarà fornita, tramite l'applicativo, una scheda di riepilogo di tutte le informazioni relative ai docenti candidati alla procedura di valutazione.

2. Linee guida per la gestione del processo di valutazione

2.1. Presentazione del progetto dettagliato alle scuole partecipanti e costituzione dei nuclei di valutazione.

Dal 14 marzo 2011 al 26 marzo 2011

Gli U.S.R. competenti abbinano gli esperti ministeriali alle scuole che dovranno seguire e fissano, insieme con i dirigenti scolastici un calendario di interventi degli esperti presso le scuole, evitando sovrapposizioni e cercando di ottimizzare gli eventuali spostamenti.

Nei giorni fissati, gli esperti incontrano prima il dirigente (e i collaboratori / funzioni strumentali da lui indicati) in una riunione antimeridiana (orientativamente ore 11-13) per illustrare gli strumenti ed i metodi della valutazione e concordare le linee generali della successiva presentazione al Collegio dei docenti.

Nel pomeriggio dello stesso giorno (orientativamente dalle 15 alle 18) si tiene il Collegio docenti. Gli esperti presentano la sperimentazione, gli strumenti ed i metodi.

A conclusione della seduta, il Collegio elegge i due docenti- di ruolo - che faranno parte del nucleo. Si segnala che i docenti che faranno parte del nucleo non potranno candidarsi alla valutazione.

In un campione di scuole, alla seduta del Collegio, avrà facoltà di presenziare – senza prendere la parola – il ricercatore incaricato di condurre il lavoro di validazione successiva della sperimentazione, che può altresì partecipare alla riunione antimeridiana con il dirigente ed il suo staff.

L'esperto ministeriale ed il ricercatore escono al momento della elezione dei valutatori.

2.2. Presentazione delle candidature

Entro il 2 aprile 2011

Possono chiedere di essere valutati i docenti almeno al terzo anno di permanenza consecutiva in servizio presso la scuola.

La raccolta delle candidature dei docenti ed il loro trattamento sono organizzati dal dirigente secondo modalità tali da garantire in ogni caso l'anonimato dei candidati e la riservatezza sulla documentazione presentata.

Il Dirigente scolastico dovrà comunicare il numero delle candidature agli esperti entro la data sopra indicata.

2.3. Formazione dei componenti il nucleo di valutazione

Dal 6 aprile al 16 aprile

Secondo un calendario concordato in occasione della precedente visita, l'esperto ministeriale incontra i componenti del nucleo per illustrare il protocollo operativo, gli strumenti, la metodologia e le tappe da seguire. A tali incontri ha facoltà di assistere anche il ricercatore di cui al punto 2.1.

2.4. Coinvolgimento dell'utenza

Dal 6 aprile al 16 aprile

- A partire dal 6 ed entro il 9 aprile, il dirigente scolastico convoca un'assemblea dei genitori della scuola, con modalità tali da favorire la massima partecipazione. In tale occasione, illustra il progetto di sperimentazione e fornisce ai presenti la scheda-genitori. In essa, ogni rispondente potrà indicare fino a 3 nominativi di insegnanti che, a suo giudizio, si sono particolarmente distinti nella scuola. Avrà altresì facoltà di indicare negli appositi spazi i motivi della sua scelta, contrassegnando quelle che, fra le aree di competenza e professionali dell'insegnante ivi indicate, gli appaiono particolarmente considerevoli.
- All'assemblea, su richiesta del dirigente e compatibilmente con i suoi impegni, può partecipare anche l'esperto ministeriale solo per rispondere a domande. Ha facoltà di assistere (senza prendere la parola) anche il ricercatore di cui al punto 2.1.
- L'informazione sulla sperimentazione e la scheda-genitori per esprimere la valutazione vengono anche collocate in buona evidenza sul sito web della scuola (se disponibile) ed inviate per posta elettronica ai genitori dei quali si conosca un tale recapito.
- Sempre entro il 9 aprile, la scheda- genitori per la valutazione viene anche distribuita in classe agli alunni, affinché la consegnino ai genitori. Nel caso siano iscritti agli ultimi due anni di superiori verrà consegnata loro anche la scheda-studenti affinché la compilino.
- Fra l'11 ed il 16 aprile, uno dei componenti il nucleo (o altro dipendente della scuola designato dal dirigente) passerà nelle aule, secondo un calendario reso noto in anticipo, per ritirare le schede compilate. In ogni aula vi saranno almeno tre passaggi, in giorni diversi.
- Ogni alunno renderà una sola scheda (unica per entrambi i genitori); nel caso frequenti gli ultimi due anni delle scuole superiori, anche quella da lui compilata. L'incaricato della raccolta riceverà le schede dei genitori separatamente rispetto a quelle degli alunni e spunterà il nome di chi ha consegnato la scheda, in modo da evitare ogni duplicazione.
- Le modalità della raccolta e della conservazione delle schede in vista della successiva elaborazione saranno fissate dal dirigente in modo tale da garantire l'anonimato, la riservatezza e l'integrità dei dati.

2.5. Presentazione della documentazione da parte dei docenti.

Dal 6 aprile al 30 aprile

I questionari di autovalutazione verranno compilati dai docenti direttamente on-line, su un'area web dedicata, secondo specifiche modalità che verranno successivamente rese note. L'operazione potrà essere effettuata da qualunque postazione collegata ad Internet.

Il curriculum vitae sarà compilato in forma cartacea e consegnato direttamente all'incaricato della raccolta individuato dal dirigente.

2.6. Tabulazione dei questionari

Dal 18 aprile al 30 aprile

In base alle modalità decise dal dirigente, ma tali da garantire la riservatezza e l'integrità dei dati, le schede-genitori e le schede-studenti saranno tabulate a cura dell'incaricato del Dirigente Scolastico, utilizzando lo specifico applicativo fornito dal MIUR e operando secondo le indicazioni ivi incluse.

2.7. Lavori del nucleo di valutazione. Fase individuale.

Dal 6 aprile al 7 maggio

Durante queste operazioni i componenti del nucleo di valutazione, in modo indipendente gli uni dagli altri, senza scambiarsi in questa fase giudizi od opinioni e senza pregiudizio del lavoro di tabulazione in corso, potranno prendere via via visione, con modalità organizzative predisposte dal Dirigente scolastico :

- dei questionari di autovalutazione (con le evidenze indicate dal docente) man mano che essi vengono inseriti;
- dei curriculum vitae;
- delle schede-genitori e delle schede-studenti compilate in versione cartacea.

Per effettuare queste operazioni ciascun componente del nucleo avrà un accesso riservato limitato alla sola visione degli atti.

Non appena saranno resi disponibili, i valutatori prenderanno altresì visione – sempre individualmente e senza scambiarsi impressioni – delle elaborazioni dei dati prodotte dall' applicativo predisposto dal MIUR.

Ultimato l'esame dei materiali e presa visione delle elaborazioni di cui sopra, ciascun valutatore redigerà per iscritto e sottoscriverà (senza consultarsi con gli altri) un elenco dei docenti che a suo avviso siano i più meritevoli del riconoscimento professionale, in numero pari a quello dei docenti da premiare (30% di coloro che, in possesso dei requisiti, si sono candidati per la valutazione).

2.8. Lavori del nucleo di valutazione. Fase collegiale.

Dal 9 maggio al 21 maggio

Il nucleo si riunisce collegialmente. Hanno facoltà di presenziare: il presidente del Consiglio di Istituto, con diritto di parola ma non di voto; l'esperto ministeriale, con diritto di parola sulla procedura ma non di voto; il ricercatore di cui al punto 2.1 senza diritto di parola né di voto.

Come primo passo, ciascuno dei componenti dichiara di aver completato l'esame di tutta la documentazione disponibile, sia cartacea sia proveniente dall'applicativo (materiali inseriti e risultati ottenuti) e di avere, su tale base, redatto la propria lista di docenti che considera meritevoli del premio.

Subito dopo, vengono messe a raffronto le tre liste predisposte individualmente dai componenti del nucleo, che saranno allegate al verbale conclusivo.

I nominativi dei docenti che figurano in tutte e tre le liste sono inclusi senza ulteriore esame nell'elenco dei destinatari del premio, in ordine alfabetico.

Subito dopo vengono redatti due distinti elenchi: uno contenente i nominativi di tutti i docenti presenti in due liste su tre; l'altro dei docenti ritenuti meritevoli da uno solo dei componenti del nucleo; il tutto sempre in ordine alfabetico.

Queste operazioni devono obbligatoriamente essere portate a termine in unica seduta.

Se l'incrocio delle tre liste di partenza ha portato ad una scelta unanime (tutti i nominativi coincidono), il numero dei docenti indicati e quello dei premi da attribuire corrispondono. Di quanto sopra verrà dato atto nel verbale conclusivo.

2.9. Ulteriore eventuale fase collegiale.

Dal 9 maggio al 21 maggio

Ove la coincidenza delle proposte individuali sia solo parziale e residuino quindi premi da attribuire, i lavori procedono in sede collegiale – nella stessa e/o anche in successive sedute.

Si parte dall'elenco dei docenti ritenuti meritevoli a maggioranza (da due valutatori su tre). Vengono presi nuovamente in esame tutti gli elementi relativi a ciascuno di loro, ma questa volta collegialmente. Si procede, per raffronto delle rispettive posizioni, ad individuare quelli più meritevoli, partendo da quelli su cui si formi nel corso della discussione un giudizio unanimemente favorevole.

Qualora residuino ancora premi da attribuire, le ulteriori decisioni vengono assunte anche a maggioranza. Solo in caso di esaurimento dei nominativi contenuti in questo elenco, si procede con le stesse modalità all'esame comparativo dei docenti inclusi nell'ultimo elenco (quello di coloro che erano stati giudicati meritevoli da uno solo dei valutatori nella fase individuale).

Qualora il Nucleo non raggiunga l'unanimità o la maggioranza dei consensi, può anche deliberare di non attribuire uno o più dei premi disponibili.

I voti sono in ogni caso espressi in forma palese. Delle operazioni di valutazione comparativa e delle motivazioni espresse in caso di voto a maggioranza si dà atto nel verbale conclusivo.

A conclusione delle operazioni, viene formata un'unica lista dei premiati, in ordine alfabetico.

I componenti del nucleo e tutti coloro che hanno partecipato alle fasi preliminari o alle sedute, a qualunque titolo, sono vincolati alla riservatezza circa i nominativi dei non premiati e le discussioni che si sono svolte in seno al nucleo. Di quanto sopra si dà atto nel verbale conclusivo.

2.10. Pubblicazione dei risultati

30.5.2011

Vengono resi noti i nominativi dei docenti ritenuti meritevoli del premio, in ordine alfabetico. Non sono resi noti i nominativi degli altri docenti che si sono candidati.

ANNOTAZIONI

ALLEGATO 5

Criteria per la valutazione all'interno del progetto *Valorizza*

CRITERI PER LA VALUTAZIONE ALL'INTERNO DEL PROGETTO "VALORIZZA"

1 – Su cosa si basa la valutazione sperimentale

Il presupposto concettuale della sperimentazione parte da una constatazione: qualunque tentativo "analitico" di definire il valore professionale di un docente a partire da una singola dimensione del suo operare è finora fallito, principalmente per due ragioni:

a) la grande molteplicità e varietà di aspetti del lavoro di insegnante, che non si lasciano ricondurre agevolmente ad un elenco chiuso;

b) il peso diverso che tali aspetti hanno nelle diverse situazioni (ci sono contesti – anche singoli rapporti educativi – in cui la competenza disciplinare può essere fondamentale, mentre in altri possono essere decisivi aspetti diversi).

D'altra parte, è un dato di comune evidenza che – all'interno di ogni scuola – esiste una opinione diffusa circa quelli che vengono ritenuti dai più come gli "insegnanti migliori". Lo sanno i colleghi, lo sa il dirigente, lo sanno anche i genitori (che premono per iscrivere i figli in determinate classi perché vi insegnano certi docenti).

E' sembrato quindi opportuno sperimentare un metodo "sintetico", anziché "analitico": un metodo, cioè, che non cercasse di scomporre le singole qualità per pesarle una ad una e poi arrivare ad una sorta di "somma ponderata" degli elementi.

Il progetto "Valorizza" si basa quindi sulla ricerca dei punti di vista "complessivi" dei singoli attori, senza chiedere loro di giustificarli in forma dettagliata. Si assume, come ipotesi sperimentale, che se si registra – partendo da punti di vista diversi e da processi mentali e valoriali indipendenti – una convergenza su alcuni nomi, quei nomi hanno un'elevata probabilità di risultare quelli "giusti". Ogni punto di vista può essere errato o distorto per vari motivi: ma è difficile immaginare che tutti insieme lo siano e che l'effetto di tanti "errori" converga nello stesso risultato.

Questo è, fra l'altro, uno dei presupposti su cui si verificherà – a conclusione del percorso di valutazione – la sua rispondenza ai fatti. Si rileverà cioè, nel modo più accurato possibile, il grado di consonanza o di dissonanza della comunità scolastica (nelle sue varie componenti) rispetto alle scelte compiute dal nucleo di valutazione.

2 – Qual è il peso ed il valore degli strumenti a disposizione del nucleo

Coerentemente con i presupposti, nessuno degli strumenti o dei dati di partenza dei quali il nucleo si avvarrà avrà un "peso" predeterminato. Si vuole cioè che i valutatori esprimano principalmente il punto di vista della comunità scolastica in forma "sintetica", nel senso che si è detto prima.

Naturalmente, c'è comunque un punto di riferimento, l'unico giuridicamente disponibile: il profilo professionale delle competenze dell'insegnante che è attualmente disegnato nell'art. 27 del vigente Contratto collettivo di lavoro della scuola. Le caratteristiche ivi descritte come attese sono la pietra di paragone che i valutatori dovranno tener presente. Ma ciò che si chiede loro di esprimere è il loro convincimento – come espressione dell'apprezzamento

condiviso, o almeno largamente prevalente, della comunità – circa il possesso da parte dell'insegnante di quelle competenze.

Il questionario di autovalutazione che ciascun docente candidato compilerà (punto 2.5 delle Linee-guida) è stato costruito a partire da quelle competenze. Ma non va dimenticato che si tratta di una auto-percezione o di una auto-rappresentazione dello stesso interessato: non ha quindi alcun valore "oggettivo", ma anzi è eminentemente "soggettivo". L'applicativo messo a disposizione del nucleo faciliterà la sua analisi e la sua "decodifica", ma non sostituisce il libero convincimento che ciascuno di essi è chiamato a formarsi e ad esprimere.

Lo stesso vale per gli altri elementi documentali messi a disposizione del nucleo: a) il curriculum vitae (anch'esso compilato dall'interessato); b) le eventuali "evidenze" che lo stesso indicherà a supporto del questionario auto valutativo; c) i pareri (solo favorevoli) espressi dall'utenza e la loro ponderazione restituita dall'applicativo informatico. Sono tutti elementi conoscitivi, che rappresentano altrettanti punti di vista "soggettivi" di soggetti diversi: non dati vincolanti in modo rigido per il giudizio che ciascun valutatore è chiamato ad elaborare.

Concludendo, ciò che i valutatori devono fare è appunto esaminare tutti i materiali messi a loro disposizione e poi decidere, ciascuno per proprio conto, quale peso attribuirvi e fino a che punto essi modificano l'opinione "sintetica" e "complessiva" che lo stesso valutatore si è formato circa il singolo candidato. Questa operazione deve essere compiuta separatamente proprio perché si vuole che eventuali "errori di giudizio" o semplicemente diversità di priorità o di approccio concettuale si "compensino" alla fine, senza condizionarsi reciprocamente in itinere.

Il presupposto è che, proprio in quanto espressione di modalità diverse ed indipendenti di formazione del giudizio, il loro incontro casuale alla fine del percorso acquisti significato. Stabilire in partenza criteri di apprezzamento comuni o pesi predefiniti elimina questo fattore di correzione reciproca. Un "errore" compiuto nella eventuale fase iniziale di "definizione dei criteri" non è più correggibile, perché orienta i comportamenti di tutti e tre i valutatori. L'eventuale errore di un singolo può sempre essere bilanciato dalle scelte degli altri: purché siano state realmente autonome ed abbiano seguito un percorso indipendente e non condizionato da vincoli a priori.

Risulta evidente, a questo punto, il senso della procedura suggerita: se tre valutatori, muovendosi senza "criteri" né "pesi" e senza scambiarsi opinioni, arrivano alla stessa conclusione su un certo numero di nomi, quei nomi sono quasi sicuramente quelli al di sopra di ogni discussione.

Per quelli su cui l'unanimità non si registra subito, ha senso invece che l'approfondimento avvenga in forma collegiale, attraverso il confronto dei punti di vista e dei criteri di ciascuno: qui la garanzia di "fondatezza" della scelta, che non è nata dall'incontro spontaneo di percorsi valutativi diversi, deve nascere dal confronto e dalla condivisione dialogica e dalla esplicitazione delle motivazioni dei singoli.

ALLEGATO 6

Comunicazione del Capo Dipartimento per la programmazione e gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali del MIUR ai componenti dei nuclei di valutazione (Roma, 13 maggio 2011)



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

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

Il Capo Dipartimento

Ai Nuclei di Valutazione
del Progetto "VALORIZZA"
LORO SEDI

Nel ringraziarvi per la partecipazione a questo percorso sperimentale finalizzato all'individuazione di modalità per la valutazione degli insegnanti, desidero sottolineare alcuni dei caratteri originali di questo percorso.

La professione docente è caratterizzata da una serie di competenze che vengono richieste oggi ad un insegnante, che non sono scindibili e che complessivamente portano ad identificare quelli che sono gli insegnanti migliori. Non basta la sola conoscenza delle discipline di insegnamento né la capacità di comunicazione, di stare con gli studenti, di collaborare con i colleghi, di rapportarsi con le famiglie, ma numerose sono le competenze richieste ai docenti, tra loro difficilmente isolabili. L'ipotesi che sta alla base di questo percorso di valutazione è che la scuola, intesa come comunità professionale, sia in grado di esprimere autonomamente una valutazione complessiva, identificando gli insegnanti che si distinguono per un generale apprezzamento.

Non si tratta quindi di una procedura concorsuale per titoli (non è infatti solo attraverso i titoli culturali che si può arrivare al risultato) e neppure di un processo elettivo quanto piuttosto del tentativo di individuare una modalità di valutazione complessiva dei docenti, attraverso la reputazione professionale che si forma all'interno di una comunità nel corso degli anni e sulla base di una serie di fattori articolati. Si tratta dunque di una modalità di valutazione sintetica, semplice, ma che affronta il problema in un'ottica complessiva.

Nell'attività quindi che vi accingete ad avviare, vi invito a tener presente questa impostazione ed a non 'burocratizzare' il percorso. La vostra valutazione dovrà utilizzare anche i dati provenienti da genitori /studenti e dal processo di autovalutazione condotto dagli stessi insegnanti, senza che tutto questo si trasformi in un alcun modo in un concorso.

In conclusione, i risultati che deriveranno dagli strumenti potranno confermare, supportare o far riconsiderare le valutazioni che ogni componente del nucleo ha maturato come appartenente alla comunità della scuola e sarà la valutazione d'insieme che dovrà portare ad identificare i docenti complessivamente più apprezzati nella vostra comunità professionale.

ROMA, 13 MAG. 2011

IL CAPO DIPARTIMENTO
Giovanni BIONDI

ALLEGATO 7

Strumenti predisposti dalle Fondazioni per l'attività di ricerca e di validazione
sulla sperimentazione *Valorizza*

TRACCIA D'INTERVISTA AI DIRIGENTI ED AI DOCENTI DEL NUCLEO

Domande introduttive

Domanda 1

Per noi è importante conoscere la storia professionale dei protagonisti della sperimentazione. Potrebbe brevemente descrivere il suo percorso professionale?

Domanda 2

Se lei dovesse individuare i punti di forza e le criticità del contesto scolastico che dirige e/o in cui lavora quali indicherebbe sinteticamente?

Parte I

La ricostruzione del percorso sperimentale

Domanda 3

Come siete venuti a conoscenza della sperimentazione? Quando e da chi ne ha sentito parlare per la prima volta? Che informazioni avete ricevuto dal MIUR e dagli USR? Quale ruolo ha avuto l'USR?

Domanda 4

Ci racconta dal suo punto di vista tutti i passaggi che hanno portato la scuola all'adesione della sperimentazione? Prima del Collegio ne avevate parlato? C'erano posizioni discordanti? Come è andato il Collegio nel quale avete votato l'adesione?

Domanda 5

Come si è formato il nucleo? Quali criteri sono stati utilizzati nell'elezione? Con quali maggioranze sono stati eletti? Quali requisiti ritiene necessari per svolgere il compito loro assegnato?

Domanda 6

Come avete lavorato come nucleo di valutazione? C'è stato un confronto preliminare? Vi siete dati dei criteri? Ci sono stati conflitti al proposito? Mi può descrivere la metodologia di lavoro adottata?

Domanda 7

Mi può raccontare la sua personale esperienza di lavoro nel corso della fase individuale di valutazione da parte dei componenti del nucleo?

Come è giunto a definire la sua lista dei premiati?

Quali criteri si è dato? A quali ha assegnato priorità e peso più significativo?

Si è confrontato con altri prima di giungere a definire la lista individuale?

Secondo lei tra gli insegnanti che non si sono candidati, quanti avrebbero potuto essere inclusi tra i meritevoli?

Domanda 7

Dal suo punto di vista, la realizzazione delle sperimentazione e poi la pubblicazione dell'elenco dei premiati che reazioni hanno prodotto/ potranno produrre nella scuola?

Parte II***I punti di forza e le criticità*****Domanda 8**

Cosa l'ha convinta del modello sperimentale proposto, quali sono i suoi punti di forza e quali invece gli aspetti problematici?

Nota.

Nel caso in cui l'intervistato non li trattasse l'intervistatore proverà a stimolarne la riflessione sui seguenti aspetti, senza ovviamente indurre alcun tipo di risposta:

- *la comunicazione*
- *il clima nella scuola*
- *il ruolo dell'esperto ministeriale*
- *il funzionamento, l'efficacia e l'adeguatezza degli strumenti per individuare i docenti meritevoli*
- *adeguatezza della composizione del nucleo*
- *adeguatezza del premio*
- *la tempistica del processo*
- *la relazione/interazione tra logica reputazionale e strumenti utilizzati (gli strumenti sono stati utili, hanno favorito o ostacolato l'adozione della logica reputazionale, ecc.)*
- *rapporto tra preferenze espresse dai genitori e individuazione dei docenti meritevoli*
- *replicabilità del modello*

Parte III***Esperienze pregresse e proposte*****Domanda 9**

Prima di aderire a *Valorizza*, la sua scuola aveva già promosso o partecipato ad attività sperimentali sulla valutazione dei docenti? Se sì, li citi brevemente.

Domanda 10

Fermo restando l'obiettivo di identificare i migliori dopo questa esperienza quali sono le proposte migliorative e/o integrative rispetto a questo modello che lei si sentirebbe di fare al MIUR/ Comitato tecnico scientifico?

TRACCIA INTERVISTA AI DOCENTI CHE NON HANNO ADERITO/ NON SI SONO CANDIDATI ALLA SPERIMENTAZIONE

Domande introduttive

Domanda 1

Per noi è importante conoscere la storia professionale dei protagonisti della sperimentazione. Potrebbe brevemente descrivere il suo percorso professionale?

Domanda 2

Se lei dovesse individuare i punti di forza e le criticità del contesto scolastico in cui lavora quali indicherebbe sinteticamente?

Parte I

La ricostruzione del percorso sperimentale

Domanda 3

Come siete venuti a conoscenza della sperimentazione? Quando e da chi ne ha sentito parlare per la prima volta? Che informazioni avete ricevuto dal MIUR e dagliUSR? Quale ruolo ha avuto l'USR?

Domanda 4

Ci racconta dal suo punto di vista tutti i passaggi che hanno portato la scuola all'adesione della sperimentazione? Prima del Collegio ne avevate parlato? C'erano posizioni discordanti? Come è andato il Collegio nel quale avete votato l'adesione?

Domanda 5

Come si è formato il nucleo? Quali criteri sono stati utilizzati nell'elezione? Con quali maggioranze sono stati eletti? Quali requisiti ritiene necessari per svolgere il compito loro assegnato?

Domanda 6

Quali sono state le motivazioni che l'hanno orientata a non candidarsi/ a non aderire? Rifarebbe la stessa scelta?

Domanda 7

A conclusione della sperimentazione quali sono state le reazioni degli insegnanti? L'elenco dei premiati è stato condiviso dagli insegnanti? Sono state sollevate questioni di disaccordo?

Parte II

I punti di forza e le criticità

Domanda 8

Cosa l'ha convinta del modello sperimentale proposto, quali sono i suoi punti di forza e quali invece gli aspetti problematici?

Nota.

Nel caso in cui l'intervistato non li trattasse, l'intervistatore proverà a stimolare la riflessione sui seguenti aspetti, senza ovviamente indurre alcun tipo di risposta:

- *la comunicazione*
- *il clima nella scuola*
- *il ruolo dell'esperto ministeriale*
- *il funzionamento, l'efficacia e l'adeguatezza degli strumenti per individuare i docenti meritevoli*
- *adeguatezza della composizione del nucleo*
- *adeguatezza del premio*
- *la tempistica del processo*
- *la relazione/interazione tra logica reputazionale e strumenti utilizzati (gli strumenti sono stati utili, hanno favorito o ostacolato l'adozione della logica reputazionale, ecc.)*
- *replicabilità del modello*

Parte III

Esperienze pregresse e proposte

Domanda 9

Prima di aderire a *Valorizza*, la sua scuola aveva già promosso o partecipato ad attività sperimentali sulla valutazione dei docenti? Se sì, le citi brevemente?

Domanda 10

Dopo questa esperienza ed eventualmente sulla base delle sue esperienze pregresse, quali sono le proposte migliorative e/o integrative rispetto a questo modello che lei si sentirebbe di fare al MIUR/Comitato tecnico scientifico?

**Ricerca scientifica
sul progetto ministeriale “Valorizza” per premiare gli insegnanti che si distinguono
all'interno della scuola per un generale e comprovato apprezzamento professionale**

**QUESTIONARIO ANONIMO PER I DOCENTI
2011**

Gentile Docente,

come lei sa, la sua scuola ha partecipato alla sperimentazione ministeriale “Valorizza”, tesa ad individuare e premiare, anche con un riconoscimento economico, un certo numero di docenti che si distinguono per un generale e comprovato apprezzamento professionale (d’ora in avanti “docenti meritevoli”) nell’istituto scolastico dove lei insegna.

Il nucleo di valutazione della sua scuola, composto dal Dirigente, da due insegnanti eletti dal Collegio Docenti e dal Presidente del Consiglio di Istituto che ha potuto partecipare senza diritto di voto, ha concluso i suoi lavori¹. In allegato troverà i nominativi degli insegnanti meritevoli individuati nella sua scuola.

D’intesa con il Ministero e con la scuola, la Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo e l’Associazione TreeLLLe stanno svolgendo una ricerca scientifica in modo autonomo e indipendente sulla sperimentazione ministeriale per condividerne i punti forti, i punti deboli e gli spazi di miglioramento.

Il questionario allegato ha lo scopo di raccogliere sue valutazioni e suggerimenti rispetto al metodo sperimentato per l’individuazione dei docenti meritevoli. Le saremmo grati se potesse dedicare un po’ di tempo a questa attività e rispondere a tutte le sei domande.

Nel rispondere, inoltre, consideri che il nucleo di valutazione ha potuto individuare i meritevoli non tra tutti gli insegnanti della sua scuola, ma solo tra gli insegnanti che si sono liberamente candidati e nel limite previsto del 30% di questi ultimi. È possibile, quindi, che ci siano insegnanti meritevoli anche tra quelli che, per varie ragioni, non si sono candidati.

Si fa presente – ai sensi della legge 675/1996 e del successivo D.L.vo 196/2003 – che tutte le informazioni raccolte con questo questionario anonimo saranno utilizzate esclusivamente per scopi di ricerca scientifica. Inoltre, i dati raccolti – resi anonimi, in sede di trattamento informatico – sono tutelati dal segreto statistico e non possono essere comunicati se non in forma aggregata.

Si prega di consegnare **entro il 20 giugno 2011** il questionario compilato in ogni sua parte al responsabile della scuola incaricato dal dirigente scolastico secondo le modalità organizzative previste dalla sua scuola. Il suo contributo sarà molto prezioso per il nostro lavoro di ricerca e la ringraziamo in anticipo per la collaborazione.

Cordiali saluti

Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo e Associazione TreeLLLe

¹ Il lavoro di valutazione dei componenti del nucleo ha fatto riferimento alle competenze professionali come definite dall’articolo 27 del CCNL scuola 2006-2009 (disciplinari, psicopedagogiche, metodologiche e didattiche, organizzative, relazionali, di ricerca, documentazione e valutazione), nonché al documento di autovalutazione compilato dai docenti candidati, al curriculum vitae, ai pareri delle famiglie e degli studenti (in questo secondo caso limitatamente agli ultimi due anni della scuola secondaria di secondo grado).

1) Nome dell'Istituto Scolastico in cui lei ha prestato servizio nell'anno scolastico 2010/11

2) Città sede dell'Istituto Scolastico in cui lei ha prestato servizio nell'a.s. 2010/11

3) In questa istituzione scolastica, lei insegna presso *(indicare con una crocetta)*

- Scuola dell'Infanzia
- Scuola Primaria
- Scuola Secondaria di I grado (Scuola Media)
- Scuola Secondaria di II grado
 - Liceo
 - Istituto Tecnico
 - Istituto Professionale

4) Nell'elenco degli insegnanti individuati come meritevoli, vi sono secondo lei nomi che non avrebbero meritato il riconoscimento? *(indicare con una crocetta)*

- Sì Se Sì, quanti *(indicare numero assoluto e non i nominativi)* _____
- No
- Non ho informazioni sufficienti per rispondere

5) Vi sono nella sua scuola insegnanti esclusi dall'elenco che, secondo lei, avrebbero dovuto essere inclusi tra i meritevoli? *(indicare con una crocetta)*

- Sì Se Sì, quanti *(indicare numero assoluto)* _____

Se Sì, può indicarne – se ritiene – i nominativi

- No
- Non ho informazioni sufficienti per rispondere

6) Con riferimento alla capacità del metodo reputazionale sperimentato di individuare un certo numero di insegnanti meritevoli, indichi sommariamente – qualora lo desidera – nello spazio che segue quali sono i punti forti, i punti deboli e i suoi suggerimenti per migliorare il metodo.

PUNTI FORTI

PUNTI DEBOLI

SUGGERIMENTI

GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE

Questa pagina dovrà essere predisposta dalle scuole che la allegheranno al presente questionario.

**Elenco dei docenti individuati
dal nucleo di valutazione della sua scuola per generale e comprovato
apprezzamento professionale**

come pubblicato all'Albo

**Ricerca scientifica
sul progetto ministeriale “Valorizza” per premiare gli insegnanti che si distinguono
all'interno della scuola per un generale e comprovato apprezzamento professionale**

**QUESTIONARIO ANONIMO PER I GENITORI
2011**

Buongiorno,

d'intesa con il Ministero e con la scuola frequentata da sua/o figlia/o, la Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo e l'Associazione TreeLLLe stanno svolgendo una ricerca scientifica in modo autonomo e indipendente sulla sperimentazione ministeriale “Valorizza” che è in corso nella scuola.

Questa sperimentazione è tesa ad individuare nell'istituto scolastico i docenti che si distinguono per un generale e comprovato apprezzamento professionale (d'ora in avanti “docenti meritevoli”). Nell'ambito dell'iniziativa ministeriale, ricorderà infatti di essere stato/a contattato/a nello scorso aprile dalla scuola con la richiesta di indicare, se lo desiderava, i nomi di al massimo tre docenti da lei ritenuti meritevoli.

Il nucleo di valutazione, incaricato di individuare un certo numero di insegnanti meritevoli nella scuola frequentata da suo/a figlio/a (composto dal Preside - Dirigente, da due insegnanti eletti dal Collegio Docenti e dal Presidente del Consiglio di Istituto che ha potuto partecipare senza diritto di voto), ha concluso i lavori. In allegato troverà i nominativi degli insegnanti meritevoli individuati dal nucleo di valutazione della scuola.

Per poter svolgere al meglio l'attività di ricerca, con questa lettera le Fondazioni chiedono la sua gentile collaborazione per la compilazione di un breve questionario qui allegato. Le saremmo pertanto grati se potesse dedicare un po' di tempo a questa attività rispondendo alle seguenti domande, anche nel caso in cui non avesse compilato il questionario precedentemente somministrato dalla scuola ai genitori. Nel rispondere consideri che il nucleo di valutazione ha potuto individuare i meritevoli non tra tutti gli insegnanti della scuola, ma solo tra gli insegnanti che si sono liberamente candidati e nel limite previsto del 30% di questi ultimi. È possibile, quindi, che ci siano insegnanti meritevoli anche tra quelli che, per varie ragioni, non si sono candidati.

Si fa presente – ai sensi della legge 675/1996 e del successivo D.L.vo 196/2003 – che tutte le informazioni raccolte con il presente questionario anonimo saranno utilizzate esclusivamente per scopi di ricerca scientifica. Inoltre, i dati raccolti – resi anonimi, in sede di trattamento informatico – saranno tutelati dal segreto statistico e non potranno essere comunicati se non in forma aggregata.

Il questionario dovrà essere compilato da un genitore, o da chi ne fa le veci, ed essere consegnato a scuola, per il tramite di sua/o figlia/o, **il giorno successivo alla consegna e comunque entro e non oltre l'11 giugno 2011**. A sua volta sua/o figlia/o consegnerà il questionario, secondo le disposizioni organizzative previste dalla scuola, al responsabile della scuola incaricato dal dirigente scolastico.

Il suo contributo sarà molto prezioso per il nostro lavoro di ricerca e la ringraziamo in anticipo per la collaborazione.

Cordiali saluti

Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo e Associazione TreeLLLe

1) Nome dell'Istituto Scolastico che ha frequentato sua/o figlia/o nell'anno scolastico 2010/11

2) Città sede dell'Istituto Scolastico che ha frequentato sua/o figlia/o nell'a.s. 2010/11

3) Sua/o figlia/o frequenta (indicare con una crocetta)

- Scuola dell'Infanzia
 Scuola Primaria
 Scuola Sec. di I grado (Scuola Media)
Scuola Sec. di II grado Liceo Istituto tecnico Istituto professionale

4) Sua/o figlia/o frequenta

Classe _____ Sezione _____

5) Nell'elenco degli insegnanti individuati come meritevoli, vi sono secondo lei nomi che non avrebbero meritato il riconoscimento? (indicare con una crocetta)

- Sì Se Sì, quanti (indicare numero assoluto e non i nominativi) _____
 No
 Non ho informazioni sufficienti per rispondere

6) Vi sono nella scuola di sua/o figlia/o insegnanti esclusi dall'elenco che, secondo lei, avrebbero dovuto essere inclusi tra i meritevoli? (indicare con una crocetta)

- Sì Se Sì, quanti (indicare numero assoluto) _____

Se Sì, può indicarne – se ritiene - i nominativi

- No
 Non ho informazioni sufficienti per rispondere

GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE

Questa pagina dovrà essere predisposta dalle scuole che la allegheranno al presente questionario.

**Elenco dei docenti individuati
dal nucleo di valutazione della sua scuola per generale e comprovato
apprezzamento professionale**

come pubblicato all'Albo

**Ricerca scientifica
sul progetto ministeriale “Valorizza” per premiare gli insegnanti che si distinguono
per un generale e comprovato apprezzamento professionale all'interno della scuola**

**QUESTIONARIO ANONIMO PER GLI STUDENTI
(ultimi due anni della scuola secondaria di II grado)
2011**

La Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo e l'Associazione TreeLLLe stanno svolgendo una ricerca scientifica in modo autonomo e indipendente sulla sperimentazione ministeriale “Valorizza” che è in corso nella tua scuola, d'intesa con il Ministero.

Questa sperimentazione è tesa ad individuare un certo numero di docenti che nel tuo istituto scolastico si distinguono per un generale e comprovato apprezzamento professionale (d'ora in avanti “docenti meritevoli”). Nell'ambito dell'iniziativa ministeriale, ricorderai, infatti, di essere stato/a contattato/a nello scorso aprile dalla scuola con la richiesta di indicare, se lo desideravi, i nomi di al massimo tre docenti da te ritenuti meritevoli.

Il nucleo di valutazione della tua scuola, incaricato di individuare gli insegnanti meritevoli (composto dal Dirigente, da due insegnanti eletti dal Collegio Docenti e dal Presidente del Consiglio di Istituto che ha potuto partecipare senza diritto di voto) ha concluso i lavori. In allegato troverai i nominativi degli insegnanti meritevoli individuati dal nucleo di valutazione dell'istituto.

Per poter svolgere al meglio l'attività di ricerca, con questa lettera le Fondazioni chiedono la tua collaborazione per la compilazione di un breve questionario qui allegato (anche nel caso in cui non avessi compilato il questionario precedentemente somministrato dalla scuola). Nel rispondere, considera che il nucleo di valutazione ha potuto individuare i meritevoli non tra tutti gli insegnanti della scuola, ma solo tra gli insegnanti che si sono liberamente candidati e nel limite previsto del 30% di questi ultimi. È possibile, quindi, che ci siano insegnanti meritevoli anche tra quelli che, per varie ragioni, non si sono candidati.

Si fa anche presente – ai sensi della legge 675/1996 e del successivo D.L.vo 196/2003 – che tutte le informazioni raccolte con il presente questionario anonimo saranno utilizzate esclusivamente per scopi di ricerca scientifica. Inoltre, i dati raccolti – resi anonimi, in sede di trattamento informatico – saranno tutelati dal segreto statistico e non potranno essere comunicati se non in forma aggregata.

Si prega di consegnare **entro l'11 giugno 2011** il questionario compilato in ogni sua parte al responsabile della scuola incaricato dal dirigente scolastico secondo le modalità organizzative previste dalla scuola.

Il tuo contributo sarà molto prezioso per il nostro lavoro di ricerca e ti ringraziamo in anticipo per la collaborazione.

1) Nome dell'Istituto Scolastico che hai frequentato nell'anno scolastico 2010/11

2) Città sede dell'Istituto Scolastico che hai frequentato nell'a.s. 2010/11

3) Nell'a.s. 2010/11 hai frequentato

Classe _____ Sezione _____

4) Nell'elenco degli insegnanti individuati come meritevoli, vi sono secondo te nomi che non avrebbero meritato il riconoscimento? *(indicare con una crocetta)*

- Sì Se Sì, quanti *(indicare numero assoluto e non i nominativi)* _____
- No
- Non ho informazioni sufficienti per rispondere

5) Vi sono nella tua scuola insegnanti esclusi dall'elenco che, secondo te, avrebbero dovuto essere inclusi tra i meritevoli? *(indicare con una crocetta)*

- Sì Se Sì, quanti *(indicare numero assoluto)* _____

Se Sì, puoi indicarne – se ritieni - i nominativi

- No
- Non ho informazioni sufficienti per rispondere

GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE

Questa pagina dovrà essere predisposta dalle scuole che la allegheranno al presente questionario.

**Elenco dei docenti individuati
dal nucleo di valutazione della tua scuola per generale e comprovato
apprezzamento professionale**

come pubblicato all'Albo

FONDAZIONE PER LA SCUOLA DELLA COMPAGNIA DI SAN PAOLO

La Fondazione per la Scuola è impegnata nel valorizzare l'autonomia delle scuole e sostenere il sistema educativo nel compito primario di promuovere la crescita culturale, umana e sociale delle nuove generazioni. Perno e punto di forza dei progetti della Fondazione sono insegnanti e dirigenti scolastici, attori della scuola, che sono in grado di fare la differenza, sperimentando modelli di intervento e promuovendo l'organizzazione di reti di scuole.

Nata nel 2001 dalla trasformazione dell'Educatore Duchessa Isabella, la Fondazione eredita una storia pluricentenaria che risale al 1563, anno in cui la Compagnia di San Paolo avviò una serie di iniziative filantropiche, tra cui quelle a carattere educativo.

Interlocutori naturali sono le scuole di ogni ordine e grado, e al loro interno dirigenti scolastici, insegnanti e studenti. L'intento di fondo è investire dal punto di vista educativo a partire dai più piccoli soprattutto sui temi di più ampia rilevanza sociale e dare vita ad un circuito di scuole virtuose che possano favorire collaborazioni tra istituti scolastici anche con un diverso background socio-culturale.

La Fondazione opera in sinergia con gli enti locali, le associazioni e le organizzazioni attive nel mondo dell'istruzione e collabora con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e le sue strutture decentrate.

“Lavorare con le scuole per le scuole” è e sarà il lavoro della Fondazione per la Scuola.

ASSOCIAZIONE TREELLE

L'Associazione TreeLLLe – per una società dell'apprendimento continuo – ha come obiettivo il miglioramento della qualità dell'education (educazione, istruzione, formazione iniziale e permanente) nei vari settori e nelle fasi in cui si articola.

TreeLLLe è un vero e proprio “think tank” che, attraverso un'attività di ricerca, analisi, progettazione e diffusione degli elaborati, offre un servizio all'opinione pubblica, alle forze sociali, alle istituzioni educative e ai decisori pubblici, a livello nazionale e locale.

Inoltre, anche attraverso esperti internazionali, TreLLLe si impegna a svolgere un'attenta azione di monitoraggio sui sistemi educativi e sulle esperienze innovative di altri paesi. In particolare si pone come “ponte” per colmare il distacco che sussiste nel nostro paese tra ricerca, opinione pubblica e pubblici decisori, distacco che penalizza l'aggiornamento e il miglioramento del nostro sistema educativo.

TreLLLe è una Associazione non profit, rigidamente apartitita e governativa. La peculiarità e l'ambizione del progetto stanno nell'avvalersi dell'apporto di personalità di diverse tradizioni e sensibilità culturali che hanno bisogno di confrontarsi e dialogare in una sede che non subisca l'influenza della competizione e delle tensioni politiche del presente.

