

INDICE

PARTE I

- **PREMESSA**
- **PRINCIPI**
- **SOGGETTI**
- **OGGETTO DELLA VALUTAZIONE**
- **PROCEDURE**
- **STRUMENTI**
- **ESITI**

PARTE II

- **FORMAZIONE E CRITERI DI ACCESSO**

RACCOMANDAZIONI

PREMESSA

Valutazione annuale e valutazione pluriennale

Il modello che si propone è finalizzato all'anno di sperimentazione 2005-2006, in vista della piena applicazione in ordinamento del sistema SIVADIS a partire dal 2006-2007.

Il modello è dimensionato a livello nazionale. Nel passaggio in ordinamento, si potranno prevedere curvature relative alle esigenze e alle specificità delle situazioni regionali.

PRINCIPI

La valutazione della dirigenza scolastica è pluriennale, legata alla durata dell'incarico e si articola in fasi annuali. Tra valutazione annuale e valutazione pluriennale deve esistere piena coerenza.

Tale coerenza è assicurata dalla predisposizione, da parte del DS, di un piano di azione a sviluppo pluriennale, da redigere sulla base di un modello nazionale strutturato.

Al termine del periodo di incarico, il DS redige una rendicontazione analitica sui risultati ottenuti, sulle eventuali difficoltà registrate e sulle ulteriori prospettive di sviluppo della scuola affidatagli.

La valutazione annuale si pone, in tale quadro, come fase intermedia del percorso pluriennale.

La valutazione della dirigenza scolastica ha carattere formativo e mira:

- alla valorizzazione della professionalità dei dirigenti scolastici;
- allo sviluppo formativo e organizzativo delle istituzioni da loro dirette;
- alla definizione del rinnovo degli incarichi dirigenziali;
- alla determinazione di eventuali incarichi aggiuntivi;
- a ogni altro possibile riconoscimento premiale.

SOGGETTI

Dirigente scolastico: valutato

Team di valutatori, composto da un Dirigente Tecnico, un Dirigente Amministrativo e un Dirigente Scolastico.

Direttore regionale: valutatore finale

Struttura con compiti di supporto per:

integrare e incrociare i diversi processi di valutazione attivati dall'Amministrazione;
operare i riscontri della fase di valutazione annuale;
fornire ogni elemento oggettivo utile al processo di valutazione.

Si avvale di una **banca dati** continuamente aggiornata.

Gruppo regionale dei valutatori

Insieme dei team dei valutatori, coordinato dal referente SIVADIS, per confrontare le procedure e i risultati delle attività dei dirigenti per garantire equità, omogeneità e trasparenza

Gruppo nazionale di Coordinamento

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

L'oggetto della valutazione è la prestazione professionale del Dirigente Scolastico; la valutazione tiene conto dei comportamenti professionali e dei risultati ascrivibili all'azione del DS durante l'espletamento dell'incarico.

Per la descrizione dei comportamenti e delle prestazioni si fa riferimento al documento predisposto dalla commissione di lavoro sulle competenze dei dirigenti scolastici istituita presso l'IRRE Toscana, che ha tenuto conto anche dei risultati fin qui registrati dal monitoraggio INVALSI. Tale documento va considerato come un work in progress, e costituisce la base per la definizione del protocollo nazionale di valutazione.

PROCEDURE

A seguito del conferimento dell'incarico il Dirigente Scolastico:

- predispone, sulla base degli obiettivi del contratto e degli esiti dell'analisi del contesto, un piano di azione a sviluppo pluriennale, che individua uno o più obiettivi di miglioramento, con traguardi annuali, articolabile/i in specifici obiettivi relativi alle 4 aree già definite nel SIVADIS.
- utilizza a tal fine il fascicolo individuale di valutazione, le cui caratteristiche sono coerenza, chiarezza ed essenzialità e lo trasmette al team di valutazione, corredato dalla relativa essenziale documentazione;

in corrispondenza delle fasi annuali:

- dichiara le azioni poste in essere per il perseguimento dell'obiettivo prescelto e il grado di raggiungimento dello stesso, secondo indicatori preferibilmente di carattere quantitativo, nell'apposita scheda

Il team recepisce le schede annuali e procede ai relativi riscontri, da condurre sulla base di tutti gli elementi oggettivi, reperibili presso la struttura regionale di supporto. A conclusione di questa istruttoria, eventualmente il team decide gli interventi di accertamento ritenuti necessari, e inoltra al valutatore finale una proposta di valutazione sintetica.

Verrà inoltre individuato annualmente un campione di DS, sui quali effettuare una verifica più approfondita su quanto dichiarato nella scheda annuale.

Il team di valutazione:

- analizza l'obiettivo e gli indicatori dichiarati annualmente dal Dirigente Scolastico, nonché la documentazione, verificandone la congruità ed eventualmente prestando la propria opera di consulenza;
- organizza un calendario delle visite in ciascuna istituzione scolastica e dei colloqui.

Le visite e i colloqui del team sono finalizzati a:

- acquisire ulteriori elementi da utilizzare nella valutazione;
- fornire supporto e consulenza;
- raccogliere gli elementi utili ai fini della valutazione delle azioni/comportamenti posti in essere per il raggiungimento dell'obiettivo;
- promuovere eventuali azioni di miglioramento.

Il team autoregolamenta la propria attività:

si ipotizzano due fasi:

- la fase istruttoria, nella quale i componenti del team possono interagire con i DS di riferimento anche singolarmente, riportando l'esito delle iniziative all'interno del team;
- la fase deliberativa, nella quale il team opera collegialmente.

STRUMENTI

Possono essere utilizzati i seguenti strumenti, al fine di ricostruire il contesto specifico della scuola:

- intervista al Dirigente Scolastico;
- documentazione pertinente;
- focus group con la rappresentanza delle diverse componenti dell'organizzazione scolastica;
- griglia di osservazione dei comportamenti tratta da un repertorio comune.

Tali strumenti vanno inseriti in un protocollo di funzionamento del team per garantire trasparenza e coerenza nella attività di valutazione, funzionalità e operatività del processo di valutazione e prende di norma in considerazione i seguenti elementi:

- l'esplicitazione del linguaggio e dei concetti fondamentali, facendo riferimento al dibattito e ai risultati della ricerca valutativa, e ad un eventuale glossario nazionale
- il numero delle visite nelle scuole, da concordare con il DS, con l'indicazione di un numero minimo
- l'accesso a tutta la documentazione ufficiale, nel rispetto delle norme vigenti
- il contatto diretto con le componenti della scuola, finalizzato alla ricostruzione del contesto, attraverso l'organizzazione di focus group, interviste e questionari predisposti d'intesa con il DS interessato
- contatti e comunicazioni tra il DS e il team
- il feed-back della valutazione pluriennale, con caratteristiche analoghe a quelle previste nella sperimentazione SIVADIS 2.

ESITI

La retribuzione di risultato viene erogata in corrispondenza delle fasi annuali ai Dirigenti Scolastici, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione.

La valutazione pluriennale viene espressa con modalità descrittive in senso diagnostico della professionalità del Dirigente Scolastico e proposta al Direttore Regionale per la valutazione conclusiva.

FORMAZIONE DEI TEAM DI VALUTATORI

I gruppi hanno accolto il documento proposto da IRRE Toscana.
il gruppo B ha indicato la necessità che i contenuti previsti nei sette moduli siano sintetizzati in rapporto alle esigenze del modello elaborato.

In entrambi i gruppi, la discussione si è incentrata sui criteri di accesso alla formazione

Criteri di accesso alla formazione e alla partecipazione ai team di valutazione

Accesso alla formazione:

- dare opportunità a tutti i dirigenti scolastici di accedere alla formazione;
- ciclicità della formazione
- selezione con criteri trasparenti
- Regole di accesso a livello nazionale, con indicatori di valutazione omogenei (titoli ed esperienze...) con preselezione (soglia di accesso)
- Pubblicità adeguata all'avvio di criterio di selezione

Parametri di selezione

A titolo esemplificativo, il gruppo propone alcuni criteri:

- Titoli ed esperienze coerenti con la tematica della formazione, della dinamica di gruppi e processi gestionali

- Titoli e Crediti formativi specifici e certificati nel campo della valutazione a livello nazionale e internazionale
- Esperienze pregresse: partecipazioni a progetti ed esperienze valutative nazionali ed internazionali, purchè rilevanti
- Partecipazione e gestione di progetti di innovazione negli ultimi 15 anni
- Rappresentatività di tutti settori formativi
- Presenza effettiva in servizio presso un istituto scolastico (esclusione di personale distaccato o esonerato)
- Età (precedenza ai più giovani; possibilmente esclusione di chi non può garantire la permanenza in servizio per la durata dell'incarico);
- Anzianità: definire un range minimo e massimo

Condizioni di svolgimento dell'incarico

- Ottenere la certificazione al termine del percorso di formazione
- Durata definita, in modo da favorire la rotazione e la crescita della cultura della valutazione
- Incarico aggiuntivo (normato dal contratto, art. 19/165)
- Incarico da svolgere fuori dalla propria provincia
- Incarico conferito a dirigente in quiescenza

Il presente documento, redatto dal gruppo di lavoro partecipante al seminario di Montecatini 11-14 luglio 2005, costituisce una proposta che verrà sottoposta all'amministrazione e alle organizzazioni sindacali per le successive determinazioni.

RACCOMANDAZIONI

Costituzione team

Nella costituzione dei team, tener conto delle competenze specifiche professionali e della territorialità di appartenenza prevedendo aggregazioni interprovinciali e/o interregionali, cercando anche di tener conto della qualità delle dinamiche interpersonali. E' utile che siano definite regole esplicite di funzione (responsabilità, cosa fare, come, in quanto tempo).

Curare l'integrazione e la significatività della comunicazione istituzionale fornita dal DS