



# DALL' ATTO DI INDIRIZZO ALLA VALUTAZIONE

COME PERCORSO

NELLA E DELLA COMUNITÀ DI APPRENDIMENTO

# ATTO INDIRIZZO

**2 IDEE GUIDA** , dalla “cultura organizzativa” e da una visione sistemico-relazionale e dalla tradizione di studi sulle “learning organization”, che ben descrivono e orientano i processi di cambiamento in atto

**scuola come spazio  
culturale aperto**

**scuola come comunità di  
apprendimento**

# COMUNITÀ DI APPRENDIMENTO

(non è data professionalità se non ricca di umanità)

**AVVERTIRE AFFIDATI TUTTI GLI ATTORI:** innanzitutto gli alunni, ma anche il personale scolastico e le famiglie.

**RICONOSCIMENTO DELL'IMPORTANZA DEI LIVELLI IMPLICITI ED INFORMALI DELLE DINAMICHE RELAZIONALI:** importanza proprie biografie, stili relazionali ed educativi, della fatica che un lavoro su se stessi implica e che deve essere sostenuto da un **afflato comunitario**-

La **COMUNITÀ DI APPRENDIMENTO** offre la possibilità di osservare i diversi attori, docenti personale e famiglie, come **SOGGETTI IN APPRENDIMENTO** che si interrogano sul senso del loro operare e che, opportunamente organizzati, predispongono percorsi di apprendimento, di ricerca e azioni di miglioramento

# Comunità Apprendimento & MIGLIORAMENTO da esecutività a responsabilità



AD UNA LOGICA DI  
AUTONOMIA E DI  
RESPONSABILITÀ  
DECISIONALE DELLE  
ORGANIZZAZIONI  
APERTE E FLESSIBILI



DA UNA LOGICA  
ESECUTIVA TIPICA DI  
ORGANIZZAZIONI  
BUROCRATICHE  
GERARCHICHE



# METTERSI IN GIOCO

POSIZIONE E  
DISPONIBILITÀ DI  
CIASCUN ATTORE A  
**RICONFIGURARSI**

**RIFLETTERE SU SE  
STESSO E SULLE  
PROPRIE CRITICITÀ,  
AD ATTIVARSI  
DINAMICAMENTE**

**RICERCARE  
EQUILIBRI PIÙ  
EVOLUTI E ORIENTATI  
AD UN BENESSERE  
PROPRIO IN  
SINTONIA CON LE  
DINAMICHE DEL  
CONTESTO IN CUI  
OPERA**



DA UN PROFILO CULTURALE  
ESECUTIVO, CENTRATO SU COMPITI  
CERTI E DEFINITI IN UNA CATENA DI  
COMANDO DI TIPO VERTICISTICO IN  
UN ORIZZONTE STATICO E PREVEDIBILE

AD UN PROFILO PIÙ "INCERTO" CHE  
VALORIZZI INTELLIGENZA CREATIVITÀ E  
INTERAZIONI DEI DIVERSI ATTORI.

CONCETTI GUIDA:  
**FLESSIBILITÀ,**  
**CAMBIAMENTO E**  
**MIGLIORAMENTO,**

FINALIZZATI  
ALL'ATTIVAZIONE DI  
PROCESSI ORIENTATI DA  
**RESPONSABILITÀ E**  
**DISCREZIONALITÀ**

# SCUOLA COME SPAZIO CULTURALE APERTO

nel suo rapporto con la comunità locale con le sue esigenze, risorse e criticità.

**VISIONE SISTEMICO-RELAZIONALE:** riferimento sia ai sottosistemi che la compongono, (famiglie, scuole di grado diverso, culture locali, tradizioni, relazioni, professioni e professionalità) che ai diversi attori e istituzioni con cui la scuola interagisce.

**FAMIGLIE:** da essere vissute solo come destinatarie utenti, assumono, ciascuna secondo le proprie possibilità, un ruolo da protagonisti. Tale potenzialità si è manifestata negli ultimi anni nel coinvolgimento attivo di genitori che possono offrire ai docenti e agli alunni competenze evolute scientifiche e culturali

**LA SCUOLA IN INTERAZIONE CRESCE E SI MIGLIORA:** in una dinamica didattica circolare in cui si apprende tutti insieme e scompare l'autoreferenzialità e la frontalità dell'insegnamento.

# ORIZZONTE STRATEGICO del nostro RAV PDM POF3:

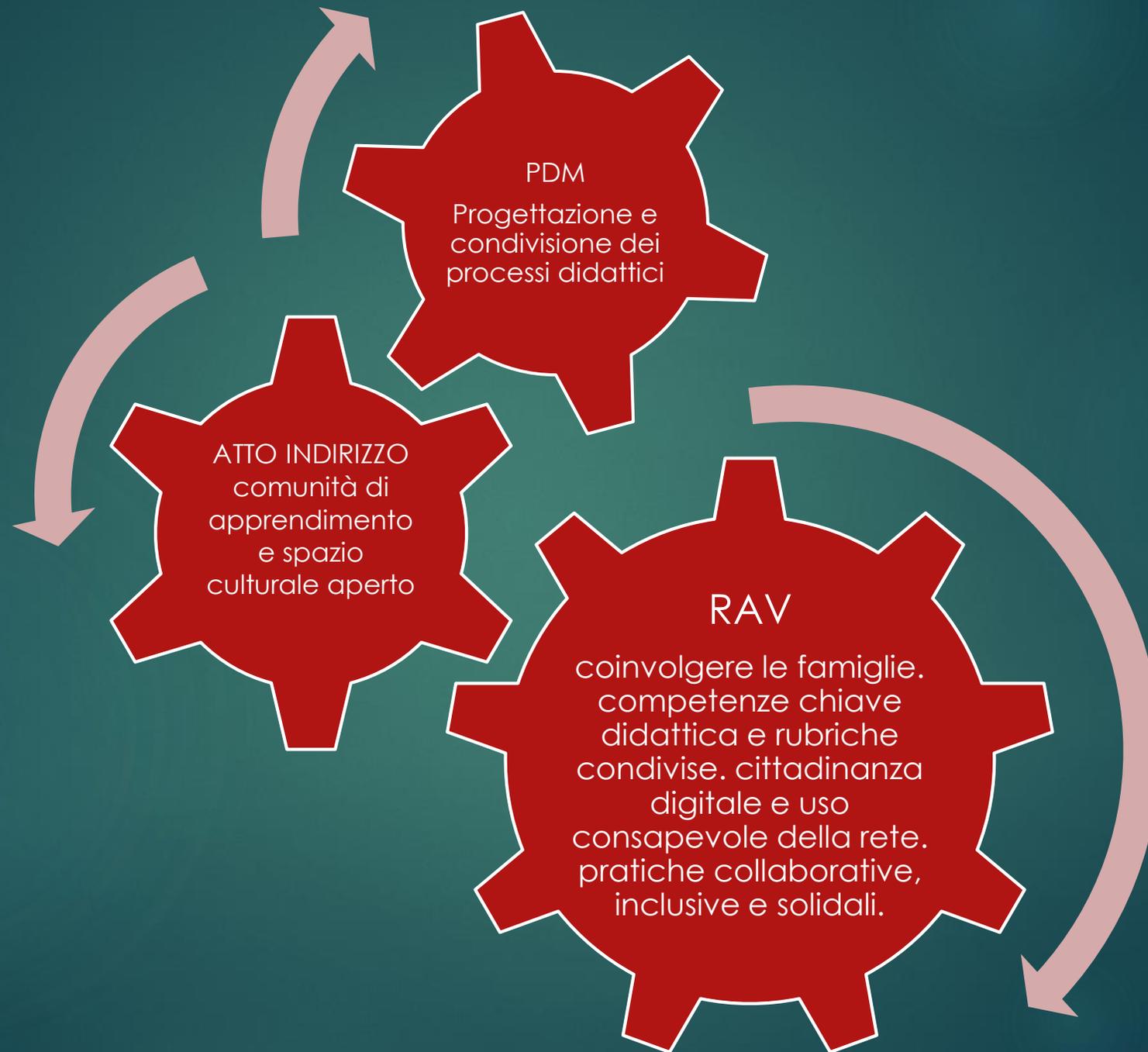
## CONDIVISIONE E VISIONE COMUNITARIA

Produrre una rubrica valutativa efficace e condivisa degli apprendimenti disciplinari e del comportamento

Strutturare il curricolo e le progettazioni didattiche adeguandole ad un format condiviso in relazione alle competenze chiave e di cittadinanza.

Organizzare la distribuzione del lavoro Ata in funzione della trasparenza e della pubblicizzazione tempestiva degli atti

Rendere efficace e operativo il nucleo di valutazione/autovalutazione di Istituto



# MIGLIORAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALITÀ

## ORIZZONTE STRATEGICO RAV PDM POF3

- ▶ Produrre una rubrica valutativa **efficace e condivisa** degli apprendimenti disciplinari e del comportamento
- ▶ Strutturare il curricolo e le progettazioni didattiche adeguandole ad un **format condiviso** in relazione alle competenze chiave e di cittadinanza. (App. A Valorizzazione della scuola intesa come comunità attiva, aperta al territorio. App. B Promuovere l'innovazione perché sia sostenibile e trasferibile)
- ▶ Organizzare la distribuzione del lavoro Ata in funzione della **trasparenza e della pubblicizzazione** tempestiva degli atti
- ▶ Rendere **efficace e operativo** il nucleo di valutazione/autovalutazione di Istituto

## AREE DI TALENTO RINTRACCIABILI NEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO PROFESSIONALE (C.d.V)

AUTORIFLESSIONE

COMPETENZA PROFESSIONALE

TRASVERSALITÀ E FLESSIBILITÀ DIDATTICA

CONDIVISIONE

COMUNICAZIONE

INNOVAZIONE

INTERATTIVITÀ

VISIONE SISTEMICA

# OLTRE LE ANTINOMIE

VISIONE SISTEMICA E COMUNITA DI APPRENDIMENTO

PARADIGMA

PARADIGMA

OGGETTIVITÀ  
DOCUMENTABILITÀ

SOGGETTIVITÀ  
ARBITRARIETÀ

## OGGETTIVITÀ DOCUMENTABILITÀ

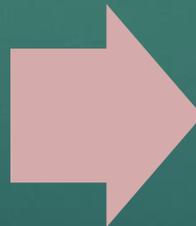
## SOGGETTIVITÀ ARBITRARIETÀ

Difficoltà oggettive nel registrare e documentare tutte le "evidenze"

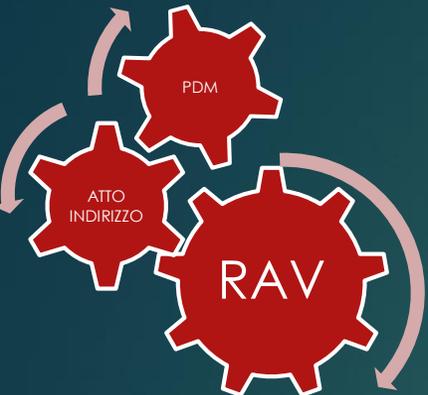


Difficoltà nel motivare l'attribuzione del bonus e facilmente contestabile

l'attività/performance realizzata, non si traduce automaticamente in un "fatto qualitativamente rilevante".



"qualitativamente rilevante" rischia di essere contestabile se non suffragato da difficili prove certe.



MERITO COME OCCASIONE DI  
SVILUPPO PROFESSIONALE  
**NELLA E DELLA**  
COMUNITÀ DI APPRENDIMENTO

# MERITO COME OCCASIONE DI SVILUPPO PROFESSIONALE NELLA E DELLA COMUNITÀ DI APPRENDIMENTO

- ▶ ogni docente compila la scheda di autovalutazione al fine di individuare un percorso di crescita professionale alla luce dei propri punti di forza e di debolezza, non sentendosi ancorato all'attribuzione del bonus, ma in una sfida personale e di comunità di apprendimento che vuole migliorare. (obbligatoria)
- ▶ ciascun docente alla luce di quanto emerso dalla autovalutazione elabora una scheda (format o libera narrazione sintetica) in cui evidenzia una propria esperienza significativa, che in riferimento ad alcuni descrittori prescelti fornisca evidenze che la documentino (di documentazione al bonus)
- ▶ il dirigente esamina la documentazione prodotta e se necessario richiede ulteriori documentazioni per l'attribuzione di un bonus che premi i docenti che con maggiore evidenza nelle proprie performance si siano allineati agli obiettivi prefissi dall'atto di indirizzo al rav e al pdm.

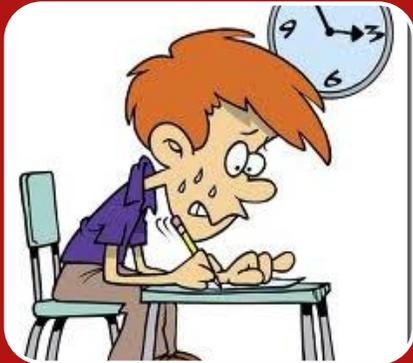


## COMPETENZE AREA DIDATTICA

*Ha cura del lavoro didattico*

*Predisporre azioni per il potenziamento delle competenze degli alunni,*

*Contribuisce al successo formativo degli studenti*



## COMPETENZE AREA DELL'ORGANIZZAZIONE

*Contribuisce al miglioramento dell'istituzione scolastica Svolge compiti di responsabilità nel coordinamento organizzativo e progettuale*

*Collabora alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche*



## COMPETENZE AREA DELLA FORMAZIONE

*Svolge azioni per l'innovazione didattica e metodologica*

*Svolge compiti di responsabilità nel coordinamento complessivo dell'Istituto*

*Cura la propria formazione continua per il miglioramento della didattica*

*Organizza la formazione interna*