**Scheda**

**Valutazione del dirigente scolastico**

**Intervento del dirigente tecnico Ettore Acerra al Seminario DiSAL di Genova**

**5 novembre 2015**

Il dirigente tecnico del MIUR Ettore Acerra ha tratteggiato, con chiarezza e competenza, il modello di valutazione dei ds su cui il MIUR sta predisponendo la Direttiva. La valutazione dei ds si inserisce, secondo Acerra, in un piano integrato di valutazione che il MIUR sta predisponendo e che, oltre i prèsidi, riguarderà, a regime:

le singole scuole (avviata con la pubblicazione del RAV),

la valutazione degli apprendimenti degli studenti (con la certificazione delle competenze al termine dei cicli)

la valutazione dei docenti

chiarendo subito che il corrente a.s. va considerato come un anno di transizione, di presentazione e di accompagnamento nel quale i presidi saranno invitati a predisporre le linee di intervento ed individuare le aree da presidiare per la predisposizione del Piano di miglioramento della propria scuola. Durante il corrente a.s. il MIUR – ha anticipato il relatore - organizzerà un tour di presentazione dei contenuti della Direttiva e delle relative Linee guida che toccherà circa 40 punti territoriali.

Il processo di valutazione vero e proprio dei dirigenti scolastici partirà invece il 1 settembre 2016 in coincidenza con l’avvio del triennio di attuazione del Piano dell’Offerta Formativa e del Piano di miglioramento per concludersi al termine del successivo triennio. Alla data del 1.9.2016 ogni dirigente riceverà un contratto sottoscritto dal direttore regionale nel quale conterrà gli obiettivi di triennio ai quali sarà legata la sua valutazione ed attribuita la conseguente retribuzione di risultato al termine del triennio di nomina. Per i ds che al 1.09.2016 saranno in corso di contratto verrà sottoposto un contratto con un’integrazione di obiettivi. Gli obiettivi saranno riferiti a tre tipologie:

obiettivi di sistema, con riferimento al profilo del ds come riportato nell’art 25 del dlvo 165/2001.

obiettivi di territorio, legati a priorità strategiche dell’area a cui la scuola appartiene

obiettivi di miglioramento come riportati nel RAV del proprio istituto, con riferimento alle priorità e criticità ivi

segnalati e direttamente individuati dalla consultazione online del Rav come riportato in ‘Scuola in chiaro’.

L’attribuzione degli obiettivi di risultato sarà definita per ciascun ds che potrà ricontrattare a sua volta il perfezionamento degli obiettivi attribuitigli per una miglior chiarezza e, quindi, di efficacia di risultato.

Nel corrente a.s. i 182 milioni di euro del FUN già disponibili per la valutazione di risultato dell’a.s. 2015/16 saranno distribuiti ai prèsidi, previa contrattazione regionale, ancora sulla base dei coefficienti di complessità attribuiti a ciascun istituto scolastico. Dall’a.s. 2016/17 entrerà in vigore, invece, la assegnazione del Fondo a seguito della graduale implementazione del modello di valutazione: per i primi due anni probabilmente calibrando il valore della retribuzione aggiuntiva sulla coerenza dimostrata dal ds tra gli obiettivi contenuti nel piano di miglioramento e le azioni avviate, mentre al termine del triennio attribuendolo sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. L’INVALSI, in attuazione di quanta previsto dal DPR 80/2013, ha già predisposto, per ciascuno dei 7 processi previsti nel RAV, un repertorio di azioni attraverso le quali il ds potrà presidiare i processi individuati a conclusione del Rav e rispetto alle quali avverrà anche una parte della sua valutazione triennale.

Dall’intervento di Acerra è emerso che il modello di leadership a cui il percorso di valutazione fa riferimento è quello che viene definito ‘leadership per l’apprendimento’ (A. Paletta 2015) caratterizzato dalla capacità di presidiare i seguenti macroprocessi:

1. orientamento strategico
2. gestione del curricolo e della didattica
3. gestione dell’organizzazione scolastica
4. gestione dei processi di autovalutazione e di miglioramento
5. sviluppo del capitale umano
6. gestione delle reti e dei portatori di interesse.

Dalla relazione di Acerra sono emerse 3 chiavi di lettura dei modello di valutazione delle scuole e del dirigente scolastico:

1. Il RAV rappresenta il quadro di riferimento all’interno del quale si colloca l’azione del ds ed il suo personale contributo al perseguimento delle priorità dei traguardi di lungo periodo decisi dalle istituzioni scolastiche autonome;
2. I ds contribuiscono al perseguimento delle priorità e dei traguardi di lungo periodo in maniera diretta ed indiretta fornendo una guida unitaria all’istituzione scolastica sul piano gestionale, organizzativo e dell’impostazione didattica
3. I risultati raggiunti dall’istituzione scolastica al termine del triennio di riferimento del RAV rappresentano un imprescindibile parametro di riscontro e, quindi, di valutazione dell’azione dirigenziale.

Le *dimensioni valutative* con le quali saranno misurati i ds sono quelle previste dal c. 93 della L. 107/2015.

* il contributo dato al raggiungimento dei risultati del Piano di miglioramento attraverso le azioni dirigenziali messe in atto;
* l’apprezzamento della comunità scolastica e sociale di riferimento attraverso questionari di apprezzamento predisposti centralmente dal MIUR per tutte le scuole;
* la valorizzazione delle risorse umane con l’attribuzione della retribuzione di merito e con un’adeguata pianificazione della formazione;
* la valorizzazione del CV del ds attraverso l’implementazione di un portfolio.

L’intervento del dirigente tecnico Acerra, molto seguito dai presenti, si è poi soffermato sui nodi ancora da sciogliere rispetto al percorso di valutazione dei ds e rispetto ai quali gli uffici tecnici del MIUR stanno lavorando e che verranno sottoposti alle scelte politiche del Ministro.

Tra questi:

* il peso percentuale da attribuire a ciascuna delle 4 dimensioni valutative ( un’ipotesi potrebbe, ad esempio, distribuire la seguente graduazione: 40% ai risultati di apprendimento degli studenti/20% alla capacità di valorizzare le risorse umane/ 20% per il grado di apprezzamento dei genitori e della comunità sociale/20% per il curriculum professionale del ds)
* la distribuzione in fasce di merito rispetto alla valutazione ( si va probabilmente verso una individuazione di 4 fasce: risultati raggiunti in modo eccellente, raggiunti in maniera buona, risultati raggiunti in modo sufficiente, risultati non raggiunti; sono le fasce individuate anche dal sistema inglese)
* il numero di ds da inserire in ciascun fascia di merito
* la distinzione quantitativa nell’indennità di risultato tra le fasce
* la necessità di stabilire quali aspetti determinare in una direttiva ministeriale sulla valutazione del ds e quali rimandare alla contrattazione con e OO.SS.
* la necessità di individuare un meccanismo che consenta in qualche misura un allineamento della valutazione rispetto ai cicli triennali del POF, del PdM e degli incarichi triennali dirigenziali
* la necessità di individuare la composizione, le competenze e la formazione del nucleo di valutazione da insediare presso gli UU.SS. RR:
* la necessità di individuare le conseguenze di un’eventuale valutazione negativa di risultato del ds (l’OCDE stima in Inghilterra una percentuale di circa il 3-4% di ds): le ricadute sull’indennità di risultato, sulla conferma nella scuola cui il ds è assegnato o sul mutamento dell’incarico dirigenziale
* la necessità di stabilire i parametri per la valutazione annuale e quella al termine del triennio ( l’ipotesi potrebbe essere quella di valutare nei primi due anni solo la *coerenza* delle azioni attuate dal ds per il raggiungimento degli obiettivi del PdM e di valutare, invece, al termine del triennio *i risultati di miglioramento* ottenuti.

Si sta prevedendo, infine, la possibilità che, a richiesta, il ds che è stato valutato al termine del triennio (o del periodo di riferimento del proprio contratto) possa richiedere all’USR la Restituzione della valutazione per verificare l’istruttoria seguita, le motivazioni della valutazione, soprattutto in caso di valutazione negativa.

Il Nucleo interno di valutazione istituito nello scorso anno nelle scuole italiane per addivenire alla stesura del RAV nella prospettiva del Piano di miglioramento che nel corrente a.s. le istituzioni scolastiche dovranno redigere diventerà naturalmente un ‘Nucleo di miglioramento’ che supporterà il ds nell’individuazione e nella predisposizione dei passaggi del processo di miglioramento. Il consiglio di Acerra ai dirigenti presenti è stato quello di porre particolare cura nella predisposizione del Piano di miglioramento della propria scuola perché su di esso e sulle azioni in esso previste sarà centrata la valutazione dirigenziale: il suggerimento è stato quello di una attenta lettura della Nota Miur del 2.9.2015 relativa ai Piani di miglioramento che contiene, anche solo come proposta, indicazioni proprio sulla stesura del Piano medesimo. Il MIUR non pare intenzionato, al momento, a predisporre un format nazionale per la stesura del PdM, anche nel rispetto della autonomia delle singole istituzioni scolastiche. Si potrà confrontare il proprio modello di PdM eventualmente con quello predisposto dall’INDIRE sul proprio sito che calibra l’impatto e la fattibilità delle azioni previste dal Piano medesimo.

E’ apparsa evidente ai presenti l’importanza e la centralità della stesura del Piano di miglioramento in vista della attribuzione degli obiettivi di risultato da parte dell’USR e della relativa valutazione del ds

Il dibattito seguito alla intensa e ricca relazione di Acerra al Seminario DISAL di Genova ha consentito di ulteriormente chiarire alcuni aspetti del tema.

Il presidente DiSAL nelle conclusioni, oltre l’apprezzamento sincero per la relazione e l’organizzazione del Seminario, ha auspicato il pronto avvio del sistema di valutazione dei ds dopo le diverse precedenti sperimentazioni alle quali anche DiSAL aveva contributo all’ideazione ed all’applicazione ed ha auspicato che il processo prenda avvio congiuntamente all’introduzione di un sistema di valutazione anche degli altri soggetti della scuola, necessario per una piena valorizzazione anche del ruolo del ds

Il presidente Delfino ha, infine, sottolineato come il modello di valutazione descritto da Acerra, ed in via di definizione da parte del MIUR, non contenendo nelle dimensioni valutative del ds alcun riferimento alla tipologia ed al peso – sia in termini di collaborazione che di ostacolo alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento - da parte degli altri soggetti che fanno la scuola, potrebbe non restituire un’immagine e pertanto una valutazione del ds corretta e completa. Inoltre l’utilizzo delle sole 4 dimensioni valutative sopradescritte comporta il rischio di generare, nel tempo, un’immagine di dirigenza con caratteristiche di managerialità gestionale, tarata su risultati, sugli apprezzamenti dell’utenza e su pure capacità tecniche, senza considerare altri aspetti legati alle capacità relazionali e motivazionali ed alla attitudine al perseguimento anche di aspetti valoriali. La direttiva di prossima emanazione dovrà prevedere, per questo, se lo scopo della valutazione del ds vuole essere il miglioramento della scuola italiana, delle modalità di integrazione di altre dimensioni valutative e la ridefinizione stessa in corso d’opera del modello di valutazione dei ds che sta prendendo corpo in queste settimane.

Ufficio stampa DiSAL