

Linee guida per l'attuazione della Direttiva n. 36, del 18 agosto 2016 sulla valutazione dei dirigenti scolastici Commento di Giuseppe Mariani

Con la pubblicazione delle **Linee Guida** il Ministero ha completato il quadro delle nuove regole per la **valutazione dei dirigenti scolastici**. Le indicazioni attuative dei commi 93 e 94 della legge n. 107/2015 sono state fornite attraverso due strumenti:

- la [Direttiva n. 36 del 18 agosto](#)
- Linee guida del 28 settembre

Le Linee guida sviluppano e dettagliano le indicazioni contenute nella Direttiva ([qui](#) il nostro commento).

Il calendario delle operazioni di valutazione

Il procedimento annuale prevede le seguenti **scadenze**.

- **Entro settembre 2016** - Definizione degli obiettivi da parte del Direttore dell'USR. Gli obiettivi sono inseriti nell'incarico del Dirigente e permangono per il triennio di vigenza; possono essere aggiornati annualmente, ma solo per situazioni particolari e previo accordo con l'interessato.
- **Entro dicembre 2016** - Formulazione della proposta di "Piano regionale di valutazione" da parte del Coordinatore regionale del servizio ispettivo; adozione del Piano da parte del Direttore.
- **Gennaio-maggio 2017** - Autovalutazione annuale da parte del Dirigente attraverso un *format* comune sulle azioni realizzate e i risultati ottenuti. Strumento per l'autovalutazione e la documentazione delle azioni del Dirigente è il Portfolio (vedi oltre), compilabile *in progress*.
- **Entro agosto 2017** - Valutazione di prima istanza da parte del Nucleo ed eventuale visita presso l'Istituzione scolastica sede di servizio del Dirigente. Valutazione finale da parte del Direttore dell'USR, con riferimento alla valutazione di prima istanza del Nucleo. Il Direttore può discostarsi dalla valutazione del Nucleo previa motivazione scritta.
- **Entro dicembre 2017** - Restituzione della valutazione da parte del Direttore: obbligatoria in caso di "mancato raggiungimento degli obiettivi", a richiesta in caso di valutazione positiva

Gli incarichi ai Dirigenti

La prima tappa del procedimento di valutazione sta nel conferimento degli incarichi di dirigenza delle scuole da parte del Direttore dell'USR:

- per i Dirigenti in vigenza di contratto il Direttore integra gli obiettivi dell'incarico in essere con i nuovi obiettivi nazionali, regionali e di scuola;
- per i Dirigenti con nuovo incarico per l'a.s. 2016/2017 il Direttore assegna i nuovi obiettivi a partire da luglio 2016.

La **formalizzazione dell'incarico** prevede l'accesso ad una funzione del SIDI in cui il Direttore trova il modello precompilato con gli obiettivi di miglioramento (priorità) individuati nel RAV e con gli obiettivi nazionali, con la possibilità di inserimento di altri obiettivi legati alla specificità dell'incarico o alle scelte definite in ambito regionale.

Il **modello di incarico online** prevede delle funzioni in cui il Direttore può verificare, per gli obiettivi di miglioramento del RAV, la presenza dei necessari criteri di coerenza, rilevanza, pertinenza, misurabilità, attendibilità. In questo modo

gli incarichi possono essere personalizzati in relazione alla specificità delle situazioni scolastiche; allo stesso tempo, possono essere rivisti annualmente previ accordi con il Dirigente.

Il Portfolio

Tra gennaio e maggio 2017 il dirigente è chiamato alla compilazione del Portfolio, definito dalle Linee guida

lo strumento di riferimento per l'autovalutazione e al tempo stesso lo strumento di supporto e accompagnamento a tutto il procedimento di valutazione, che permette una sintesi ed una riorganizzazione ordinata fra i vari documenti specifici che il Dirigente intende portare in evidenza.

Il Portfolio è composto da due parti, una pubblica e una riservata.

La parte pubblica

La parte pubblica viene compilata sulla base di un format reperibile all'interno del [Portale della valutazione del MIUR](#) e comprende:

- il curriculum professionale;
- le azioni specifiche del Dirigente finalizzate al miglioramento.

La parte riservata

Nella parte riservata trovano posto:

- gli strumenti a disposizione del Dirigente per l'autovalutazione e per l'analisi e lo sviluppo della propria professionalità;
- le valutazioni di prima istanza del Nucleo e quelle finali del Direttore dell'USR.

Le dimensioni professionali e il loro peso nella valutazione

Le dimensioni professionali risultano nella formulazione del comma 93, art. 1 della legge n. 107, che riporta i criteri generali cui si informa la valutazione dei Dirigenti scolastici:

- 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;
- valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali** del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali;
- apprezzamento del proprio operato** all'interno della comunità professionale e sociale;
- 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;
- 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.

Le Linee guida attribuiscono pesi diversi alla valutazione delle aree corrispondenti alle dimensioni professionali, aggregate come segue:

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

Il passaggio che desta maggiore curiosità è quello relativo al **punto c)**, in relazione a quel 10% attribuito all'apprezzamento dell'operato all'interno della "comunità professionale" e "sociale": la comunità professionale è quella dei docenti, la comunità sociale è quella degli "utenti", studenti e genitori.

Tuttavia, la tabella riportata tra le pagine n. 4 e n. 5 delle Linee guida, individuando gli strumenti previsti per tale segmento della valutazione, ha una diversa formulazione relativamente all'**apprezzamento della "comunità sociale"**: cita come strumenti di rilevazione "*dati e riscontri da parte degli stakeholder*".

Ora, gli **stakeholder** non sono esclusivamente i **genitori** e gli **alunni**: nel loro novero stanno anche gli **Enti territoriali** che forniscono edifici e servizi alle scuole (i Comuni nel primo ciclo, le Province nel secondo ciclo) nonché, per le istituzioni scolastiche proiettate sul mondo del lavoro e dell'impresa, gli enti e le associazioni che ne sono espressione.

I documenti base per la valutazione

Le Linee guida danno l'**elenco dei documenti che il Dirigente deve tenere a disposizione per la propria valutazione**: non è un elenco esaustivo e non sono esclusi neppure atti riferiti a processi oggi non vincolanti, quali la rendicontazione sociale e la rilevazione della percezione del servizio.

	Documenti
1	PTOF
2	Rapporto di autovalutazione (RAV)
3	PdM della scuola
4	Relazione dei nuclei esterni di valutazione
5	Programma annuale
6	Relazione al Consiglio d'Istituto del 30 giugno
7	Atto di indirizzo al Collegio per la predisposizione del PTOF
8	Piano della formazione
9	Azioni per l'attuazione del Piano nazionale scuola digitale
10	Piano alternanza scuola e lavoro (II ciclo)
11	Piano annuale per l'inclusione
12	Patto educativo di corresponsabilità
13	Regolamento di Istituto
14	Piano annuale delle attività
15	Direttiva al DSGA per l'organizzazione dei servizi
16	Contrattazione di Istituto
17	Valorizzazione professionale del personale
18	Fascicolo personale del Dirigente

Nelle Linee guida i documenti sono elencati senza un ordine logico. Alcuni di essi attengono alla diretta competenza del dirigente scolastico, quali:

- l'Atto di indirizzo al Collegio per la predisposizione del PTOF
- il Piano annuale delle attività, proposto dal Dirigente al Collegio all'inizio dell'anno
- la Direttiva al DSGA per l'organizzazione dei servizi
- la Valorizzazione professionale del personale, sulla base dei criteri stabiliti dal Comitato di valutazione

Altri sono frutto di azioni costruite, in vario modo, a livello collegiale:

- il Regolamento di Istituto
- il PTOF
- il Piano annuale per l'inclusione
- il Patto educativo di corresponsabilità
- il Rapporto di autovalutazione (RAV)
- il PdM della scuola
- il Piano della formazione
- le Azioni per l'attuazione del Piano nazionale scuola digitale

Altri attengono alla gestione amministrativo-contabile e sono previsti dal D.l. n. 44/2001:

- il Programma annuale
- la Relazione al Consiglio d'Istituto del 30 giugno

Il **Piano di alternanza scuola e lavoro** nelle scuole del secondo ciclo è frutto non solo della progettazione d'Istituto ma anche della concertazione del dirigente scolastico con le imprese e con gli enti disponibili a stipulare le necessarie convenzioni.

Infine, la Contrattazione integrativa di Istituto è la formale conclusione della trattativa tra Dirigenza scolastica, RSU e organizzazioni sindacali territoriali.

Una diversa aggregazione dei documenti può derivare dalla loro relazione con i criteri generali della valutazione (comma 93 della legge 107, vedi sopra), come indicato nella tabella riportata tra le pagine n. 6 e n. 7 delle Linee guida:

Dimensioni professionali	Documenti e strumenti
Direzione unitaria, promozione della partecipazione (...), competenze gestionali e organizzative finalizzate al raggiungimento dei risultati ... (lettera a, d, e, comma 93).	Il RAV, gli strumenti interni al SNV, la distribuzione del FIS e i documenti di indirizzo della scuola (vedi documenti a seguito).
Valorizzazione delle risorse professionali, dell'impegno e dei meriti professionali (lettera b comma 93).	Il fondo per la valorizzazione del merito, il piano di formazione, la ricerca, la gestione e l'organizzazione delle risorse professionali.
Apprezzamento dell'operato all'interno della comunità professionale e sociale (lettera c comma 93).	Il questionario di apprezzamento dei docenti, con dati e riscontri da parte degli stakeholder.

Il Nucleo di valutazione

Le Linee guida forniscono chiarimenti anche sulle regole di **funzionamento del Nucleo di valutazione**. Può essere articolato in due livelli con una diversa composizione in relazione al procedimento e agli oggetti di valutazione:

- **individuale del Coordinatore**, chiamato a definire la procedura propedeutica all'analisi del Nucleo e la richiesta di documentazioni integrative, anche tramite visita individuale o collegamenti a distanza (telefono, *web conference*, chiamate internet, ecc);
- **collegiale del Nucleo**, che esprime la valutazione di prima istanza sulla base della precedente fase istruttoria e della eventuale visita presso la scuola.

L'espressione della valutazione avviene sempre in forma collegiale; nel caso di discordanza di giudizi, prevale la maggioranza (2 a 1).

La **visita presso la scuola sede di servizio del Dirigente** deve avvenire almeno una volta nel triennio di incarico. Essa si svolge attraverso un **Protocollo definito a livello nazionale**.

Appuntamenti e visite sono registrati all'interno del portale del Sistema Nazionale di Valutazione dal Coordinatore; gli appuntamenti sono visibili al Dirigente in un'apposita sezione del portale. Una volta concluso l'appuntamento, il Coordinatore e il Dirigente confermano l'avvenuta comunicazione e aggiungono i propri commenti all'interno della piattaforma. L'oggetto della comunicazione, la data e gli eventuali commenti sono registrati e rientrano direttamente nel Portfolio del Dirigente nella sezione riservata alla valutazione.

CONCORSO DIRIGENTI SCOLASTICI

Risorse di studio

PREPARATI con i nostri manuali

ESERCITATI con il simulatore gratuito

ACCEDI alle video-lezioni gratuite

LEGGI i contenuti del nostro blog

SEGUI la pagina Facebook **Concorso Dirigenti Scolastici**