

SCUOLA LINGUE ESTERE DELL'ESERCITO - REPARTO ACCADEMICO -

PUB. N. 3/16

DIRETTIVA SULLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE DOCENTE



Edizione novembre 2016



SCUOLA LINGUE ESTERE DELL'ESERCITO

- Il Comandante -

ATTO DI APPROVAZIONE

VISTI:

- Art. 2222 e seguenti del Codice Civile - Titolo III "Del Lavoro Autonomo";
- Art. 3 del D.Lgs n. 496 del 28/12/1998;
- Art. 7 del D.Lgs 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" e s.m.i.;
- Artt.61-69 del D.Lgs. 09 ottobre 2003, n.276 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30";
- Art. 91 comma 2, D. Lgs. 12.04.2006 n. 163 "Codice dei contratti pubblici";
- Circolare della Funzione Pubblica n. 2 dell' 11.03.2008;
- Art. 46 Legge 6.08.2008, n. 133 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria";
- CCNL Comparto Ministeri 2006-2009;
- Sezione Centrale di Controllo della Corte dei Conti , delibere: nn. 20/2009 e 12/2011 (esenzione controllo preventivo di legittimità degli atti posti in essere da Istituti di Alta Formazione);
- Art. 1531 del D.Lgs. 15 marzo 2010, n.66 "Codice dell'ordinamento militare";
- Legge 28 giugno 2012, n. 92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita";
- Legge 09 agosto 2013, n. 99 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76";
- D. Lgs. N. 33/2013- "Attuazione della trasparenza";
- Art. 2, co. 3 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

APPROVO

la seguente Pubblicazione n. 3/16 "DIRETTIVA SULLE VALUTAZIONI DELLE PERFORMANCE".

Perugia, 22 novembre 2016

IL COMANDANTE
Gen. B. Antonio BADALUCCO

REGISTRAZIONE DELLE AGGIUNTE E VARIANTI

1. Le A.V. saranno inserite, normalmente, con la sostituzione di pagine e, in caso di varianti di modesta entità, con correzioni a penna.
2. Le A.V. dovranno essere registrate nella seguente tabella e le lettere di trasmissione delle stesse inserite dopo l'ultima pagina del documento in oggetto.
3. Le pagine sostituite dovranno essere distrutte secondo le norme in vigore.

Numero d'ordine	Numero di protocollo e data della lettera di trasmissione	Data inserimento delle A.V.	Firma di chi ha apportato la variante
1	0008329 del 15 dicembre 2016	15 dicembre 2016	IL COMANDANTE Gen. B. Antonio BADALUCCO

INDICE

ATTO DI APPROVAZIONE	pag. 2
REGISTRAZIONE DELLE AGGIUNTE E VARIANTI	pag. 3
1. PREMESSA	pag. 5
2. SCOPO	pag. 5
3. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	pag. 5
4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	pag. 6
5. FINALITA' DEL SISTEMA	pag. 6
6. LA PROCEDURA DI VALUTAZIONE	pag. 6
a. Aspetti generali	pag. 6
b. La Commissione (Nucleo di Valutazione)	pag. 7
c. La modalità di valutazione	pag. 7
d. La scheda di valutazione	pag. 8
e. Modalità tecniche per la compilazione della scheda di valutazione	pag. 8
7. AUTOVALUTAZIONE	pag. 9
8. VALUTAZIONE PERIODO DI PROVA	pag. 9
a. La scheda di valutazione	pag. 9
9. VALUTAZIONE DELLA DIDATTICA E DEI SERVIZI DI SUPPORTO NELL'OPINIONE DEI DISCENTI (FEEDBACK)	pag. 10

ALLEGATI

Allegato "A":	SCHEDA PERFORMANCE SINGOLO MEMBRO DELLA COMMISSIONE
Allegato "B":	SCHEDA PERFORMANCE FINALE
Allegato "C":	LETTERA COMUNICAZIONE AL DOCENTE PERFORMANCE
Allegato "D":	RAPPORTO AUTOVALUTAZIONE
Allegato "E":	SCHEDA PERIODO DI PROVA SINGOLO MEMBRO DELLA COMMISSIONE
Allegato "F":	SCHEDA PERIODO DI PROVA FINALE
Allegato "G":	LETTERA COMUNICAZIONE AL DOCENTE PERIODO PROVA

1. PREMESSA.

La specificità dell'insegnamento presso la Scuola Lingue Estere dell'Esercito, finalizzata all'impiego di personale della Forza Armata in settori multi dimensionali, comporta l'acquisizione, il perfezionamento e il mantenimento di professionalità particolareggiate in termini di metodologie didattiche da applicare per il raggiungimento degli obiettivi formativi richiesti dalle S.A.

2. SCOPO.

Lo scopo della presente direttiva è quello di:

- fornire indicazioni a supporto della didattica effettuata presso la SLEE;
- creare un clima collaborativo tra il personale docente mediante l'attuazione di osservazioni finalizzate alla correzione di eventuali scostamenti durante lo svolgimento del progetto;
- effettuare un'oggettiva e costruttiva valutazione delle performance in termini di controllo della qualità della docenza.

3. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Il processo di assicurazione della qualità, richiesto dalla normativa a seguito del rilascio della certificazione ISO alla Scuola Lingue Estere dell'Esercito impone una razionalizzazione di metodiche e tempistiche della valutazione della didattica mediante l'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

Tale esigenza, (che come detto scaturisce dalla necessità di dare attuazione a prescrizioni normative che impongono, attraverso una politica di programmazione, conduzione e di successiva verifica dell'attività didattica) discende dalla necessità di realizzare gli scopi istituzionali dell'Amministrazione della Difesa ed in particolare della Scuola Lingue Estere dell'Esercito.

Siffatto processo è definito al fine di allineare l'attività agli obiettivi attesi, nell'ottica di una valorizzazione del merito, delle competenze e delle capacità del personale collaboratore, anche mediante l'utilizzo di sistemi premianti.

La presente direttiva si applica al personale insegnante della Scuola contrattualizzato e non ed è volta, in particolare, a definire criteri e procedure di valutazione/autovalutazione, tenendo conto anche dello specifico Regolamento della SLEE e della Direttiva per l'attività di insegnamento e di supporto alla didattica della Scuola Lingue Estere dell'Esercito.

Al riguardo, infatti, le specificità organizzative (attinenti la "militarità" della struttura) e funzionali (riferibili alle capacità di "sicurezza") dell'amministrazione Difesa hanno reso necessario l'adozione di disgiunti e indipendenti meccanismi di valutazione delle performance di tipo organizzativo e individuale.

4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Il sistema di valutazione disciplinato dalla presente direttiva è improntato ai principi della trasparenza, della partecipazione e del fattivo coinvolgimento del collaboratore da valutare, garantendo allo stesso la piena conoscibilità di tutti gli atti del processo in argomento, mediante la notifica degli stessi all'interessato.

La presente direttiva mira altresì ad allineare le attività amministrative e gestionali agli obiettivi assegnati, al miglioramento delle capacità di programmazione e di gestione, alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità.

5. FINALITA' DEL SISTEMA.

Gli obiettivi perseguiti dall'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance possono essere riassunti in:

- maggiore efficacia e trasparenza dell'intero processo di valutazione;
- tempi precisi e congrui in tutte le fasi del processo;
- chiarezza dei ruoli e delle responsabilità dei diversi attori coinvolti.

In questo sistema di regole certo, la Scuola può:

- disporre di uno strumento utile per il raggiungimento di apprezzabili risultati organizzativi;
- individuare gli interventi di formazione e sviluppo necessari per superare eventuali aree di debolezza mostrate dai collaboratori nello svolgimento della loro attività;
- pianificare mirate attività formative a favore del proprio personale docente finalizzate ad aggiornare/migliorare ed adattare le capacità didattiche e docimologiche di questi ultimi.

6. LA PROCEDURA DI VALUTAZIONE

a. Aspetti generali.

Il presente sistema di valutazione è improntato ai principi della trasparenza, della partecipazione e del coinvolgimento del personale interessato al procedimento valutativo, garantendo la piena trasparenza di tutti gli atti del processo in argomento mediante la notifica degli stessi all'interessato e la visibilità degli atti relativi presso la segreteria della Direzione Accademica.

Questo processo deve intendersi finalizzato alla applicazione della corretta metodologia didattica in un contesto atipico quale quello andragogico-militare con conseguente azione nei confronti del personale docente non solo prettamente valutativa ma soprattutto informativa, migliorativa e correttiva volta al perseguimento degli obiettivi istituzionali della Scuola e della F.A. ed anche all'accrescimento delle capacità professionali del personale valutato.

In tale contesto, il docente è parte attiva del sistema e linea guida per l'attuazione di quanto riportato, di concerto con il personale del Q.P.

Il collaboratore può essere oggetto a valutazione indipendentemente dalla località di svolgimento del progetto.

b. La Commissione (Nucleo Valutazione).

La commissione è nominata con provvedimento del Comandante della Scuola Lingue Estere dell'Esercito per ogni singola attività di cui all'ART. 3 para. "a" della Nota Informativa.

La Commissione è composta da:

- Presidente: Comandante della Scuola ovvero, su sua delega, da un Ufficiale dirigente\Cte Distaccamento;
- Membro: Ufficiale del Reparto Accademico\Ufficiale Distaccamento;
- Segretario: Sottufficiale del Reparto Accademico\Sottufficiale Distaccamento;
- Funzionario Linguistico o in alternativa esperto linguistico esterno.

La commissione effettua le osservazioni sul posto di lavoro e per ogni valutazione dovranno essere presenti almeno 2 membri (in tal caso la Commissione agisce in "Nucleo di Valutazione").

c. La modalità di valutazione.

L'attuazione del ciclo di programmazione, misurazione e valutazione della performance si realizza:

- sulla base del rapporto numerico corsi e forza effettiva del Reparto Accademico in termini di proporzionalità, località di svolgimento del corso, dando comunque la priorità alle osservazioni/valutazioni del periodo di prova;
- valutazione delle prestazioni e dei comportamenti resi dal collaboratore da valutare mediante la compilazione, processo durante, della relativa scheda.

Pertanto per i progetti formativi ciascun componente dell'apposita Commissione/ Nucleo di Valutazione, di cui al para precedente, si riunisce ed effettua delle osservazioni/valutazioni sul posto di lavoro del collaboratore della durata minima di **1(un) periodo di lezione** per auspicabili **4 volte** e non meno di **2 volte** nel corso dello sviluppo del progetto utilizzando per le valutazioni delle Performance la scheda in allegato "A".

La scheda è suddivisa in 3 sezioni:

- 1^ sezione analizza le qualità e capacità dei collaboratori;
- 2^ sezione analizza le competenze professionali;
- 3^ sezione analizza la relazione ed il coordinamento.

Per ciascuna sezione, la Commissione/Nucleo di valutazione potrà esprimere un punteggio che varia da un minimo di 0,1 ad un massimo di 6,0.

Il punteggio finale della scheda si ottiene dalla media di tutte le osservazioni/valutazioni effettuate sul collaboratore nel corso del progetto da ciascun singolo componente della Commissione/Nucleo di Valutazione.

Al valore numerico corrisponderà un giudizio a cui è associato il parametro di seguito indicato:

- Non adeguato;
- Adeguato;
- Più che adeguato.

Al termine dei lavori, la Commissione/ Nucleo di Valutazione provvederà alla compilazione della scheda riassuntiva delle performance riportando l'esito finale riferito all'intero progetto con in calce la firma dei componenti (All. B).

A conclusione di ciascuna fase del citato ciclo di programmazione, misurazione e valutazione della performance individuale, i risultati finali saranno notificati al collaboratore (All. C) ed i contenuti delle schede saranno conservati presso la Direzione Accademica a disposizione per la consultazione dei collaboratori.

L'accertata violazione dei codici di comportamento e di disciplina, da cui sia derivata l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, costituirà in ogni caso motivo di impossibilità di attribuzione del punteggio di adeguato o più che adeguato a valere sulla valutazione dell'anno in cui si conclude tale accertamento.

d. La scheda di valutazione Performance. Struttura.

Vedasi allegato "A".

e. Modalità tecniche per la compilazione della scheda di valutazione Performance e Periodo di Prova.

Nel processo di osservazione/valutazione del collaboratore, ciascun componente della Commissione/Nucleo di valutazione, provvederà alla compilazione dell'apposita scheda riportando a fianco di ciascun descrittore, in funzione del parametro assegnato, un simbolo contrassegnato con una **X**.

In funzione della tipologia di lezione osservata/valutata, preventivamente concordata con il docente, alcuni descrittori potrebbero non essere oggetto di assegnazione di un punteggio e pertanto si procederà ad inserire l'apposita X nella prima colonna della scheda "NON VALUTABILE/NON APPLICABILE".

Il risultato finale è dato dalla media delle valutazioni dei singoli osservatori ovvero Nucleo di Valutazione in sede di riunione della Commissione.

Di seguito un esempio di corretta compilazione della scheda di valutazione.

2^ SEZIONE							
	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE	NON ADEGUATO	ADEGUATO			PIU' CHE ADEGUATO	
		INSUFFICIENTE 1,0	SUFFICIENTE 2,0	BUONO 3,0	MOLTO BUONO 4,0	OTTIMO 5,0	ECCELLENTE 6,0
COMPETENZE PROFESSIONALI							
Il docente ha redatto il piano di lezione?					X		
Il piano di lezione è aderente al syllabo?				X			

7. AUTOVALUTAZIONE.

Il processo di valutazione, di cui al precedente para. 6, inizia con l'**autovalutazione del docente**. Lo strumento che accompagna e documenta questo processo è il **Rapporto di Autovalutazione (RAV)**.

Il rapporto è composto da una serie di descrittori (All. D) che saranno consegnati al docente in sede di briefing iniziale del progetto ovvero durante lo svolgimento del progetto sulla base della durata dello stesso; in tale contesto il Reparto Accademico illustrerà ai docenti la scheda di autovalutazione che dovrà essere opportunamente compilata dallo stesso e consegnata all'atto della valutazione da parte della Commissione/Nucleo di Valutazione.

Il rapporto fornisce una **rappresentazione del docente** attraverso un'analisi della sua metodologia didattica/competenze professionali a cui è chiamato in prima persona ad esprimersi e costituisce inoltre la base per individuare le priorità di sviluppo verso cui orientare eventuali azioni di miglioramento.

8. EFFETTI ULTERIORI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

I risultati di cui al presente sistema di valutazione, oltre ad avere effetto ai fini dell'attribuzione di un punteggio valido per l'aggiornamento del bacino di docenza sono tenuti in considerazione anche ai fini:

- di un successivo conferimento incarico da attribuire al collaboratore;
- di altri processi di gestione delle risorse umane, ivi compresa la possibilità di attivare piani di miglioramento individuali, sotto il profilo della formazione/aggiornamento professionale;

In particolare, qualora il collaboratore ottenga, per 3 progetti consecutivi, **una valutazione NON ADEGUATA sarà d'autorità escluso dal bacino di docenza dell'anno in corso e dell'anno successivo.**

Qualora il docente, dopo una sospensione dell'impiego, nel progetto successivo ottenga nuovamente una valutazione di "NON ADEGUATO", sarà definitivamente estromesso dal bacino dei docenti della SLEE e potrà essere riammesso solo a seguito di ulteriore processo selettivo.

Qualora il docente ottenga una valutazione "NON ADEGUATA" la SLEE provvederà a invitarlo a seguire uno specifico corso di aggiornamento/miglioramento delle capacità didattico-didattimologiche organizzato e condotto dalla Scuola stessa.

9. VALUTAZIONE DEL PERIODO DI PROVA

Nel momento in cui il collaboratore viene assunto per la prima volta presso la Scuola ha inizio il periodo di prova; tale periodo è legato alla durata del corso/progetto ed in ogni caso non potrà essere inferiore a 2 settimane consecutive ovvero 34 ore di lezione consecutive.

In particolare l'apposita Commissione/Nucleo di Valutazione di cui al para 3.1., provvederà inizialmente ad osservare il collaboratore (1 periodo di lezione) al fine di fornire quelle eventuali correzioni di cui necessita e successivamente a valutare il collaboratore per un periodo minimo di 1 periodo di lezione e per almeno 2 volte consecutive nella durata del progetto compilando singolarmente l'apposita scheda (All. D).

Per ciascuna sezione, la Commissione/Nucleo di valutazione potrà esprimere un punteggio che varia da un minimo di 0,1 ad un massimo di 6,0.

Il punteggio finale della scheda si ottiene dalla media di tutte le osservazioni/valutazioni effettuate sul collaboratore nel corso del periodo di prova da ciascun singolo componente della Commissione/Nucleo di Valutazione.

Al termine dei lavori, la Commissione/ Nucleo di Valutazione provvederà alla compilazione della scheda riassuntiva del periodo di prova riportando uno dei seguenti giudizi: insufficiente, soddisfacente, buono, molto buono, ottimo ed eccellente con corrispondente punteggio: 0.5, 1.0, 1.01, 1.05, 1.09 e 1.1, che costituirà coefficiente correttivo (coefficiente K) del solo punteggio ottenuto dal candidato nella prova di Selezione Attitudinale, comprensivo dell'eventuale punteggio incrementato della prova scritta (All.E).

A conclusione di ciascuna fase del citato ciclo, i risultati finali saranno notificati al collaboratore (All. F) ed i contenuti delle schede saranno conservati presso la Direzione Accademica a disposizione per la consultazione dei collaboratori.

Qualora, a seguito del predetto calcolo, il punteggio della Selezione Attitudinale, comprensivo dell'eventuale punteggio incrementato della prova scritta, dovesse scendere al di sotto di 25, il Candidato sarà dichiarato non idoneo.

A seguito della valutazione "NON IDONEO", il candidato/la candidata, permarrà in bacino provvisorio e sarà avviato alla frequenza di un apposito corso formativo/migliorativo al seguito del quale transiterà nel bacino generale.

Qualora idoneo il candidato transiterà nel bacino generale d'Istituto che verrà rideterminato in funzione del punteggio ottenuto.

a. Scheda del periodo di prova

Vedasi allegato "D".

10. VALUTAZIONE DELLA DIDATTICA E DEI SERVIZI DI SUPPORTO NELL'OPINIONE DEI DISCENTI (FEEDBACK)

Ai fini della definizione di un sistema di correzione periodica della didattica, verrà rilevata l'opinione dei discenti sulla didattica e sui servizi di supporto ad essa collegati tramite la compilazione di un apposito questionario

Il questionario verrà somministrato ai discenti da parte del Reparto Accademico al termine di ogni progetto formativo.

Le indicazioni rilevate da tale processo saranno utilizzate dal Reparto Accademico e dall'Ufficio Addestramento per le attività di "manutenzione" dei programmi di studio, pertanto non rientrano nel presente processo valutativo.

Il collaboratore, nell'ottica della trasparenza e della crescita professionale del docente, potrà chiedere a progetto ultimato, mediante apposita richiesta scritta, di poter visionare le singole schede feedback prodotte dai discenti.



PERFORMANCE

Cognome:

Nome:

--	--

Progetto:

Lingua

--	--

OSSERVAZIONE EFFETTUATA IN DATA

--	--

OSSERVAZIONE EFFETTUATA DA:

--

1^ SEZIONE

	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE	NON ADEGUATO	ADEGUATO				PIU' CHE ADEGUATO	
		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SUFFICIENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0	
QUALITA' E CAPACITA' PROFESSIONALI								
Flessibilità								
Motivazione e Determinazione nel lavoro								
Capacità d'iniziativa								
Etica Professionale								
Etica Morale e Comportamentale								

2^ SEZIONE

	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE	NON ADEGUATO	ADEGUATO				PIU' CHE ADEGUATO	
		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SUFFICIENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0	
COMPETENZE PROFESSIONALI								
Il docente ha redatto il piano di lezione?								
Il piano di lezione è aderente al syllabo?								
Il piano di lezione è stato predisposto in maniera tale da consentire di raggiungere in maniera chiara gli obbiettivi della lezione?								
Ai discenti sono chiari gli obbiettivi della lezione?								
Il docente riesce adeguatamente a valutare il livello dei discenti durante la lezione?								
Il docente riesce a valutare segnali indiretti dei discenti in modo tale da intervenire tempestivamente?								

Il docente riesce a prevenire una eventuale caduta dell'attenzione e della motivazione da parte dei discenti?							
Il docente riesce a rassicurare, far sentire a proprio agio i discenti?							
Il docente incoraggia la partecipazione dei discenti sviluppando interazione tra gli stessi?							
Il docente ha stabilito un clima educativo e comunicativo?							
Il docente mantiene, nonostante le interruzioni, l'andamento della lezione nella direzione prefissata?							
Il docente aiuta gli studenti a sviluppare le proprie strategie di apprendimento?							
Il docente limita al massimo, in funzione della lezione, la propria loquacità?							
Il docente concede spazio e tempo al lavoro in classe?							
Il docente verifica in maniera uniforme le attività in classe dei singoli discenti?							
Il docente riesce ad incoraggiare la partecipazione dei discenti in maniera equa?							
Il docente interviene in maniera efficace nella correzione?							
Il docente utilizza in maniera adeguata ed efficace, laddove necessita, la veicolazione linguistica?							
Il docente ha la capacità di rendere la lezione interessante, usando un sistema integrato di stimoli, nozioni e struttura?							
La lezione è stata esposta in maniera chiara ed efficace?							
Il docente si avvale degli strumenti informatici come ausili didattici?							
Il docente si avvale di materiale autentico per i contenuti della lezione?							

3^ SEZIONE

	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE	NON ADEGUATO	ADEGUATO			PIU' CHE ADEGUATO	
RELAZIONE E COORDINAMENTO		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SUFFICIENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0
Capacità di comunicazione tra colleghi e Q.P.							
Capacità di coordinamento tra colleghi e Q.P.							
Capacità di lavorare in gruppo tra colleghi e Q.P.							

PUNTEGGIO FINALE:



PERFORMANCE

Cognome:

Nome:

--	--

Progetto:

Lingua

--	--

1^ SEZIONE

	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE	NON ADEGUATO	ADEGUATO				PIU' CHE ADEGUATO	
		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SUFFICIENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0	
QUALITA' E CAPACITA' PROFESSIONALI								
Flessibilità								
Motivazione e Determinazione nel lavoro								
Capacità d'iniziativa								
Etica Professionale								
Etica Morale e Comportamentale								

2^ SEZIONE

	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE	NON ADEGUATO	ADEGUATO				PIU' CHE ADEGUATO	
		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SUFFICIENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0	
COMPETENZE PROFESSIONALI								
Il docente ha redatto il piano di lezione?								
Il piano di lezione è aderente al syllabo?								
Il piano di lezione è stato predisposto in maniera tale da consentire di raggiungere in maniera chiara gli obbiettivi della lezione?								
Ai discenti sono chiari gli obbiettivi della lezione?								
Il docente riesce adeguatamente a valutare il livello dei discenti durante la lezione?								
Il docente riesce a valutare segnali indiretti dei discenti in modo tale da intervenire tempestivamente?								
Il docente riesce a prevenire una eventuale caduta dell'attenzione e della motivazione da parte dei discenti?								
Il docente riesce a rassicurare, far sentire a proprio agio i discenti?								

Il docente incoraggia la partecipazione dei discenti sviluppando interazione tra gli stessi?							
Il docente ha stabilito un clima educativo e comunicativo?							
Il docente mantiene, nonostante le interruzioni, l'andamento della lezione nella direzione prefissata?							
Il docente aiuta gli studenti a sviluppare le proprie strategie di apprendimento?							
Il docente limita al massimo, in funzione della lezione, la propria loquacità?							
Il docente concede spazio e tempo al lavoro in classe?							
Il docente verifica in maniera uniforme le attività in classe dei singoli discenti?							
Il docente riesce ad incoraggiare la partecipazione dei discenti in maniera equa?							
Il docente interviene in maniera efficace nella correzione?							
Il docente utilizza in maniera adeguata ed efficace, laddove necessita, la veicolazione linguistica?							
Il docente ha la capacità di rendere la lezione interessante, usando un sistema integrato di stimoli, nozioni e struttura?							
La lezione è stata esposta in maniera chiara ed efficace?							
Il docente si avvale degli strumenti informatici come ausili didattici?							
Il docente si avvale di materiale autentico per i contenuti della lezione?							

3^ SEZIONE

	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE	NON ADEGUATO	ADEGUATO			PIU' CHE ADEGUATO	
RELAZIONE E COORDINAMENTO		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SUFFICIENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0
Capacità di comunicazione tra colleghi e Q.P.							
Capacità di coordinamento tra colleghi e Q.P.							
Capacità di lavorare in gruppo tra colleghi e Q.P.							

PUNTEGGIO FINALE:

RELAZIONE

ESITO FINALE	NON ADEGUATO(*)	ADEGUATO(**)	PIU' CHE ADEGUATO(***)

PUNTEGGIO INCREMENTALE/DECREMENTALE PARI A _____

Località _____

**Commissione/ Nucleo di Valutazione
Il Presidente**

1°Membro _____

Segretario _____

2° Membro _____

(*) NON ADEGUATO = -2
(**) ADEGUATO = 0
(***) PIU' CHE ADEGUATO = +2



SCUOLA LINGUE ESTERE DELL'ESERCITO
Direzione Accademica

Prot.n.

Perugia,

Oggetto: Esito finale valutazione delle Performance.

A:

^^

Per quanto in oggetto si comunica che l'esperto linguistico _____
nel periodo di riferimento dal _____ al _____ ha ottenuto il giudizio di:

L'interessato potrà prendere visione degli atti relativi presso la segreteria della Direzione Accademica di questa Scuola.

Per eventuali informazioni telefonare al numero 075\57505247

Il Direttore del Reparto Accademico



RAPPORTO AUTOVALUTAZIONE

Cognome:

Nome:

--	--

Progetto:

Lingua

--	--

Data

Firma

--	--

SCHEDA AUTOVALUTAZIONE

	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE	NON ADEGUATO	ADEGUATO				PIU' CHE ADEGUATO	
		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SUFFICIENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0	
COMPETENZE PROFESSIONALI								
Il docente ha redatto il piano di lezione?								
Il piano di lezione è aderente al syllabo?								
Il piano di lezione è stato predisposto in maniera tale da consentire di raggiungere in maniera chiara gli obbiettivi della lezione?								
Ai discenti sono chiari gli obiettivi della lezione?								
Il docente riesce adeguatamente a valutare il livello dei discenti durante la lezione?								
Il docente riesce a valutare segnali indiretti dei discenti in modo tale da intervenire tempestivamente?								
Il docente riesce a prevenire una eventuale caduta dell'attenzione e della motivazione da parte dei discenti?								
Il docente riesce a rassicurare, far sentire a proprio agio i discenti?								
Il docente incoraggia la partecipazione dei discenti sviluppando interazione tra gli stessi?								
Il docente ha stabilito un clima educativo e comunicativo?								
Il docente mantiene, nonostante le interruzioni, l'andamento della lezione nella direzione prefissata?								
Il docente aiuta gli studenti a sviluppare le proprie strategie di apprendimento?								
Il docente limita al massimo, in funzione della lezione, la propria loquacità?								

Il docente concede spazio e tempo al lavoro in classe?							
Il docente verifica in maniera uniforme le attività in classe dei singoli discenti?							
Il docente riesce ad incoraggiare la partecipazione dei discenti in maniera equa?							
Il docente interviene in maniera efficace nella correzione?							
Il docente utilizza in maniera adeguata ed efficace, laddove necessita, la veicolazione linguistica?							
Il docente ha la capacità di rendere la lezione interessante, usando un sistema integrato di stimoli, nozioni e struttura?							
La lezione è stata esposta in maniera chiara ed efficace?							
Il docente si avvale degli strumenti informatici come ausili didattici?							
Il docente si avvale di materiale autentico per i contenuti della lezione?							



OSSERVAZIONE/VALUTAZIONE PERIODO DI PROVA

Cognome:

Nome:

--	--

Progetto:

Lingua

--	--

OSSERVAZIONE EFFETTUATA DA:

FATTORE CORRETTIVO		0,5	1,0	1,01	1,05	1,09	1,1
1^ SEZIONE							
	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE						
QUALITA' E CAPACITA' PROFESSIONALI		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SODDISFACENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0
Flessibilità							
Motivazione e Determinazione nel lavoro							
Capacità d'iniziativa							
Etica Professionale							
Etica Morale e Comportamentale							

2^ SEZIONE

	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE						
COMPETENZE PROFESSIONALI		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SODDISFACENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0
Il docente ha redatto il piano di lezione?							
Il piano di lezione è aderente al syllabo?							
Il piano di lezione è stato predisposto in maniera tale da consentire di raggiungere in maniera chiara gli obbiettivi della lezione?							
Ai discenti sono chiari gli obiettivi della lezione?							
Il docente riesce adeguatamente a valutare il livello dei discenti durante la lezione?							
Il docente riesce a valutare segnali indiretti dei discenti in modo tale da intervenire tempestivamente?							
Il docente riesce a prevenire una eventuale caduta dell'attenzione e della motivazione da parte dei discenti?							
Il docente riesce a rassicurare, far sentire a proprio agio i discenti?							

Il docente incoraggia la partecipazione dei discenti sviluppando interazione tra gli stessi?							
Il docente ha stabilito un clima educativo e comunicativo?							
Il docente mantiene, nonostante le interruzioni, l'andamento della lezione nella direzione prefissata?							
Il docente aiuta gli studenti a sviluppare le proprie strategie di apprendimento?							
Il docente limita al massimo, in funzione della lezione, la propria loquacità?							
Il docente concede spazio e tempo al lavoro in classe?							
Il docente verifica in maniera uniforme le attività in classe dei singoli discenti?							
Il docente riesce ad incoraggiare la partecipazione dei discenti in maniera equa?							
Il docente interviene in maniera efficace nella correzione?							
Il docente utilizza in maniera adeguata ed efficace, laddove necessita, la veicolazione linguistica?							
Il docente ha la capacità di rendere la lezione interessante, usando un sistema integrato di stimoli, nozioni e struttura?							
La lezione è stata esposta in maniera chiara ed efficace?							
Il docente si avvale degli strumenti informatici come ausili didattici?							
Il docente si avvale di materiale autentico per i contenuti della lezione?							

FATTORE CORRETTIVO		0,5	1,0	1,01	1,05	1,09	1,1
3^ SEZIONE							
	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE						
RELAZIONE E COORDINAMENTO		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SODDISFACENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0
Capacità di comunicazione tra colleghi e Q.P.							
Capacità di coordinamento tra colleghi e Q.P.							
Capacità di lavorare in gruppo tra colleghi e Q.P.							

PUNTEGGIO FINALE	RELAZIONE *

* DA COMPILARE PER LA SOLA ATTIVITÀ DI OSSERVAZIONE

**VALUTAZIONE PERIODO DI PROVA**

Cognome:

Nome:

--	--

Progetto:

Lingua

--	--

OSSERVAZIONE EFFETTUATA DA:

--

FATTORE CORRETTIVO		0,5	1,0	1,01	1,05	1,09	1,1
1^ SEZIONE							
	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE						
QUALITA' E CAPACITA' PROFESSIONALI		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SODDISFACENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0
Flessibilità							
Motivazione e Determinazione nel lavoro							
Capacità d'iniziativa							
Etica Professionale							
Etica Morale e Comportamentale							

2^ SEZIONE							
	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE						
COMPETENZE PROFESSIONALI		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SODDISFACENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0
Il docente ha redatto il piano di lezione?							
Il piano di lezione è aderente al syllabo?							
Il piano di lezione è stato predisposto in maniera tale da consentire di raggiungere in maniera chiara gli obbiettivi della lezione?							
Ai discenti sono chiari gli obbiettivi della lezione?							
Il docente riesce adeguatamente a valutare il livello dei discenti durante la lezione?							
Il docente riesce a valutare segnali indiretti dei discenti in modo tale da intervenire tempestivamente?							
Il docente riesce a prevenire una eventuale caduta dell'attenzione e della motivazione da parte dei discenti?							
Il docente riesce a rassicurare, far sentire a proprio agio i discenti?							

Il docente incoraggia la partecipazione dei discenti sviluppando interazione tra gli stessi?							
Il docente ha stabilito un clima educativo e comunicativo?							
Il docente mantiene, nonostante le interruzioni, l'andamento della lezione nella direzione prefissata?							
Il docente aiuta gli studenti a sviluppare le proprie strategie di apprendimento?							
Il docente limita al massimo, in funzione della lezione, la propria loquacità?							
Il docente concede spazio e tempo al lavoro in classe?							
Il docente verifica in maniera uniforme le attività in classe dei singoli discenti?							
Il docente riesce ad incoraggiare la partecipazione dei discenti in maniera equa?							
Il docente interviene in maniera efficace nella correzione?							
Il docente utilizza in maniera adeguata ed efficace, laddove necessita, la veicolazione linguistica?							
Il docente ha la capacità di rendere la lezione interessante, usando un sistema integrato di stimoli, nozioni e struttura?							
La lezione è stata esposta in maniera chiara ed efficace?							
Il docente si avvale degli strumenti informatici come ausili didattici?							
Il docente si avvale di materiale autentico per i contenuti della lezione?							

FATTORE CORRETTIVO		0,5	1,0	1,01	1,05	1,09	1,1
3^ SEZIONE							
	NON VALUTABILE /NON APPLICABILE						
RELAZIONE E COORDINAMENTO		INSUFFICIENTE 0,1-1,9	SODDISFACENTE 2,0-2,9	BUONO 3,0-3,9	MOLTO BUONO 4,0-4,9	OTTIMO 5,0-5,9	ECCELLENTE 6,0
Capacità di comunicazione tra colleghi e Q.P.							
Capacità di coordinamento tra colleghi e Q.P.							
Capacità di lavorare in gruppo tra colleghi e Q.P.							

PUNTEGGIO FINALE	

RELAZIONE

La commissione valutato il candidato nel periodo di prova dal _____ al _____
 Gli ha attribuito il seguente GIUDIZIO _____ con il corrispondente coefficiente (K): _____

K		P4	Totale
	X		

Il Candidato è stato giudicato: NON IDONEO /IDONEO ed iscritto nel bacino di docenza con il punteggio $P1+P2+P3+(K \times P4)$ pari a _____

Località _____

Commissione/Nucleo di Valutazione
Il Presidente

1°Membro _____

Segretario _____

2° Membro _____



SCUOLA LINGUE ESTERE DELL'ESERCITO
Direzione Accademica

Prot.n.

Perugia,

Oggetto: Esito finale valutazione del Periodo di Prova.

A:

^^

Per quanto in oggetto si comunica che l'esperto linguistico _____
nel periodo di riferimento dal _____ al _____ è stato giudicato: **NON IDONEO**
/IDONEO ed iscritto nel bacino di docenza con il punteggio $P1+P2+P3+(K \times P4)$ pari a

L'interessato potrà prendere visione degli atti relativi presso la segreteria della Direzione Accademica di questa Scuola.

Per eventuali informazioni telefonare al numero 075\57505247

Il Direttore del Reparto Accademico