

La valutazione dei dirigenti scolastici

Il punto della situazione

Siamo contrari su tutta la valutazione così come è impostata, non solo sul questionario. Troppa burocrazia che cozza con la scuola dell'autonomia. Una valutazione eterodiretta che dovrebbe essere ricondotta all'interno della scuola. In questo modo si valuta il burocrate non il dirigente scolastico. E' un'idea di dirigenza che non è la nostra.

Questa la posizione della Uil Scuola sintetizzata dal segretario generale, Pino Turi, dopo la pubblicazione delle Linee Guida per l'attuazione della direttiva sulla valutazione dei dirigenti scolastici.

La Uil conferma la propria contrarietà ad un modello valutativo tutto burocratizzato che crea approcci eterodiretti e sanzionatori che non si preoccupano di costruire misure di supporto alla professionalità, ignorando i più elementari diritti dei lavoratori.

La valutazione, come prospettata dalla direttiva e dalle linee guida, non fa altro che appesantire il lavoro burocratico dei dirigenti che "saranno valorizzati" non solo dall'analisi dei documenti già in uso:

*PTOF, RAV, PdM,
Relazione dei nuclei esterni di valutazione,
Programma annuale,
Relazione al Consiglio di istituto entro il 30 giugno
Piano della formazione,
Azioni per il Piano digitale,
Piano Alternanza scuola –lavoro,
Piano annuale per l'inclusione,
Patto educativo di responsabilità,
Regolamento di istituto,
Valorizzazione professionale dei docenti*

I dirigenti dovranno, anche, secondo le linee guida, provvedere a costituire un fascicolo personale e in aggiunta, ancora in via di sviluppo, strumenti "quali la rendicontazione sociale e gli strumenti di percezione del servizio".

Ad alimentare questa cascata di adempimenti, anche l'atto di indirizzo al Collegio dei docenti, una sorta di 'reflusso giuridico', in quanto il dirigente scolastico, che presiede e convoca il Collegio dei docenti, finisce per inviare a se stesso l'Atto d'indirizzo.

Questa procedura, in punta di diritto, è propria di un rapporto tra un organo e un altro "organo autonomo" che svolge la propria attività sulla base di quest'atto d'indirizzo (mandato). Diverso è il rapporto tra dirigente scolastico e collegio dei docenti che un organismo unitario .

Questo tsunami di adempimenti, poi, si arricchirà in prospettiva di altri strumenti-impegni, come "il bilancio sociale" e la "rilevazione del servizio espletato".

L'apprezzamento dell'operato del dirigente, all'interno della comunità professionale e sociale ottenuto attraverso questionari, non può davvero dare l'idea di quello che il dirigente quotidianamente fa, come lo fa, e a quali risultati giunge ma soprattutto non può costituire parte integrante di una valutazione che dovrebbe prendere in esame ben altre azioni.

La valutazione dell'operato del dirigente non si può ridurre solo a:

- *meri risvolti amministrativi, atti e provvedimenti per la cura degli stati giuridici del personale e del patrimonio;*
- *negoziali, contratti, convenzioni, reti, associazioni, accordi di programma;*
- *contrattuali, attuazione degli istituti della contrattazione nazionale e d'istituto.*

C'è l'importante capitolo della missione educativa, delle tecniche, degli apprendimenti e competenze degli allievi che coinvolge tutto il personale.

In sostanza valutare il dirigente significa tout court valutare la scuola, perché, la UIL Scuola non si nasconde che esiste uno stretto rapporto tra qualità della scuola e qualità del dirigente, purché questo rapporto, come nelle linee guida non assuma nessun senso e valore deterministico.

Questo modo di valutare, invece, non ha alcuna correlazione con il contesto territoriale dove i dirigenti operano e sono lesivi dell'autonomia delle scuole, dei loro organi collegiali e dei dirigenti scolastici stessi, perché non tiene conto della specificità sia delle molte funzioni attribuite, connesse alle tipiche responsabilità giuridiche della dirigenza, sia della complessità dell'istituzione scolastica, densa anche di altre incombenze e prerogative (organi collegiali, relazioni sindacali) che pure incidono, e in profondità, nel tessuto scolastico.

Senza un sistema indipendente ed autonomo non ci può essere un metro di paragone per valutare in modo oggettivo.

Pertanto solo attraverso meccanismi di garanzia, come può essere la contrattazione, si può rimediare e rimettere in carreggiata un convoglio che sta deragliando paurosamente.

Le linee guida | La scheda di sintesi

Obiettivi

La valutazione della dirigenza scolastica è finalizzata alla valorizzazione e al miglioramento professionale dei Dirigenti, nella prospettiva del progressivo incremento della qualità del servizio scolastico e in coerenza con il Sistema Nazionale di Valutazione.

Gli obiettivi di miglioramento della scuola attraverso il RAV sono il punto di partenza per la valutazione dei Dirigenti scolastici.

I parametri:

- **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 dell'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 diverse aree corrispondenti alle dimensioni professionali – si legge nelle linee guida – hanno un peso diverso nella valutazione:

- Direzione unitaria, promozione della partecipazione (...) competenze gestionali e organizzative finalizzate al raggiungimento dei risultati → **60%**
- Valorizzazione delle risorse professionali, dell'impegno e dei meriti professionali → **30%**
- Apprezzamento dell'operato all'interno della comunità professionale e sociale → **10%**

Il procedimento di valutazione

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

«**Il procedimento annuale** – si legge nelle linee guida - esemplificato in relazione all'anno scolastico 2016/17, è riassunto nei seguenti passaggi:

>>> Entro settembre 2016 | Definizione degli obiettivi da parte del Direttore dell'USR.

Gli obiettivi vengono 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 e adozione da parte del Direttore.

>>> Gennaio – maggio 2017 | Autovalutazione annuale da parte del Dirigente

attraverso un format comune sulle azioni realizzate e i risultati ottenuti con riferimento a dati ed evidenze a sistema ed eventuali richieste di integrazioni da parte del Nucleo (strumento fondamentale e punto di riferimento per l'autovalutazione e la documentazione delle azioni del 2017
Dirigente è il Portfolio, compilabile in progress fino a maggio).

>>> Entro agosto 2017 | 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).

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

>>> entro dicembre 2017 | Restituzione dei riscontri della valutazione da parte del Direttore

obbligatoria in caso di "*mancato raggiungimento degli obiettivi*", a richiesta dell'interessato in caso di valutazione positiva. Il Direttore comunicherà comunque i dati generali sui risvolti della valutazione annuale a tutti i Dirigenti in una dimensione di orientamento e sviluppo della professionalità.

La procedura in sintesi

Il Direttore regionale

- Avvia il procedimento assegnando gli obiettivi ad ogni Dirigente.
- **Costituisce i Nuclei di valutazione e adozione del Piano regionale di valutazione**
- adotta annualmente il Piano regionale di valutazione con obiettivi riferiti contesto territoriale
- rende pubblico il Piano
- adotta annualmente i provvedimenti di valutazione dei Dirigenti evidenziando il livello di raggiungimento degli obiettivi attraverso una delle seguenti espressioni:
 - "*pieno raggiungimento*",
 - "*avanzato raggiungimento*",
 - "*buon raggiungimento*" ovvero
 - "*mancato raggiungimento degli obiettivi*"

Il Portfolio è lo strumento di riferimento per l'autovalutazione

E' strutturato in base a una **parte pubblica**, con il curriculum professionale e le azioni specifiche del Dirigente finalizzate al miglioramento; nella **parte riservata** il Dirigente trova strumenti per l'analisi e lo sviluppo della propria professionalità.

La valutazione | Le norme di riferimento

2001 >>> Decreto legislativo n.165 | marzo 2001

Segna il nuovo profilo della dirigenza pubblica, con forte impatto sulla dirigenza scolastica.

2009 >>> Decreto legislativo n. 150 | ottobre 2009

Attuativo del decreto ' Brunetta ' stabilisce criteri e modalità per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

2013 >>> DPR n. 80 | marzo 2013

Istituisce il sistema nazionale di valutazione con una struttura tripartita a cui partecipano INVALSI, INDIRE e corpo ispettivo per realizzare le finalità della direttiva triennale che il ministro è tenuto ad emanare sulla valutazione di sistema **su tre direttrici**:

- ➔ **La valutazione dei dirigenti scolastici**, con il supporto ai direttori generali degli Uffici scolastici regionali. Le norme vigenti infatti fissano l'inquadramento dei dirigenti scolastici in ruoli di dimensione regionale e rispondono, in ordine ai risultati valutati tenuto conto della specificità delle funzioni e sulla base delle verifiche effettuate da un nucleo di valutazione istituito presso l'amministrazione scolastica regionale. Tale nucleo è presieduto da un dirigente e composto da esperti anche non appartenenti all'amministrazione stessa.
- ➔ **Rilevazioni periodiche nazionali sugli apprendimenti e sulle competenze degli studenti**, condotte su base censuaria nelle classi seconda e quinta della scuola primaria, prima e terza della scuola secondaria di primo grado, seconda e ultima della scuola secondaria superiore.
- ➔ **La valutazione delle istituzioni scolastiche** e formative strutturata su un livello di autovalutazione ed uno di valutazione esterna, con la previsione di azioni di miglioramento e di rendicontazione sociale.

2015 >>> La legge 107 | luglio 2015

Rilancia la valutazione dei dirigenti ponendola in relazione con il contributo che il dirigente stesso fornisce al perseguimento dei risultati per il miglioramento del servizio scolastico previsti nel rapporto di autovalutazione.

I dirigenti sono valutati in base a:

- ➔ **competenze gestionali ed organizzative**
- ➔ **valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali del personale**
- ➔ **apprezzamento all'interno della comunità professionale e sociale**
- ➔ **contributo al miglioramento del successo formativo degli studenti**
- ➔ **direzione unitaria della scuola**

2016 >>> Presentazione direttiva nazionale sulla valutazione dei dirigenti scolastici | giugno 2016

La Uil esprime ufficialmente le proprie posizioni esplicitando criticità ed incongruenze rispetto al principio generale.

2016 >>> Pubblicazione delle linee guida | settembre 2016

Dopo le proteste della Uil Scuola contro la fuga in avanti degli Uffici Scolastici Regionali, che stavano adottando provvedimenti estemporanei e difformi tra loro [<http://www.uil.it/uilscuola/node/4716>] il Miur ha pubblicato, il 28 settembre, le linee guida.