

# **VALUTAZIONE DEGLI INSEGNANTI IN EUROPA**

Unità Italiana di Eurydice - Luglio 2009

## VALUTAZIONE DEGLI INSEGNANTI IN EUROPA

Estratto da Eurybase, banca dati sui sistemi educativi della rete Eurydice: cfr. [www.eurydice.org](http://www.eurydice.org)

### FRANCIA

#### Primo grado

Gli ispettori sono i principali attori della valutazione degli insegnanti. Il livello del primo grado conta circa un ispettore per 350 insegnanti. Gli insegnanti sono ispezionati ogni 4 anni circa. Il ritmo delle ispezioni varia a seconda delle circoscrizioni e secondo la disponibilità dell'ispettore. Spesso sono gli stessi insegnanti che chiedono di essere ispezionati per far progredire la loro carriera. L'ispettore del Ministero dell'istruzione (*Inspecteur de l'Éducation Nationale – IEN*) della circoscrizione in cui gli insegnanti esercitano è il loro superiore gerarchico. L'ispettore attribuisce all'insegnante un voto basato su criteri sia didattici che amministrativi.

#### Secondo grado

Nel secondo grado, un ispettore ha in carico almeno 400 insegnanti (cifra variabile a seconda delle discipline).

Nei *collèges* (secondario inferiore) e nei *lycées* (secondario superiore), gli insegnanti sono ispezionati ogni 6/7 anni, anche se si tenta di ridurre il tempo tra una valutazione e l'altra. L'ispezione si svolge sul campo, mentre l'insegnante tiene la sua lezione, e consta di un'osservazione di una sequenza didattica, seguita da un colloquio individuale con l'insegnante. La valutazione degli insegnanti si articola attorno a una doppia votazione: una "didattica" (su 60 punti), effettuata dall'ispettore competente ogni 6/7 anni, l'altra amministrativa (su 40 punti), effettuata ogni anno dal capo di istituto in base a criteri quali l'assiduità, la puntualità, l'autorità e l'ascendente sugli alunni e sui colleghi.

La votazione didattica è oggetto di un'armonizzazione annuale da parte di un collegio di esperti valutatori appartenente al corpo superiore del personale ispettivo. Questa armonizzazione permette di equilibrare le scale di votazione tra i diversi valutatori e di aggiornare le votazioni didattiche più vecchie.

La votazione amministrativa può variare a seconda delle diverse *académies* (sorta di USR). Di conseguenza, una perequazione del voto amministrativo va a compensare gli scarti di voti tra insegnanti posti in una stessa situazione (stesso scaglione, stessa posizione amministrativa) da un'*académie* all'altra.

L'aggregazione finale di due votazioni produce il voto globale su 100 punti che misura il valore professionale di ciascun insegnante e gli permette di far valere i suoi diritti in materia di avanzamento di scaglione.

Di fatto, le diverse tappe della progressione di carriera degli insegnanti (promozione di scaglione, di grado, o di corpo) si basano tutte, più o meno in larga misura, su questo voto.

## **GERMANIA**

Normalmente la performance professionale dell'insegnante viene valutata prima di un cambiamento nello status, per esempio in caso di promozione.

Tuttavia, in alcuni *Länder* gli insegnanti sono valutati a intervalli regolari, e non solo in caso di avanzamento di carriera.

I Ministeri dell'educazione dei *Länder* hanno predisposto delle **linee guida** per la valutazione degli insegnanti delle scuole del settore pubblico, che stabiliscono i soggetti responsabili della valutazione degli insegnanti, le motivazioni, i tempi e le modalità della stessa.

In base a queste linee guida, il **rapporto finale di valutazione** deve basarsi su:

- **colloqui** con l'insegnante;
- rapporti sul suo **rendimento** predisposti dal capo di istituto;
- **ispezioni durante le lezioni** da parte del capo di istituto e degli ispettori scolastici;
- valutazione dei **risultati degli alunni**.

I criteri di base per la valutazione sono: la conoscenza della disciplina, il rendimento dell'insegnante, la condotta professionale.

La valutazione si conclude normalmente con una proposta relativa alla futura carriera.

## **INGHILTERRA**

Il processo di gestione della performance degli insegnanti si basa su standard professionali che definiscono compiti, conoscenze e competenze degli insegnanti ad ogni tappa della loro carriera.

Le indicazioni riviste per la gestione della performance degli insegnanti sono entrate in vigore nel settembre 2007 (e, per le proposte di progressione salariale, da settembre 2008, quando sono state effettuate le prime valutazioni della performance con le nuove procedure).

La performance degli insegnanti deve essere verificata annualmente. La normativa prevede che le scuole sviluppino una politica di gestione degli stipendi e della performance (*pay and performance management*) che:

- stabilisca quali sono i risultati attesi e come devono essere misurati;
- mostri come le disposizioni della scuola per la gestione delle performance degli insegnanti siano collegate a quelle per il miglioramento della scuola, per l'autovalutazione di istituto e per il piano di sviluppo scolastico;
- mostri come la scuola cercherà di applicare coerenza di trattamento ed equità tra gli insegnanti con esperienza o livelli di responsabilità simili;
- stabilisca la tempistica del ciclo di valutazione;
- includa un protocollo di osservazione in classe;
- fornisca la necessaria formazione in caso di bisogno;
- stabilisca le disposizioni per il monitoraggio e la valutazione della politica; e
- specifichi qualsiasi altra procedura accessoria o integrativa necessaria per l'operazione di gestione della performance degli insegnanti a scuola.

Un modello di politica di gestione della performance è stato sviluppato come guida per le scuole.

La normativa stabilisce che debba essere previsto una riunione di pianificazione all'inizio di ciascun ciclo di valutazione tra i valutatori e l'insegnante in questione, 'the reviewee'. Gli argomenti da affrontare in questa riunione sono gli obiettivi dell'insegnante sottoposto a valutazione, le disposizioni per osservare la performance dell'insegnante in classe, ogni altro elemento che sarà tenuto in conto per giudicare la performance dell'insegnante, i criteri di performance, il sostegno da dare all'insegnante per permettergli di rispettare quei criteri, e qualsiasi bisogno di formazione e sviluppo professionale e le azioni conseguenti. Questi argomenti devono essere determinati in relazione alla descrizione professionale dell'insegnante soggetto a valutazione, ai relativi criteri di progressione stipendiale, agli obiettivi dell'intero team educativo specificati nel piano di sviluppo scolastico, a ciò che ci si può ragionevolmente aspettare da qualsiasi insegnante in quella posizione, a quanto sia auspicabile raggiungere un corretto equilibrio tra vita e lavoro.

Successivamente a questa riunione deve essere preparata, entro cinque giorni, una bozza di piano di valutazione (e finalizzata entro dieci giorni), prevedendo la possibilità che l'insegnante da valutare possa fare integrazioni in entrambe le fasi. Questa parte del ciclo di valutazione deve essere finalizzata entro il 31 ottobre di ciascun anno per gli insegnanti ed entro il 31 dicembre per i capi di istituto.

Alla fine, o quasi, di ciascun ciclo si tiene una riunione di valutazione (*review meeting*) per valutare la performance dell'insegnante durante quel ciclo rispetto ai criteri specificati nel piano di valutazione iniziale. Il review meeting dovrebbe essere correlato alla riunione di pianificazione (*planning meeting*) per il ciclo successivo, laddove questo è praticabile. Inoltre, entro cinque giorni dal review meeting deve essere preparata una bozza di rapporto che registri i risultati della valutazione e tutte le raccomandazioni sulla progressione salariale, bozza che, anche in questo caso, deve essere finalizzata e firmata entro dieci giorni dal meeting. L'insegnante valutato può

integrare questo rapporto (sia nella fase di bozza che nella fase finale) con suoi commenti.

## **FINLANDIA**

Gli insegnanti, né i loro metodi di insegnamento, non vengono valutati come tali. Tuttavia, il capo di istituto è sempre il leader pedagogico e didattico del proprio istituto scolastico, per cui è responsabile anche della qualità del suo staff di insegnanti. Molte scuole hanno un sistema di qualità, che prevede colloqui annuali di sviluppo. Questi colloqui sono organizzati per valutare il raggiungimento degli obiettivi fissati nel precedente anno e gli obiettivi dello staff educativo o i bisogni individuati per l'anno successivo.

## **REPUBBLICA CECA**

Lo staff educativo è valutato dal proprio capo di istituto, che è responsabile della qualità della scuola. Nessun criterio o modalità di valutazione sono stati definiti a livello centrale. Si tratta quindi di un processo interno regolato dalle scuole stesse. Normalmente la valutazione si effettua al momento di una promozione da un grado all'altro. Infatti, in base alla legge sul personale educativo, esiste una differenziazione di carriera su diversi gradi. L'avanzamento nei diversi gradi di carriera va normalmente di pari passo con una categoria salariale più alta o con un'eventuale indennità.

I risultati della valutazione sono la base per la carriera del personale e per stabilire le indennità individuali o per possibili bonus. Si stanno sviluppando anche altri metodi per la valutazione del personale docente, come la valutazione tra pari fatta da colleghi, l'autovalutazione e la valutazione dei risultati degli alunni. La maggioranza delle scuole usa quest'ultima valutazione per valutare le performance del personale educativo.

## **DANIMARCA**

Non è prevista una procedura formale per la valutazione degli insegnanti, una volta ottenuto il posto dopo un periodo di prova della durata di 2 anni.

## **PAESI BASSI**

Gli insegnanti vengono nominati dal consiglio di istituto, che è responsabile del personale, e anche del reclutamento, della formazione e della valutazione del suo staff educativo. La valutazione include:

- colloqui sulla performance professionale degli insegnanti, nell'ambito dei quali gli insegnanti discutono della loro performance con i loro capi di istituto e considerano le loro prospettive per il futuro,
- colloqui di valutazione della performance nel periodo che precede il colloquio stesso.

### Colloqui sulla performance professionale

La maggior parte delle scuole tiene regolarmente dei colloqui sulla performance professionale con il proprio personale insegnante, per lo più una volta ogni due anni. Le informazioni relative alla performance professionale di un insegnante vengono fornite principalmente dall'insegnante stesso. Nelle scuole primarie, le visite in classe rappresentano un'importante fonte di informazione. Lo stesso accade nelle scuole secondarie, dove colleghi e alunni vengono regolarmente consultati in merito alla performance degli insegnanti.

### Colloqui di valutazione

I colloqui di valutazione si tengono una volta l'anno. Alcune scuole non tengono colloqui di valutazione separatamente, ma valutano i loro insegnanti nell'ambito dei colloqui sulla performance professionale. I criteri utilizzati per la valutazione del personale insegnante includono la capacità di rapportarsi con i colleghi, e lo sviluppo professionale. I capi di istituto preferiscono avere degli indicatori misurabili della performance dei singoli insegnanti e del personale insegnante nel suo insieme. Nelle scuole primarie vengono utilizzati profili di competenza.

Per quanto riguarda il personale docente a tempo determinato, i risultati della valutazione possono stabilire il prolungamento del loro contratto, la sua cessazione o la decisione di offrire un contratto a tempo indeterminato. È possibile anche che ad un insegnante venga richiesto di seguire un corso di formazione o di accettare il passaggio ad un'altra professione. Con l'introduzione di un budget specifico per il personale, le scuole hanno sempre più spesso la possibilità di assegnare ai loro insegnanti una remunerazione aggiuntiva o un bonus specificamente pensato per il miglioramento delle loro performance. Spetta alla scuola stabilire le condizioni per l'assegnazione di un'indennità o di un bonus, oltre all'ammontare della cifra che intende destinare all'indennizzo/bonus.

## **POLONIA**

Per tutti i livelli di istruzione, è il capo di istituto a effettuare la valutazione della performance professionale degli insegnanti, che si svolge su sua iniziativa, o su richiesta dell'insegnante, dell'autorità educativa regionale, del consiglio di istituto o su richiesta del consiglio dei genitori. Durante questa valutazione, il capo di istituto può richiedere il parere dell'organo di rappresentanza degli studenti. Il periodo che intercorre tra le due valutazioni consecutive (inclusa la valutazione ai fini della promozione) non può essere inferiore ad un anno. Il capo di istituto è obbligato a valutare la performance degli insegnanti entro 3 mesi dalla data della richiesta.

Si tratta di una valutazione descrittiva, che si conclude con una valutazione generale:

- Eccellente
- Buono
- Negativo

La valutazione del rendimento professionale dell'insegnante ai fini della sua promozione viene effettuata dal capo di istituto (previa considerazione del livello di implementazione del piano di sviluppo professionale) nei seguenti casi:

- nel caso di tirocinanti e insegnanti a contratto – sulla base della valutazione del tutor della formazione e su parere dell'organo di rappresentanza dei genitori;
- nel caso di insegnante di ruolo – sulla base dell'opinione dell'organo di rappresentanza dei genitori.

Nel caso di una valutazione negativa, l'insegnante ha il diritto di richiedere una revisione della valutazione all'ente di supervisione pedagogica entro 14 giorni dal ricevimento del rapporto di valutazione. La valutazione emessa dall'ente per la supervisione pedagogica è definitiva. Nel caso in cui questa risulti negativa, è possibile effettuare un'altra valutazione solo se l'insegnante segue una formazione aggiuntiva della durata di nove mesi (su richiesta dell'insegnante e con il consenso del capo di istituto).

## PORTOGALLO

L'avanzamento di carriera dipende dalla valutazione del lavoro svolto, che avviene nei seguenti modi:

- **Valutazione ordinaria.** L'insegnante presenta un 'documento di riflessione critica' sul lavoro svolto durante il periodo di riferimento, accompagnata da certificazioni sulla formazione in servizio svolta nello stesso periodo. Gli insegnanti di ruolo sono sottoposti a valutazione dopo un certo numero di anni, come stabilito nella loro scala di carriera. Gli insegnanti a contratto sono valutati alla scadenza del loro contratto. L'organo di gestione della scuola valuta poi il documento di riflessione critica e suggerisce all'organo degli insegnanti (tipo collegio dei docenti) l'attribuzione del giudizio 'soddisfacente'. Se invece viene attribuito il giudizio 'non soddisfacente', il rapporto viene sottoposto alla commissione di valutazione. Questa è formata dal direttore regionale per l'istruzione, che lo presiede, un insegnante nominato dal corpo insegnante della scuola dell'insegnante e un insegnante, o persona esterna ma comunque del settore educativo, nominato da quello sottoposto alla valutazione. Un insegnante che prende 'soddisfacente' può chiedere che il giudizio venga alzato a 'buono', sottoponendo un nuovo rapporto che viene esaminato direttamente dalla commissione di valutazione.
- **Valutazione straordinaria.** Viene svolta su richiesta dell'insegnante, a condizione che abbia 15 anni di servizio di ruolo, che abbia ottenuto 'buono' e che non abbia mai ottenuto 'non soddisfacente' e che presenti un documento di

riflessione critica da sottoporre alla commissione di valutazione. Un giudizio 'molto buono' comporta un bonus di due anni nel conteggio degli anni di servizio. Tuttavia, questa misura non è ancora operativa in quanto manca un regolamento apposito.

- **Valutazione provvisoria.** Gli insegnanti che ricevono 'non soddisfacente' per la prima volta, possono richiedere una valutazione provvisoria prima di un avanzamento nella scala di carriera. La decisione sulla valutazione provvisoria spetta alla commissione di valutazione, e l'insegnante può richiedere una decisione anche al ministero dell'educazione.

## **SPAGNA**

Al fine di migliorare la pratica di insegnamento e la qualità dell'istruzione, le autorità educative delle singole Comunità Autonome sono responsabili della creazione di piani per la valutazione dell'insegnamento nel settore pubblico. Questi piani, che devono essere resi pubblici, definiscono gli obiettivi e i criteri di valutazione, così come le modalità con cui gli insegnanti, la comunità scolastica e le autorità educative stesse partecipano al processo di valutazione.

Allo stesso modo, le autorità educative promuovono la valutazione degli insegnanti su base volontaria e sono responsabili per la definizione delle modalità con le quali viene tenuto conto dei risultati della valutazione dell'insegnamento nei concorsi, per il trasferimento e per l'avanzamento di carriera, insieme alle attività connesse alla formazione in servizio, alla ricerca e all'innovazione.

## **SVEZIA**

La valutazione degli insegnanti non è regolamentata dalla legge. Tuttavia, tutto il personale della scuola ha regolari colloqui individuali con il capo di istituto.

## **UNGHERIA**

Al momento non esiste una valutazione degli insegnanti formalmente prescritta o obbligatoria, anche se si sono mossi i primi passi in questa direzione nel quadro generale dell'assicurazione di qualità. Infatti, in molti istituti scolastici esiste un sistema di valutazione degli insegnanti.

La pratica corrente è che il capo di istituto deve dare una valutazione sul lavoro svolto a richiesta dell'insegnante in quanto la legge riconosce agli insegnanti sia del settore pubblico che privato il diritto di chiedere, al termine del loro contratto, una valutazione sul lavoro svolto fino ad allora. Il datore di lavoro non può rifiutarsi di fornire tale valutazione.



Il datore di lavoro può valutare il lavoro dell'insegnante in casi specifici, come nel caso di reclami, o per riconoscere un titolo o per attribuire un riconoscimento economico per la qualità del lavoro svolto ecc.

La valutazione può essere eseguita da un esperto esterno (inserito nel Registro Nazionale degli esperti) da esperti interni (organi di gestione della scuola, personale docente) o attraverso l'autovalutazione.

La valutazione riguarda anche il rendimento degli alunni, gli standard professionali e di insegnamento dei docenti, la performance di insegnamento percepita e la partecipazione a una formazione aggiuntiva. I metodi di valutazione comprendono l'osservazione in classe, colloqui, punti di vista degli alunni. Il sistema di gestione della qualità della scuola può specificare metodi e criteri diversi da quelli citati.

Il datore di lavoro che ha dato una valutazione positiva può anche riconoscere all'insegnante un bonus straordinario. La forma del bonus può essere un supplemento di stipendio, un premio, o riconoscimento di altro tipo a discrezione del datore di lavoro.

Lo stipendio di un insegnante non può essere ridotto a causa di un lavoro inefficiente, tuttavia, in caso di mancanze professionali gravi, l'insegnante può essere esonerato dall'insegnamento.