

# Sistema Nazionale di Valutazione



## LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI



**Damiano Previtali**

Dirigente MIUR

Sistema nazionale di valutazione

- 1. Le lezioni apprese**
- 2. La normativa**
- 3. Il disegno di valutazione**
- 4. I primi passi**
- 5. Il Piano di miglioramento**
- 6. Il piano formazione e accompagnamento**

# LEZIONI

## 1999 - Dal documento del Ministro sul disegno di valutazione dei capi di istituto

Il sistema di valutazione deve:

1. **superare le logiche** autoreferenziali prevedendo l'intervento di soggetti diversi
2. basarsi sull'**autoanalisi** del capo d'istituto
3. prevedere la valutazione di un soggetto terzo (**Nuclei di valutazione**)
4. prevedere il **feedback agli interessati** attraverso un colloquio di restituzione della valutazione ai capi d'istituto che lo richiedano

### CCNI scuola 31 agosto 1999 art. 41 - La valutazione del capo di istituto

Nel valutare l'attività dei capi di istituto, **i nuclei dovranno** considerare:

1. **direzione e organizzazione** dell'istituzione scolastica;
2. **relazioni interne ed esterne;**
3. **innovazione e sviluppo;**
4. **valorizzazione delle risorse umane** e gestione delle risorse finanziarie e strumentali a disposizione.

### 2003 – 2006: la sperimentazione SIVADIS

Le criticità rilevate dal monitoraggio INVALSI e trasmesse al Ministro:

- **poca trasparenza** delle procedure
- **non oggettività** dei criteri
- **non omogeneità** dell'applicazione in campo nazionale e regionale
- **mancanza di ponderazione** delle diverse condizioni operative in cui i dirigenti esercitano il loro ruolo
- **assenza di un quadro comune** di dati di riferimento

### 2008 - Il progetto INVALSI

#### Obiettivi di missione:

sono quantitativi, sono rilevabili, sono da raggiungere nel percorso triennale di valutazione, sono definiti **prioritariamente in termini di miglioramento dei tassi di apprendimento** e di riduzione dei tassi di abbandono degli studenti.

#### Obiettivi di leadership:

sono legati alle **azioni professionali** che il dirigente scolastico mette in atto per raggiungere gli obiettivi di missione

### 2013 - MIUR: Progetto per i Dirigenti scolastici neo immessi in ruolo

Dal progetto:

«**Gli obiettivi** da raggiungere scaturiscono dal processo di autovalutazione e sono **esplicitamente indicati nel Rapporto**; vengono proposti dal Dirigente scolastico al Direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale per la loro effettiva definizione e la **conseguente assegnazione nell'incarico.**»

- **Arriviamo alla valutazione dei dirigenti scolastici dopo 15 anni ...**
- **Arriviamo nel momento di massima difficoltà per i Dirigenti scolastici ...**
- **La valutazione dei dirigenti non è un'ulteriore difficoltà ... e non è esclusivamente finalizzata alla remunerazione ...**

La valutazione è:

- **orientamento e sostegno alla professionalità**
- **riconoscimento e valorizzazione della professionalità**

Ogni nuovo processo è uno spazio di innovazione  
e governo del sistema.



# La normativa





## La normativa

**DPR 28 marzo 2013,  
n. 80**

**Regolamento sul Sistema  
Nazionale di Valutazione in  
materia di istruzione e  
formazione**

Procedimento di valutazione  
Art 6, comma 4, 5

Obiettivi e Organizzazione SNV  
Art 2, comma 1, 2

Criteri generali per la  
valutazione del dirigente  
scolastico  
Art 1, comma 93

Nuclei di valutazione e funzioni  
ispettive  
Art 1, comma 94

**Legge 107  
del 13 luglio 2015**

**Riforma del sistema nazionale  
di istruzione e formazione e  
delega per il riordino delle  
disposizioni legislative vigenti**

**Direttiva Ministeriale 25  
del 28 giugno 2016**

**La valutazione dei dirigenti scolastici**

**Legge regionale 3 agosto  
2016 n. 18**

**Art. 19: valutazione dei dirigenti scolastici**



# La normativa

DPR 80 del 2013, art. 6: procedimento di valutazione

- a) Autovalutazione delle istituzioni scolastiche (R.A.)
- b) Valutazione esterna
- c) Azioni di miglioramento
- d) Rendicontazione sociale

↓  
comma 4

Le azioni ... sono dirette anche a evidenziare **le aree di miglioramento organizzativo e gestionale delle istituzioni scolastiche riconducibili al dirigente scolastico, ai fini della valutazione dei risultati della sua azione dirigenziale** secondo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e dal contratto collettivo nazionale di lavoro.





# La normativa

DPR 80 del 2013, art. 6: procedimento di valutazione

- a) Autovalutazione delle istituzioni scolastiche (R.A.)
- b) Valutazione esterna
- c) Azioni di miglioramento
- d) Rendicontazione sociale

comma 5

I piani di miglioramento, con i risultati conseguiti dalle singole istituzioni scolastiche, sono comunicati **al direttore generale** del competente Ufficio scolastico regionale, che ne tiene conto ai fini della **individuazione degli obiettivi da assegnare al dirigente scolastico** in sede di conferimento del successivo incarico e della valutazione di cui al comma 4.





# La normativa

DPR 80 del 2013, art 2:  
obiettivi e organizzazione del SNV



comma 2

**L'S.N.V. fornisce i risultati della valutazione di cui al comma 1 ai direttori generali degli uffici scolastici regionali per la valutazione dei dirigenti scolastici ai sensi dell'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni”.**

comma 1

Ai fini del miglioramento della qualità dell’offerta formativa e degli apprendimenti, l’S.N.V. valuta l’efficienza e l’efficacia del sistema educativo di istruzione e formazione ...)



# La normativa

Legge 107 del 13 luglio 2015

art .1, comma 93

Nell'individuazione degli indicatori **per la valutazione del dirigente** scolastico si tiene conto del contributo del dirigente al perseguimento dei risultati per il miglioramento del servizio scolastico previsti nel **rapporto di autovalutazione** ... e dei seguenti criteri generali:

- a. **competenze gestionali ed organizzative** finalizzate al raggiungimento dei risultati, correttezza, trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione dirigenziale, in relazione agli obiettivi assegnati nell'incarico triennale;
- b. **valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali** del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali;
- c. **apprezzamento del proprio operato** all'interno della comunità professionale e sociale;
- d. **contributo al miglioramento del successo formativo** e scolastico degli studenti e dei processi organizzativi e didattici, nell'ambito dei sistemi di autovalutazione, valutazione e rendicontazione sociale;
- e. **direzione unitaria della scuola**, promozione della partecipazione e della collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica, dei rapporti con il contesto sociale e nella rete di scuole.



# La normativa

Legge 107 del 13 luglio 2015



art .1, comma 94

**Il nucleo per la valutazione dei dirigenti scolastici** è composto secondo le disposizioni dell'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e **può essere articolato** in funzione delle modalità previste dal processo di valutazione.

**La valutazione è coerente con l'incarico triennale e con il profilo professionale** ed è connessa alla retribuzione di risultato ...

Per la valutazione dei dirigenti scolastici e la realizzazione del sistema nazionale di valutazione ... **per il triennio 2016-2018 possono essere attribuiti incarichi temporanei di livello dirigenziale non generale di durata non superiore a tre anni per le funzioni ispettive.**



# La normativa

VdA: legge regionale 3 agosto 2016 n. 18



art . 19 commi 1 e 2

La valutazione dei dirigenti scolastici è effettuata ai sensi dell'articolo 25 comma 1 del d.lgs 30 marzo 2001 n. 165 e spetta al Sovrintendente regionale, che vi provvede ai sensi della normativa vigente per i dirigenti scolastici appartenenti allo Stato ... .

Nell'individuazione degli indicatori di cui all'art. 1, comma 93 della legge 107/2015 tiene conto anche delle attività funzionali alla realizzazione degli adattamenti delle indicazioni nazionali per il curricolo, alle necessità locali di cui all'art. 40 dello statuto speciale per la valle d'Aosta.

# IL DISEGNO

(il SNV e la Valle d'Aosta)

**La valutazione della dirigenza scolastica è finalizzata al miglioramento della professionalità** dei Dirigenti e delle Istituzioni scolastiche in coerenza con il Sistema Nazionale di Valutazione (SNV).

- **Gli obiettivi del rapporto di autovalutazione (scuola)**
- **gli obiettivi regionali (VdA)**
- **gli obiettivi strategici nazionali (nazione)**

sono il punto di partenza per la valutazione dei Dirigenti scolastici, in quanto rappresentano il quadro di riferimento all'interno del quale si colloca l'azione della dirigenza e il contributo al miglioramento del servizio

*(comma 93: “nell’individuazione degli indicatori per la valutazione del dirigente scolastico si tiene conto del contributo del dirigente al perseguimento dei risultati per il miglioramento del servizio scolastico previsti nel rapporto di autovalutazione”)*

□ **La metodologia** adottata per la valutazione intende inserirsi in modo leggero all'interno del lavoro svolto quotidianamente, **senza richieste di nuove e particolari documentazioni che appesantiscono ulteriormente il lavoro richiesto ai Dirigenti**, ma valorizzando al meglio gli strumenti o i documenti già in uso.

- ❑ **Punto di partenza è l'autovalutazione del Dirigente**, attraverso un modello comune di riferimento a livello nazionale con dati ed evidenze controllabili, così come è avvenuto per il procedimento di valutazione delle Istituzioni scolastiche (art. 6 DPR 80/2013).
- ❑ **Riferimento finale per la valutazione** è il riscontro annuale sugli **obiettivi di processo realizzati** (“*specificità delle proprie funzioni*”) e **gli obiettivi di risultato raggiunti** (“*contributo del dirigente al perseguimento dei risultati per il miglioramento del servizio scolastico previsti nel rapporto di autovalutazione*”).

□ I **Dirigenti scolastici contribuiscono al perseguimento degli obiettivi attraverso “la specificità delle proprie funzioni”**, di conseguenza la valutazione non può essere fondata esclusivamente sul raggiungimento degli obiettivi, ma deve considerare innanzitutto lo specifico dell’azione dirigenziale finalizzata al loro **perseguimento** e, in particolare, i criteri generali riportati nel comma 93:

- a. competenze gestionali ed organizzative ...*
- b. valorizzazione dell’impegno e dei meriti professionali del personale ...*
- c. apprezzamento dell’operato ...*
- d. contributo al miglioramento ...*
- e. direzione unitaria della scuola, promozione della partecipazione*

## *In sintesi: sei passaggi*

1

**Definizione e consegna degli obiettivi** da parte del Sovrintendente attraverso le priorità pervenute dal RAV, le priorità nazionali individuate dal Ministro e gli obiettivi Regionali

**ENTRO  
SETTEMBRE  
2016**

**2**

**Formulazione del Piano di valutazione** da parte del Coordinatore metodologico del Sistema di valutazione (in Italia coordinatore DT)

**ENTRO  
DICEMBRE  
2016**

### *Le quattro fasi riassuntive sulla valutazione del dirigente scolastico*

**3**

**Autovalutazione annuale da parte del Dirigente** attraverso un format comune, interno al **Portfolio** con curriculum professionale e documentazione delle azioni realizzate e dei risultati ottenuti con dati e evidenze a sistema ed eventuali richieste di integrazioni da parte del Nucleo.

**ENTRO  
MAGGIO  
2017**

### *Le quattro fasi riassuntive sulla valutazione del dirigente scolastico*

**4**

**Valutazione di prima istanza da parte del Nucleo ed eventuale visita presso l'Istituzione scolastica sede di servizio del Dirigente (ogni Dirigente sarà comunque oggetto di una visita all'interno del triennio di incarico)**

**ENTRO  
LUGLIO 2017**

### *Le quattro fasi riassuntive sulla valutazione del dirigente scolastico*

5

**Valutazione finale da parte Sovrintendente**, con riferimento alla valutazione di prima istanza del Nucleo. Il Sovrintendente può discostarsi dalla valutazione del Nucleo previo motivazione scritta.

**ENTRO  
AGOSTO 2017**

### *Le quattro fasi riassuntive sulla valutazione del dirigente scolastico*

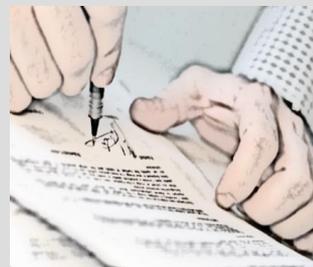
**6**

**Restituzione dei riscontri sulla valutazione da parte del Sovrintendente, e/o del Nucleo** (a livello individuale, per quanto possibile, mentre si riporteranno comunque i dati generali sui risvolti della valutazione annuale a tutti i DS in una dimensione di orientamento e sviluppo della professionalità).

**ENTRO  
DICEMBRE  
2017**

# I PRIMI PASSI

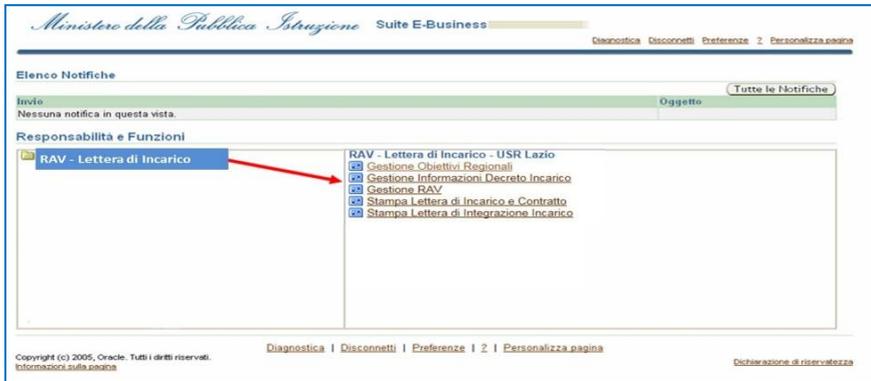
# Dal RAV all'incarico



# Dall'incarico alla valutazione



## Due strumenti complementari a supporto



Ministero della Pubblica Istruzione Suite E-Business

Diagnostica | Disconnetti | Preferenze | Personalizza pagina

Elenco Notifiche

Invio: Nessuna notifica in questa vista. Oggetto: Tutte le Notifiche

Responsabilità e Funzioni

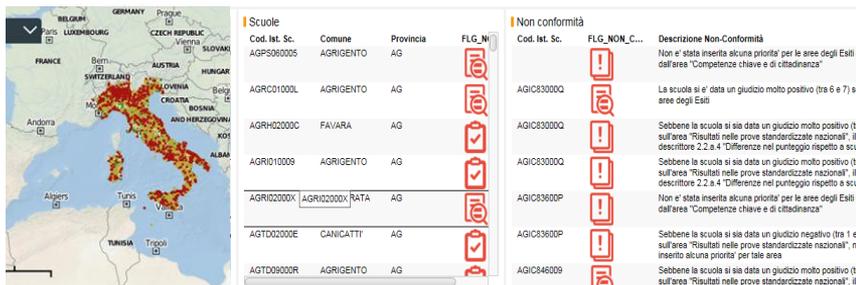
RAV - Lettera di Incarico

RAV - Lettera di Incarico - USR Lazio

- Gestione Obiettivi Regionali
- Gestione Informazioni Decreto Incarico
- Gestione RAV
- Stampa Lettera di Incarico e Contratto
- Stampa Lettera di Integrazione Incarico

Copyright (c) 2005, Oracle. Tutti i diritti riservati. Dichiarazione di riservatezza

L'applicazione, accessibile dal SIDI, consente di produrre **la lettera di incarico**, personalizzare gli obiettivi regionali e modificare le priorità inserite nei RAV dai Dirigenti Scolastici



Scuole				Non conformità		
Cod. Ist. Sc.	Comune	Provincia	FLG_N°	Cod. Ist. Sc.	FLG_NON_C...	Descrizione Non-Conformità
AGPS080005	AGRIGENTO	AG				Non è stata inserita alcuna priorità per le aree degli Estili dall'area "Competenze chiave e di cittadinanza"
AGRC01000L	AGRIGENTO	AG		AGIC83000Q		La scuola si è data un giudizio molto positivo (tra 6 e 7) su aree degli Estili
AGRH02000C	FALVARA	AG		AGIC83000Q		Sebbene la scuola si sia data un giudizio molto positivo (in sull'area "Risultati nelle prove standardizzate nazionali", il descrittore 2.2 a 4 "Differenze nel punteggio rispetto a scu
AGRI010009	AGRIGENTO	AG		AGIC83000Q		Sebbene la scuola si sia data un giudizio molto positivo (in sull'area "Risultati nelle prove standardizzate nazionali", il descrittore 2.2 a 4 "Differenze nel punteggio rispetto a scu
AGRI02000X	AGRIGENTO	AG		AGIC83600P		Non è stata inserita alcuna priorità per le aree degli Estili dall'area "Competenze chiave e di cittadinanza"
AGTD02000E	CANICATTI	AG		AGIC83600P		Sebbene la scuola si sia data un giudizio negativo (tra 1 e sull'area "Risultati nelle prove standardizzate nazionali", n inserito alcuna priorità per tale area
AGTD09000R	AGRIGENTO	AG		AGIC846009		Sebbene la scuola si sia data un giudizio molto positivo (in sull'area "Risultati nelle prove standardizzate nazionali", il

Il **cruscotto analitico dei RAV** fornisce l'evidenza della conformità dei RAV rispetto a delle analisi e delle regole predefinite. Rappresenta uno strumento a supporto della preparazione della lettera di incarico

## ***I criteri di riferimento per l'elaborazione di un "buon" rapporto di autovalutazione.***

1	<b>Completezza</b>	Il RAV deve essere completato in tutte le sue parti
2	<b>Coerenza</b>	Vi deve essere coerenza fra autovalutazione e dati, ad esempio non è possibile una autovalutazione di eccellenza nelle prove standardizzate (6 o 7) con dati Invalsi sotto la media provinciale o con le scuole con ESCS simile; oppure in situazioni con autovalutazione negative in alcune aree degli esiti (1 o 2 o 3) è necessario avere una priorità sulle stesse aree ... ecc. ecc.
3	<b>Chiarezza</b>	Gli obiettivi sono ben definiti e rilevabili, in particolare i traguardi sono quantificabili e misurabili
4	<b>Pertinenza</b>	Gli obiettivi di risultato riguardano gli esiti e non i processi
5	<b>Rilevanza</b>	Gli obiettivi, con particolare attenzione agli obiettivi di sistema della PAT, sono rilevanti e sfidanti per i prossimi tre anni e non marginali o di fatto già raggiungibili con le azioni in atto a livello di sistema

## La possibilità di controllo incrociato delle scuole, dei Direttori USR e del MIUR

I RAV delle scuole sono analizzati rispetto ad un insieme predefinito di regole



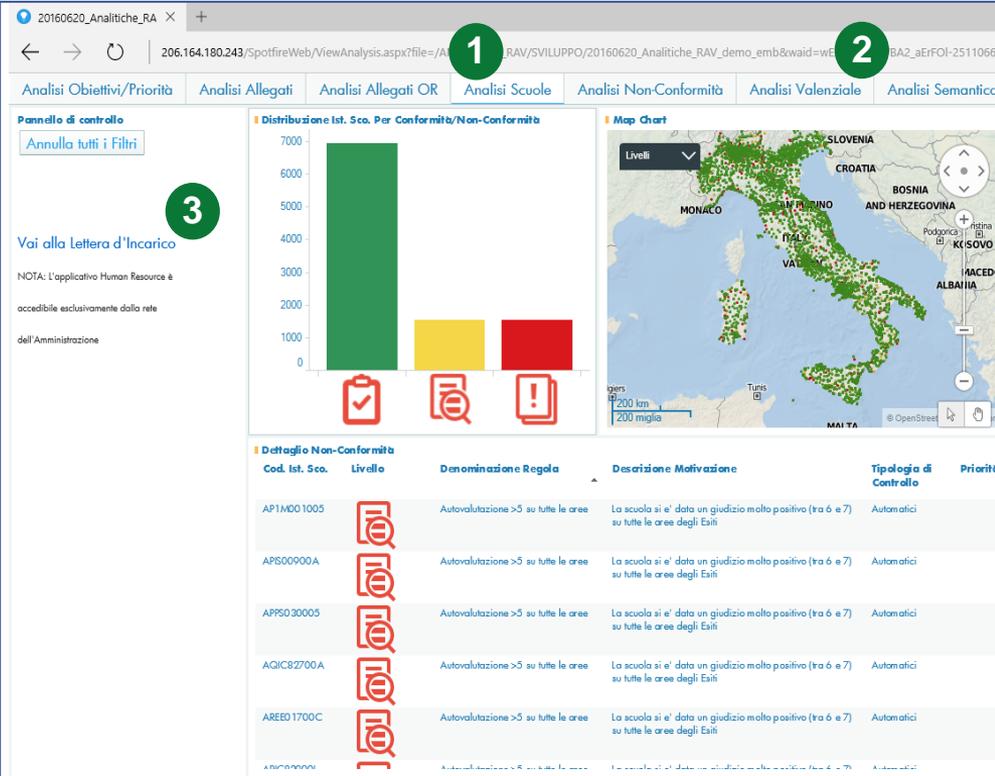
- Non-Conformità calcolate sulla base dei controlli formali
- Non-Conformità calcolate sulla base della grammatica valenziale e analisi semantica dei testi

Regola	Semaforo	Icona
Conforme	Verde	
Deve esserci almeno una priorità diversa dalla numero 3 - Competenze chiave e di cittadinanza	Rosso	
Se la scuola si è data un giudizio negativo su una delle 4 aree degli Esiti, deve aver inserito una priorità in corrispondenza di tale area	Rosso per voto da 1 a 3 Giallo Altrimenti	
Segnalare se la scuola si è data voto 6/7 su tutte le 4 aree degli Esiti	Giallo	
Se la scuola si è data voto 6/7 per tutte le 4 aree degli Esiti, l'indicatore 2.2.a.4 Punteggio in italiano e matematica – Diff. ESCS (a livello di scuola) deve avere un valore positivo	Rosso se diff. ESCS <-2 Giallo Altrimenti	
Numero di Priorità maggiore di 6	Giallo	
Analisi Semantica delle Priorità	Rosso/Giallo	
Analisi Semantica dei traguardi	Rosso/Giallo	

## Supporto alla lettera di incarico

La reportistica predisposta a supporto della preparazione della Lettera d'Incarico è composta da tre macro sezioni:

- 1 Analisi per Scuola** - In questa sezione è possibile individuare le scuole in base al livello di Conformità globale
- 2 Approfondimenti** - In questa sezione è possibile accedere alla reportistica di dettaglio delle Non-Conformità:
  - Analisi delle Non-Conformità
  - Analisi Valenziale (chiarezza) delle Priorità/traguardi
  - Analisi di coerenza delle Priorità/traguardi
- 3 Lettera d'Incarico** - In questa sezione è presente il collegamento Verso l'applicativo HR. Il sistema HR, per motivi di sicurezza, è accessibile esclusivamente dalla rete dell'Amministrazione

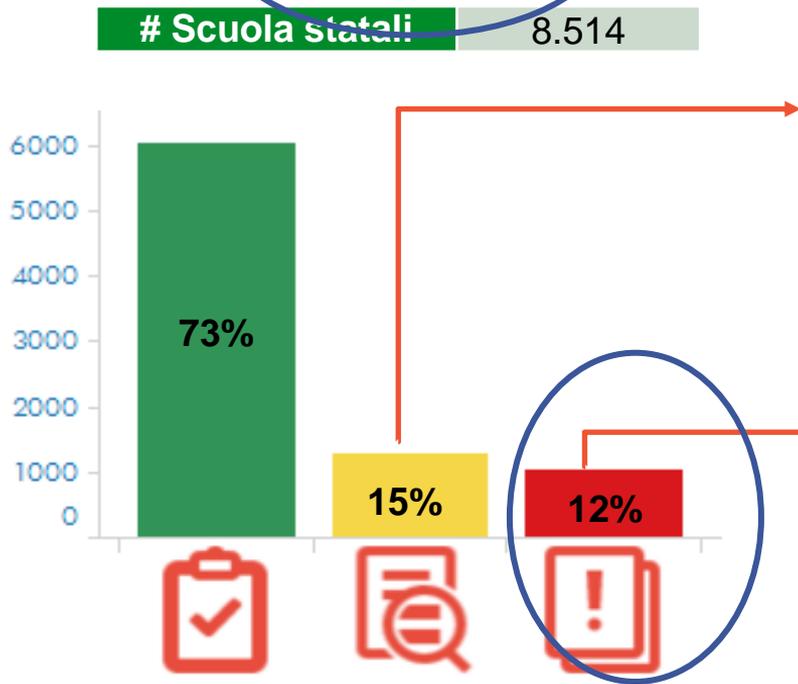


The screenshot displays the RAV system interface with the following components:

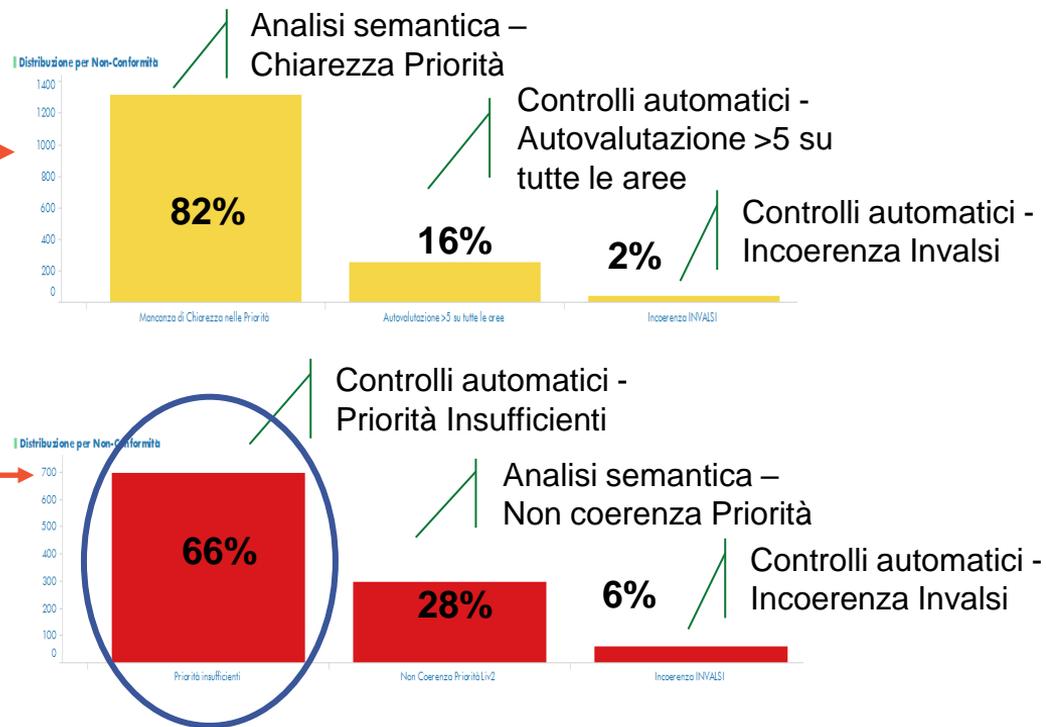
- Navigation Tabs:** Analisi Obiettivi/Priorità, Analisi Allegati, Analisi Allegati OR, **Analisi Scuole** (highlighted), Analisi Non-Conformità, Analisi Valenziale, Analisi Semantica.
- 1 Pannello di controllo:** Includes a button "Annulla tutti i Filtri" and a link "Vai alla Lettera d'Incarico". A note states: "NOTA: L'applicativo Human Resource è accessibile esclusivamente dalla rete dell'Amministrazione".
- 2 Distribuzione Ist. Sco. Per Conformità/Non-Conformità:** A bar chart showing the distribution of schools across different conformity levels, with icons for each level (green checkmark, yellow warning, red exclamation mark).
- 3 Map Chart:** A map of Italy showing school locations, with a dropdown menu for "Livelli" (Levels).
- 4 Dettagli Non-Conformità:** A table listing non-compliance details for various schools.

Cod. Ist. Sco.	Livello	Denominazione Regola	Descrizione Motivazione	Tipologia di Controllo	Priorità
AP1MD01005	Icona Non-Conformità	Autovalutazione >5 su tutte le aree	La scuola si e' data un giudizio molto positivo (tra 6 e 7) su tutte le aree degli Esiti	Automatici	
APS00900A	Icona Non-Conformità	Autovalutazione >5 su tutte le aree	La scuola si e' data un giudizio molto positivo (tra 6 e 7) su tutte le aree degli Esiti	Automatici	
APPS03005	Icona Non-Conformità	Autovalutazione >5 su tutte le aree	La scuola si e' data un giudizio molto positivo (tra 6 e 7) su tutte le aree degli Esiti	Automatici	
AOIC82700A	Icona Non-Conformità	Autovalutazione >5 su tutte le aree	La scuola si e' data un giudizio molto positivo (tra 6 e 7) su tutte le aree degli Esiti	Automatici	
AREED1700C	Icona Non-Conformità	Autovalutazione >5 su tutte le aree	La scuola si e' data un giudizio molto positivo (tra 6 e 7) su tutte le aree degli Esiti	Automatici	

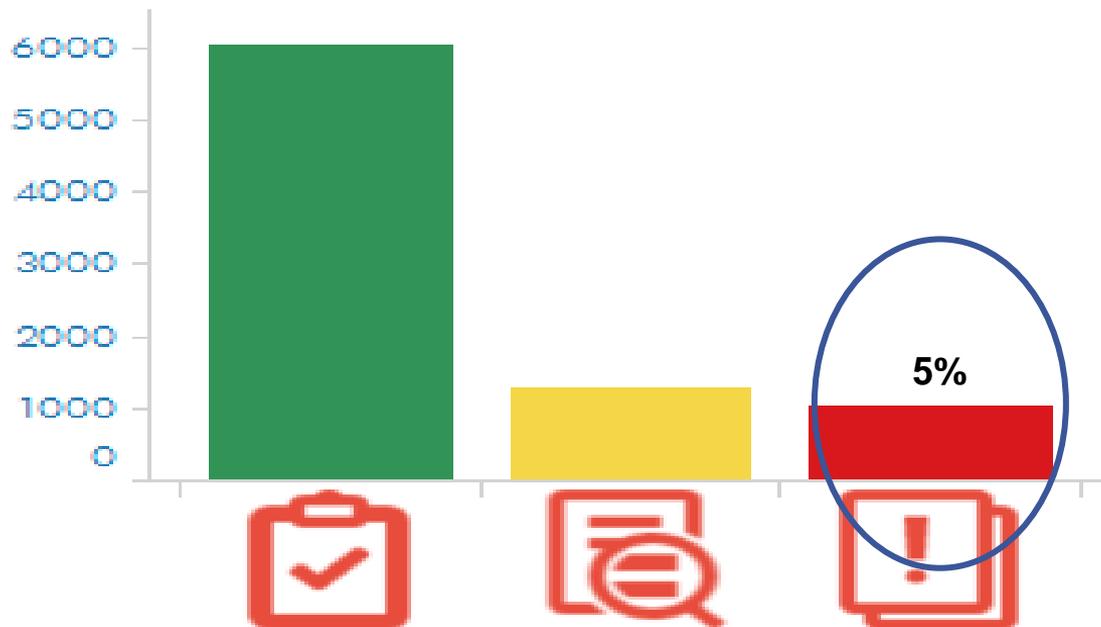
Di seguito è riportata la distribuzione degli istituti scolastici per tipologia di conformità (RAV 2014/2015)



## Distribuzione per non conformità

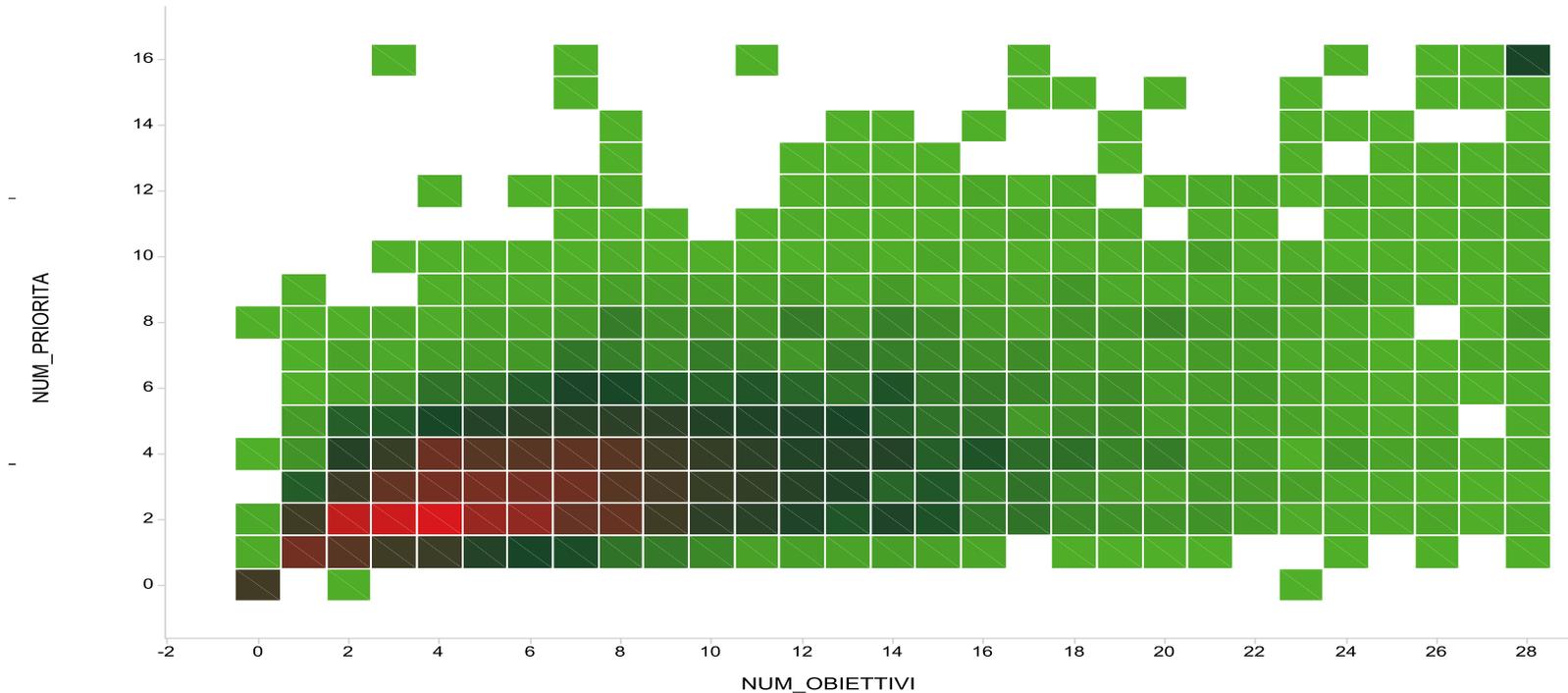


## Previsione RAV 2015/2016



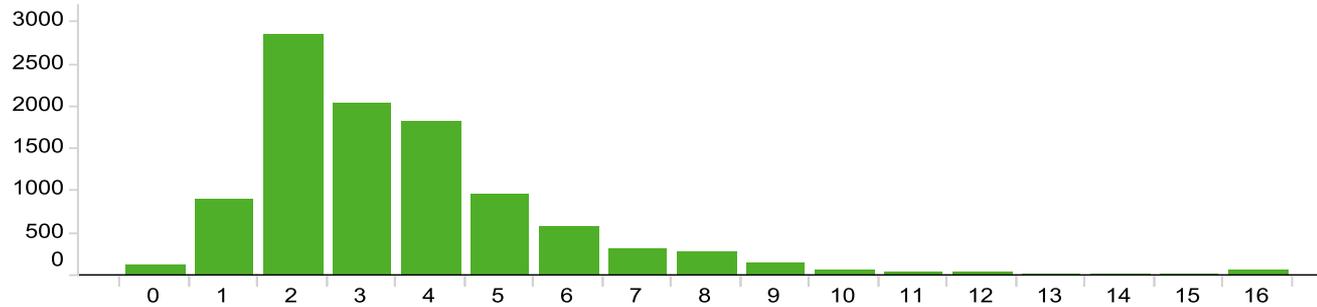
# Numero obiettivi e priorità nel RAV

NUM\_PRIORITA vs. NUM\_OBIETTIVI



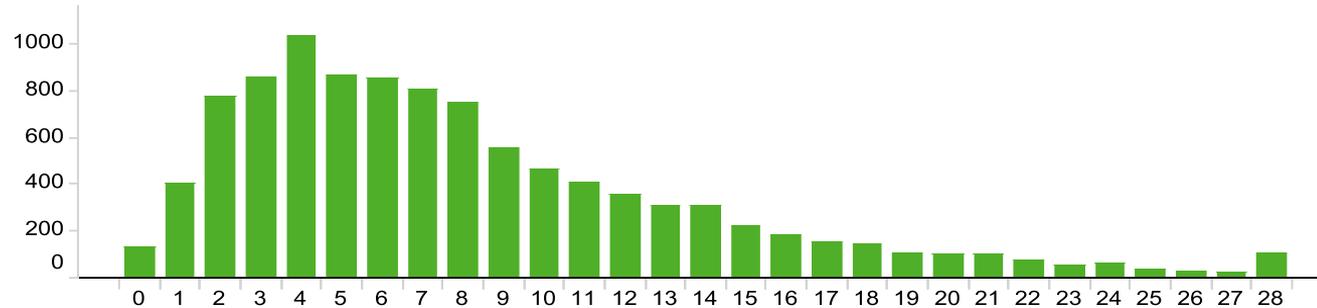
Obiettivi Processi Priorità

## Numero scuole per Priorità



## NUM\_PRIORITA

## Numero Scuole per Obiettivi



## NUM\_PRIORITA

AREA	PRIORITA'	TRAGUARDO
RISULTATI SCOLASTICI	Aiutare i deboli	Prevedere percorsi personalizzati (DSA e BES) e di recupero / potenziamento in orario extracurricolare
	Disorganizzazione del pensiero e strutture logiche carenti	Sviluppo di un atteggiamento metacognitivo e autoriflessivo dei processi di apprendimento
	OSA disciplinari in italiano	Comunicative ed espressive in madrelingua

AREA	PRIORITA'	TRAGUARDO
PROVE STANDARDIZZATE	<p>Si è deciso di non prendere in considerazione questo aspetto</p>	<p>Si è deciso di non prendere in considerazione questo aspetto</p>
	<p>Ampliare la conoscenza e l'utilizzo delle tecnologie informatiche</p>	<p>Migliorare il livello di competenze digitali, linguistiche (anche di lingua straniera) e logico – matematiche.</p>
	<p>Esecuzione serena e priva di ansia.</p>	<p>La maggior parte degli alunni non mostra preoccupazione</p>

AREA	PRIORITA'	TRAGUARDO
COMPETENZE CHIAVE DI CITTADINANZA	Tutti gli obiettivi vengono raggiunti	
	Favorire la relazionalità positiva e l'assunzione di responsabilità	Incrementare del 10% la relazionalità tra le varie scuole dell'Istituto, con attività e progetti comuni (Accoglienza, Natale, fine anno, concorsi)
	Supportare i deboli	Utilizzare al meglio le risorse a disposizione

AREA	PRIORITA'	TRAGUARDO
RISULTATI A DISTANZA	Ottimi	Ottimi
	Che siano cittadini responsabili	Che apprezzino la bellezza e i beni del territorio, si sentano orgogliosi di appartenerci per poter curarlo e proteggerlo
	Migliorare la qualità d'aula	Formazione dei docenti in merito: TIC a supporto della didattica; metodologie innovative; progettazione per competenze; competenze professionali

*La valutazione dell'attività dei dirigenti scolastici è effettuata, ... ,*

**secondo le seguenti dimensioni professionali:**

- a) **competenze gestionali ed organizzative** finalizzate al raggiungimento dei risultati, correttezza, trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione dirigenziale, in relazione agli obiettivi assegnati nell'incarico triennale;
- b) **valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali** del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali;
- c) **apprezzamento dell'operato** all'interno della comunità professionale e sociale;
- d) **contributo al miglioramento del successo formativo e scolastico** degli studenti e dei processi organizzativi e didattici, nell'ambito dei sistemi di autovalutazione, valutazione e rendicontazione sociale;
- e) **direzione unitaria** della scuola, **promozione della partecipazione** e della collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica, dei rapporti con il contesto sociale e nella rete di scuole.

La valutazione dei dirigenti scolastici è effettuata a partire da un **processo strutturato** attraverso gli **strumenti di valutazione** per una pluralità di **dimensioni professionali** (in conformità ai criteri generali del comma 93)

## Fasi del Processo di Valutazione del DS a.s (2016/17)

Definizione e consegna degli obiettivi

Formulazione del Piano di valutazione

Autovalutazione annuale da parte del Dirigente attraverso un format comune sulle azioni realizzate e i risultati ottenuti

Valutazione di prima istanza da parte del Nucleo ed eventuale visita presso l'Istituzione scolastica

Valutazione finale da parte del D.USR, con riferimento alla valutazione di prima istanza del Nucleo.

Restituzione dei riscontri della valutazione da parte del D.USR e/o del Nucleo

entro  
luglio  
2017

entro  
agosto  
2017

Dimensioni della valutazione (comma 93)	PESI*
<b>Autovalutazione Portfolio del DS</b>	
Direzione unitaria, promozione della partecipazione ... competenze gestionali e organizzative finalizzate al raggiungimento dei risultati ... (lettera a, d, e, comma 93)	60%
Valorizzazione delle risorse professionali, dell'impegno e dei meriti professionali (lettera b comma 93)	30%
Apprezzamento del proprio operato all'interno della comunità professionale e sociale (lettera c comma 93)	10%

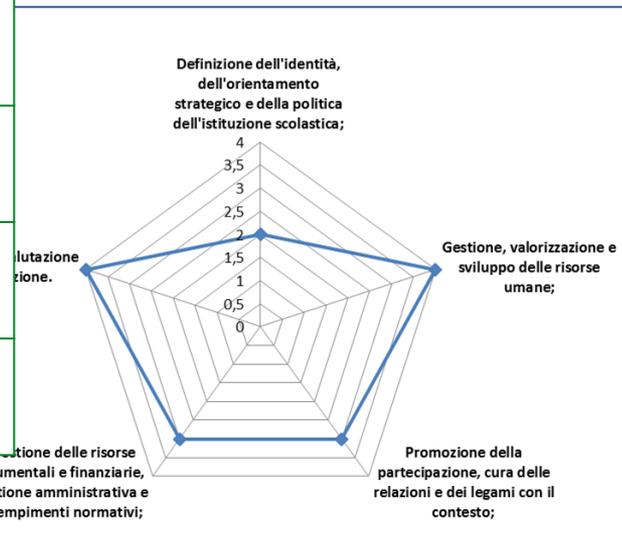
Le diverse aree corrispondenti alle dimensioni professionali hanno un peso diverso nella valutazione

Il **Portfolio**, oltre ad essere riferimento **per l'autovalutazione**, diviene lo strumento di supporto e di accompagnamento a tutto il processo di valutazione. La sua composizione prevede: **una parte pubblica e una parte riservata**

## Portfolio del DS

SEZIONE	Responsabilità	Facoltativa/Obbligatoria
<b>Anagrafe professionale</b>	Parte di competenza del DS	Obbligatoria e pubblica
<b>Autovalutazione e bilancio delle competenze</b>	Parte di competenza del DS	Facoltativa e riservata all'autovalutazione del Dirigente scolastico
<b>Obiettivi e azioni professionali</b>	Parte di competenza del DS	Obbligatoria e pubblica
<b>Documentazione della valutazione</b>	Parte di competenza del Nucleo	Obbligatoria e riservata al D.USR e al Dirigente scolastico

## Sintesi dell'autovalutazione sulle dimensioni professionali



## ... ed eliminare gli adempimenti/accanimenti burocratici inutili

	DOCUMENTI e ORIENTAMENTO AL MIGLIORAMENTO	TEMPI
1	Il PTOF	In uso
2	Il Rapporto di autovalutazione	In uso
3	Il PdM della scuola (oltre al monitoraggio MIUR)	In uso
4	La relazione dei nuclei esterni di valutazione (ove presente)	In uso
5	La rendicontazione sociale	In sviluppo
6	Il programma annuale	In uso
7	L'atto di indirizzo del Ds al Collegio dei docenti per la predisposizione del PTOF	In uso
8	Relazione al Cdil del 30 giugno	In uso
9	Piano della formazione	In uso
10	Piano nazionale scuola digitale	In uso
11	Piano alternanza scuola e lavoro (Il ciclo)	In uso
12	Piano annuale per l'inclusione	In uso
13	Piano annuale delle attività	In uso
14	Valorizzazione professionale dei docenti (cfr. anche monitoraggio "merito")	In uso
15	Fondo di istituto	In uso
16	Contratto di istituto	In uso
17	Strumenti di percezione	A.s. 2016/17
18	Fascicolo personale del DS	In uso
X	Altri documenti (consultati o messi a disposizione)	

## Nucleo di valutazione.



**Ogni Nucleo è costituito** ai sensi dell'art. 25, comma 1 del D.L.vo 30 marzo 2001, n. 165, da un dirigente tecnico, amministrativo o scolastico in funzione di coordinatore, da due esperti in possesso di specifiche e documentate esperienze in materia di organizzazione e valutazione. Il nucleo deve sempre avere la presenza di almeno un Dirigente scolastico.

**Inoltre ogni Nucleo può essere articolato** con una diversa composizione, in relazione al procedimento e agli oggetti di valutazione, come previsto dall'art. 1 comma 94 della legge 13 luglio 2015, n. 107.

	<b>PASSAGGI</b>	<b>RIFERIMENTI PRIORITARI</b>
1	<b>Autovalutazione, curriculum, azioni professionali e progettualità</b>	Portfolio
2	<b>Reperimento, consultazione e analisi della documentazione ad integrazione del Portfolio</b>	Vedi elenco documenti
3	<b>Prima analisi complessiva e primi elementi di valutazione</b>	Funzioni a sistema e tabella riassuntiva valutazione
4	<b>Visita presso istituzione scolastica</b>	Protocollo di visita
5	<b>Analisi e valutazione di prima istanza</b>	Protocollo di analisi e valutazione
6	<b>Consegna della valutazione al D.USR</b>	Tabella riassuntiva valutazione

L'**esito della valutazione** annuale deve essere sintetizzato con una delle seguenti espressioni:

- **pieno raggiungimento degli obiettivi**
- **avanzato raggiungimento degli obiettivi**
- **buon raggiungimento degli obiettivi**
- **mancato raggiungimento degli obiettivi**

Alla valutazione fa seguito la corresponsione della retribuzione di risultato sulla base della contrattazione integrativa regionale.

In caso di **mancato raggiungimento degli obiettivi** trova applicazione l'art. 21 del d.l.vo 30 marzo 2001, n. 165.

**Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione ...** ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, **l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale.**

In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, **revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione ...**

**La retribuzione di risultato dovrà tener conto di un'idonea diversificazione tra i livelli di raggiungimento degli obiettivi** “*pieno; avanzato; buono*”, mentre per quanto riguarda il “*mancato raggiungimento degli obiettivi*” non vi sarà nessuna retribuzione di risultato.

Al livello di raggiungimento degli obiettivi “**pieno**” è riconosciuta una maggiorazione del compenso compresa **tra il 10 e il 30 per cento** rispetto al trattamento di risultato riconosciuto al livello “**avanzato**”;

al livello di raggiungimento degli obiettivi “**avanzato**” è riconosciuta una maggiorazione del compenso pari **almeno al 5 per cento**, rispetto a quella riconosciuta al livello “**buono**”.



# Il Piano di Miglioramento (PdiM)

**Il miglioramento è un processo dinamico e continuo che coinvolge tutta la comunità scolastica**



**Fa leva sulle modalità organizzative, gestionali e didattiche messe in atto dalla scuola nella sua autonomia**

**Il PdiM è un percorso di pianificazione e di sviluppo che parte dalle priorità indicate nel RAV**



# Il Piano di Miglioramento: gli attori

Il coordinamento e la responsabilità del PdiM sono del dirigente scolastico.

È opportuno che il dirigente operi con il nucleo di valutazione e miglioramento per:

- **favorire** il coinvolgimento diretto della comunità scolastica e promuovere momenti d'incontro e di condivisione sia degli obiettivi sia delle azioni del piano di miglioramento;
- **valorizzare** le risorse interne responsabilizzando e individuando le competenze professionali in relazione a quanto previsto nel piano;
- **promuovere** la riflessione dell'intera comunità scolastica attraverso una progettazione delle azioni che introduca nuovi approcci al miglioramento scolastico, basati sulla condivisione di percorsi di innovazione;



# Il Piano di Miglioramento: il monitoraggio

## Tabella 1

### La composizione del Nucleo

È opportuno che ogni scuola abbia un nucleo stabile, anche con articolazioni variabili, che segua i vari processi: dall'autovalutazione, al miglioramento per arrivare poi alla rendicontazione.

Nella tabella andranno specificati i nomi dei componenti del Nucleo interno di valutazione e il loro ruolo.

Nome	Ruolo



# Il Piano di Miglioramento: il monitoraggio

## Tabella 2

### Priorità di miglioramento, traguardi di lungo periodo e monitoraggio dei risultati

La tabella riporta le priorità individuate nel RAV. La scuola dovrà completarla con il risultato effettivamente raggiunto al termine di ciascun anno scolastico, misurato con gli strumenti utilizzati per il monitoraggio interno, per controllare se e in quale misura si sta progredendo in direzione dei traguardi preventivati.

Esiti degli studenti	Priorità n. 1	Traguardo	Risultati a.s.	Risultati a.s.
Risultati scolastici				
Risultati nelle prove standardizzate				
Competenze chiave e di cittadinanza				
Risultati a distanza				



# Il Piano di Miglioramento: il monitoraggio

## Tabella 3

### Relazione tra obiettivi di processo, aree di processo e priorità di miglioramento

La tabella riporta gli obiettivi di processo e indica le connessioni con le rispettive aree. La scuola deve esplicitare, mettendo una “X” nelle apposite colonne, anche le connessioni con le priorità individuate, in modo da evidenziare le relazioni tra gli obiettivi di processo, le aree coinvolte e le direzioni strategiche di miglioramento scelte.

Area di processo	Obiettivi di processo	Priorità	
		1	2
Curricolo, progettazione e valutazione	1		
	2		
	3		
	4		
Ambiente di apprendimento	1		
	2		
	3		
	4		



# Il Piano di Miglioramento: il monitoraggio

## Tabella 4

### Azioni specifiche del dirigente scolastico

La tabella, replicata per ciascun obiettivo di processo, riprende e sviluppa le azioni specifiche che rappresentano il “contributo del dirigente al perseguimento dei risultati per il miglioramento del servizio scolastico previsti nel rapporto di autovalutazione” (Legge n.107/2015, art.1, comma 93) e chiede di collegare ciascuna di esse ad una possibile dimensione professionale:

- definizione dell'identità, dell'orientamento strategico e della politica dell'istituzione scolastica;
- gestione, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane;
- gestione delle risorse strumentali e finanziarie;
- cura delle relazioni esterne e dei legami con il contesto;
- gestione amministrativa e adempimenti normativi;
- monitoraggio, valutazione e rendicontazione.

Priorità ...

Area di processo: \_\_\_\_\_

Obiettivo di processo:

Azioni del dirigente scolastico

Dimensioni del profilo professionale interessate



# Il Piano di Miglioramento: il monitoraggio

## Tabella 5

### Risorse umane esterne e risorse strumentali

Indicare le spese previste per la collaborazione al PdiM di figure professionali esterne alla scuola e/o per l'acquisto di attrezzature specifiche.

Tipologia di risorsa	Spesa prevista	Fonte finanziaria
Formatori		
Consulente per il miglioramento		
Attrezzature		
Altro		



# Il Piano di Miglioramento: il monitoraggio

## Tabella 6 Consulenze esterne

**La scuola si è avvalsa di consulenze esterne?**

- Sì    No

**Se sì da parte di chi?**

- Indire
- Università (specificare quale): .....
- Enti di Ricerca (specificare quale):  
.....
- Associazioni culturali e professionali  
(specificare quali): .....
- Altro (specificare): .....

# IL PIANO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE



“La garanzia di una Buona Scuola è: un Buon Direttore”  
(Francesco De Sanctis: *Discorso al Parlamento* 1874)