



Provincia Autonoma di Trento



Come valutare i dirigenti e la scuola. Prove tecniche dal Trentino

Luciano Covi

SUMMER SCHOOL ISCHIA

24 - 27 LUGLIO 2013



Provincia Autonoma di Trento



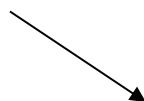
Centro

Formazione Insegnanti

Rovereto

Mission assegnata

Attivare un sistema organico e strutturato di formazione continua per lo sviluppo professionale del personale della scuola



Mission assegnata

Promuovere e realizzare la ricerca e la sperimentazione di tematiche educative e formative, l'innovazione e l'autonomia

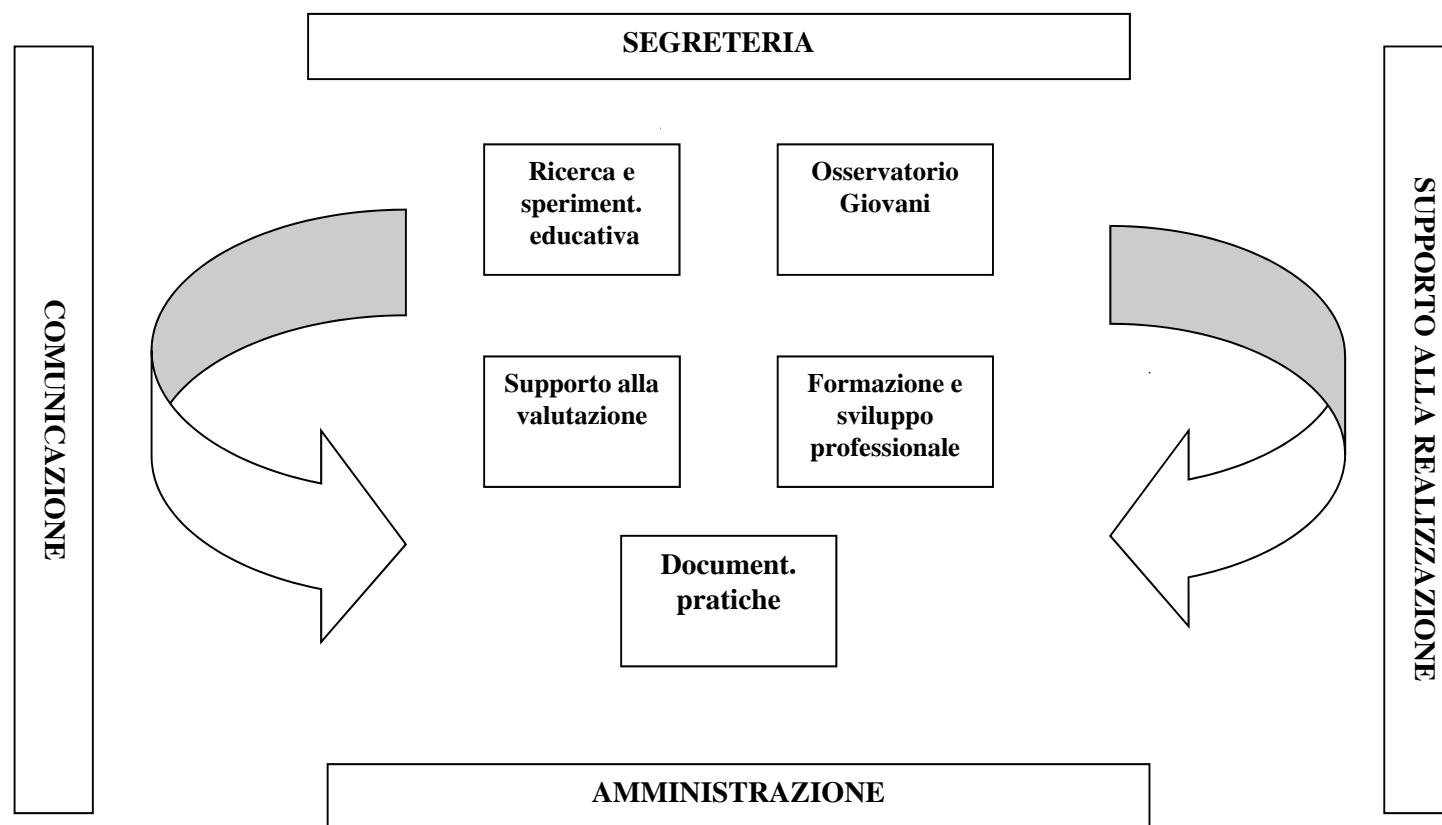


+

Supporto alla valutazione degli apprendimenti e del Sistema



Le competenze di Iprase in base alla l.p. 25/2012





RISORSE

(Umane & finanziarie)

**RISORSE UMANE MESSE A DISPOSIZIONE DALL' ENTE PROVINCIALE
(COMPARTO AUTONOMIE LOCALI - COMPARTO SCUOLA)**

**RISORSE FINANZIARIE ORDINARIE MESSE A DISPOSIZIONE
DALL' ENTE PROVINCIALE**

**RISORSE FINANZIARIE STRAORDINARIE MESSE A DISPOSIZIONE
ATTRAVERSO IL P.O. REGIONALE DEI FONDI STRUTTURALI**



Le operazioni progettuali di sistema a cofinanziamento FSE

INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE E FORMATIVE

(Asse IV – ob. spec. M)

PERCORSI E PROCESSI DI INNOVAZIONE NELLA DIDATTICA DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE E FORMATIVE

(Asse IV – ob. spec. H)

PERCORSO SPERIMENTALE DI ACCOMPAGNAMENTO DEGLI INSEGNANTI NELL' INTEGRAZIONE DI GIOVANI CON BISOGNI EDUCATIVI SPECIALI

(Asse III – ob. Spec. G)

SISTEMA INTEGRATO PER LA VALUTAZIONE DEL SISTEMA EDUCATIVO TRENINO

(Asse IV – ob. spec. H)

MODELLIZZAZIONE DI UN SISTEMA ORGANICO DI ORIENTAMENTO, COERENTE CON I FABBISOGNI PROFESSIONALI ESPRESSI DAL TERRITORIO E CON LE LINEE DELLA PROGRAMMAZIONE PROVINCIALE

(Asse IV – ob. spec. H)



Contesto storico/culturale

- Storica attenzione ai temi dell' Istruzione e della formazione (es. Scuole minori dell' Impero Austro-Ungarico)
- Stretta interazione tra il contesto sociale/territoriale le Istituzioni scolastiche e formative
- Stretto legame tra il contesto economico/produttivo e le Istituzioni scolastiche e formative
- Attenzione ai temi dell' investimento in conoscenza e in capitale umano)
- In sintesi: forte attenzione sui temi dell' Education in un quadro normativo favorevole



Contesto giuridico

Fin dalla fine degli anni '80 vi è una intensa fase legislativa per l'attuazione dello Statuto di autonomia in materia di ordinamento scolastico:

- Conferimento delle funzioni statali in materia di istruzione alla PAT (1988), potendo emanare norme nei limiti stabiliti dallo Stato ;
- Si inquadra come personale provinciale il personale non docente (1990) e il personale docente (1996);
- Maggiore autonomia amministrativa, organizzativa e finanziaria delle scuole, intese non solo organi dello Stato, ma integrate nel contesto provinciale (1990);
- Declinazione dell'autonomia scolastica dopo il '97 entro un processo di organizzazione dell'intero sistema formativo provinciale, con un unico centro di responsabilità (GP);
- Istituzione di un comitato provinciale di valutazione (1990)
- Definizione di una legge quadro sul sistema educativo di istruzione e formazione (2006)



Il profilo della Dirigenza in Trentino

- LP 10/98: passaggio di carriera da direttore didattico/preside (ruolo direttivo) a ruolo dirigenziale
- Profilo del DS inserito nel contesto amministrativo della PAT (LP 7/97) con contratto collettivo di lavoro provinciale
- Corso-concorso per l'attribuzione della DS centrato sulle specificità provinciali (normativa e organizzazione scolastica locale, accertamento delle lingue)
- Regolamento contabile specifico (es. no Revisore dei conti ma nucleo di controllo)
- Progetto di istituto (non Pof) – Statuto e carta dei servizi con articolazioni diverse (maggiore libertà di azione, maggiore responsabilità)
- Assegnazione al profilo del DS della responsabilità in ordine ai risultati conseguiti sin dagli anni '90, con lo sviluppo di un conseguente sistema di valutazione sistematico da fine anni '90



La valutazione della Dirigenza in Trentino

- Referente della valutazione: Sovrintendente (prima) / Dirigente generale supportati da un gruppo di lavoro
- Organo di validazione: Nucleo di valutazione della dirigenza provinciale integrato con due esperti nella gestione delle IS
- Strumento di riferimento: **“Metodologia della valutazione”** approvata dalla GP con Regolamento e con il parere del Nucleo di valutazione provinciale
- Iter della MV in vigore:
 - Valutazione periodica (biennale)
 - Attenzione sia ai risultati, sia al comportamento organizzativo (processo)
 - GP fornisce gli indirizzi di politica scolastica
 - Il DS individua gli obiettivi da raggiungere, negoziati con il Dirigente generale
 - Compilazione di una scheda con relazione e autovalutazione
 - Verifica con colloqui e controllo degli indicatori e risultati presentati
 - Obiettivi e risultati(40%)+Comportamenti organizzativi(40%)+CS(20%)
 - Validazione da parte del nucleo di valutazione provinciale
 - Assegnazione della retribuzione di risultato

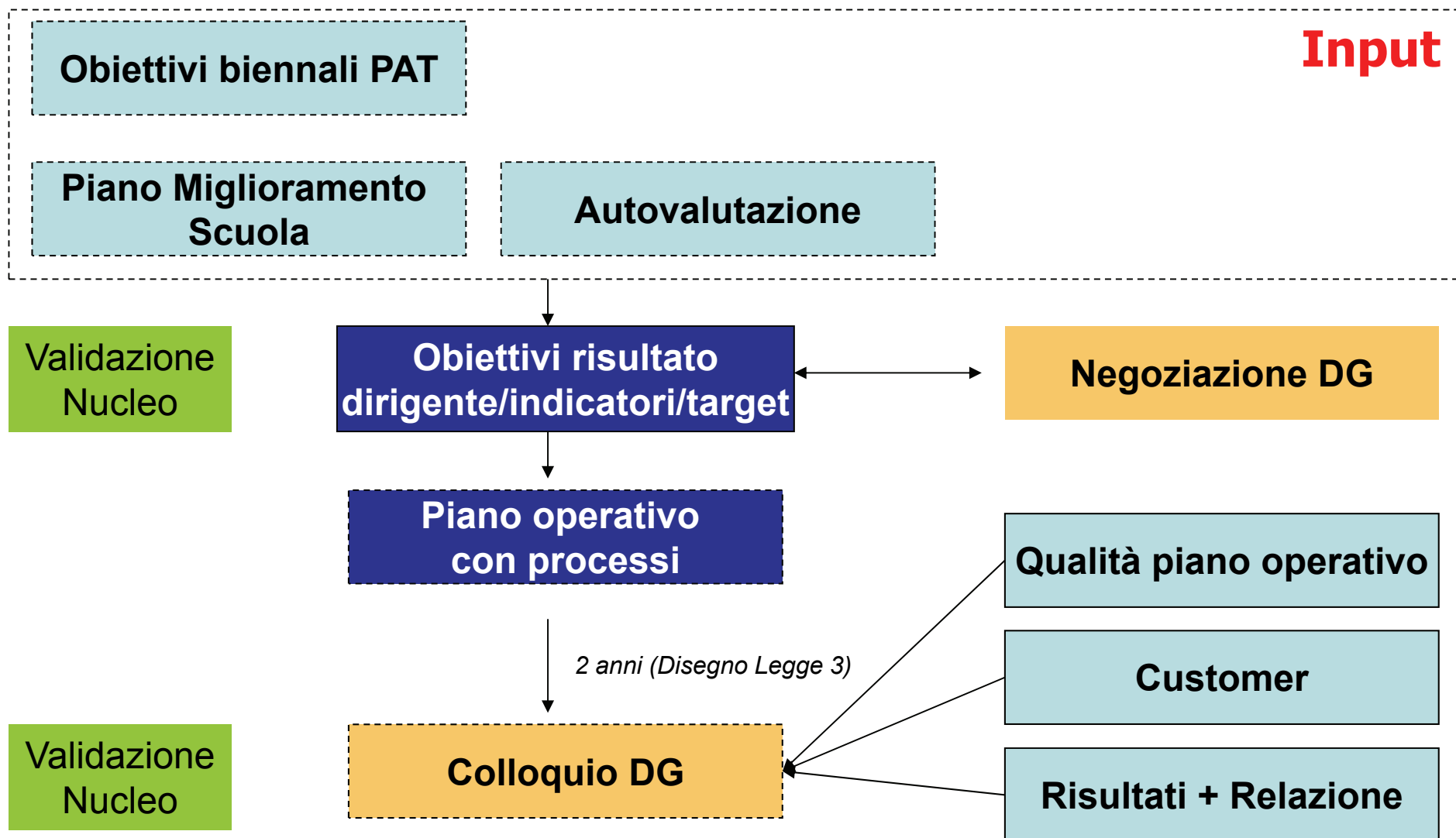


Nuovo quadro

- Nel contesto trentino alla revisione della metodologia di valutazione della dirigenza scolastica è un' esigenza dovuta a:
 - necessità di definire e attuare un **piano di miglioramento** amministrativo gestionale di tutta la pubblica amministrazione trentina ed anche del sistema scolastico
 - il riesame da poco deliberato della metodologia di **valutazione del personale dirigente e direttivo** della PAT,
 - le **criticità** emerse dalla procedura fino ad ora utilizzata: complessità operativa ma limitata attendibilità, assenza di comparabilità, assenza di coordinamento con altri processi di programmazione e valutazione adottati nel sistema, macchinosità della procedura
 - avvio, se pur in via sperimentale, di alcuni importanti **processi di valutazione della scuola** trentina (autovalutazione, valutazione esterna, valutazione dei docenti)
- A livello nazionale sono in corso delle esperienze interessanti (es.VALES, dirigenti neo-assunti) ed è stato recentemente approvato il regolamento sul sistema nazionale di valutazione

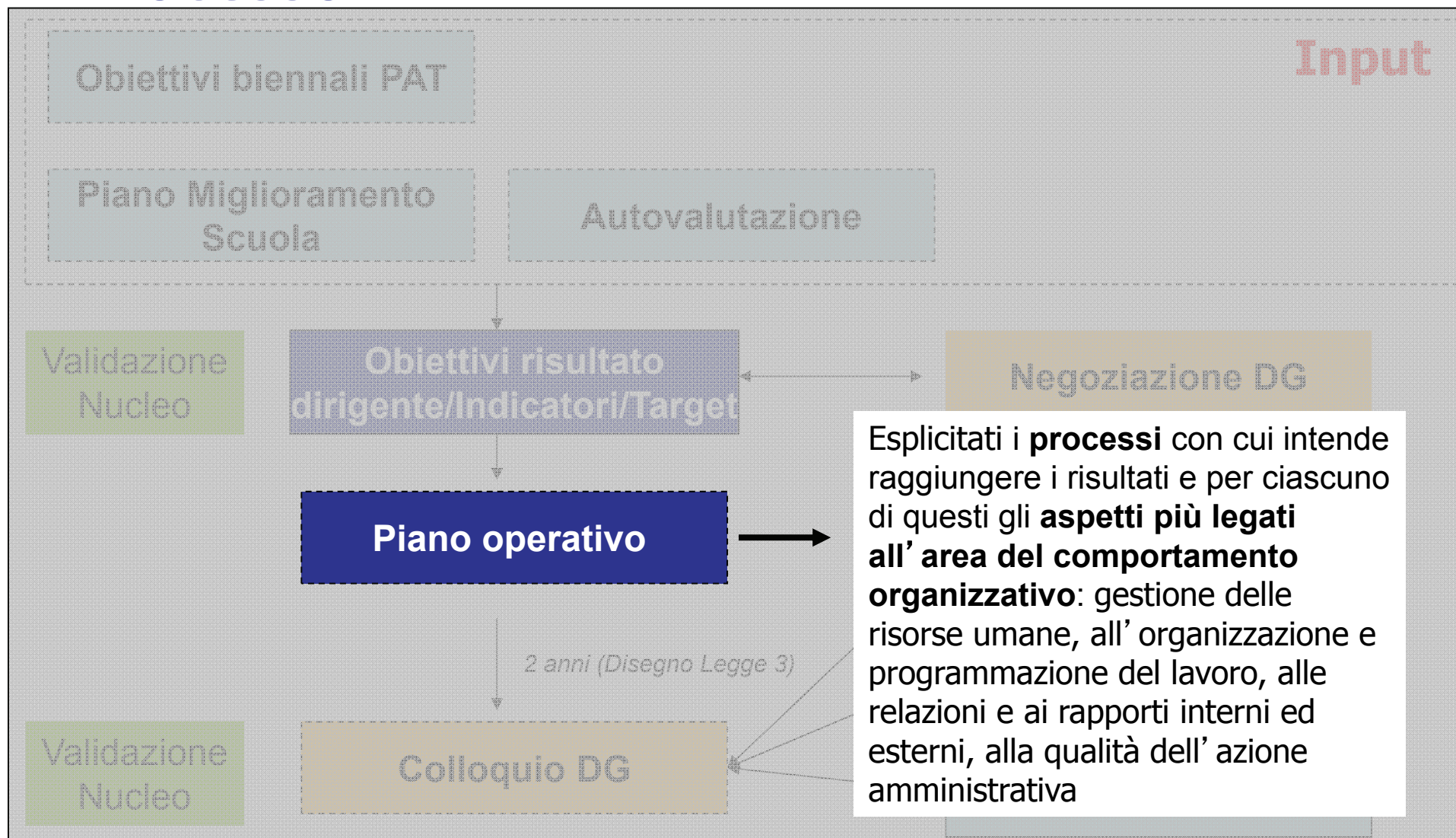


Processo



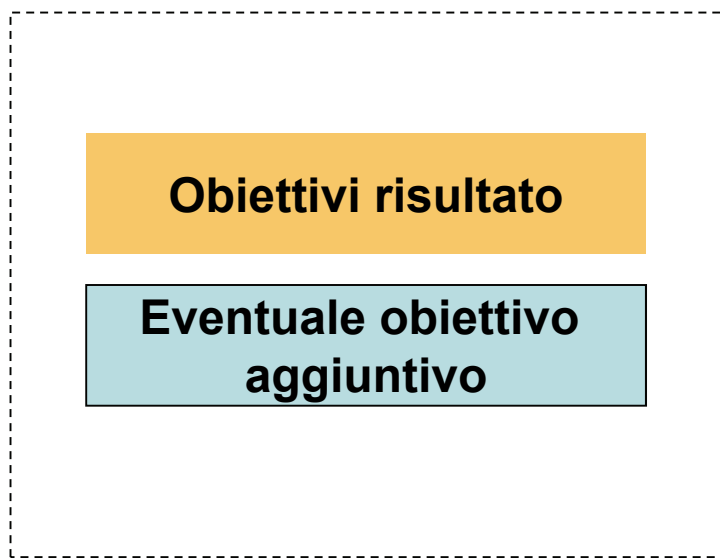


Processo

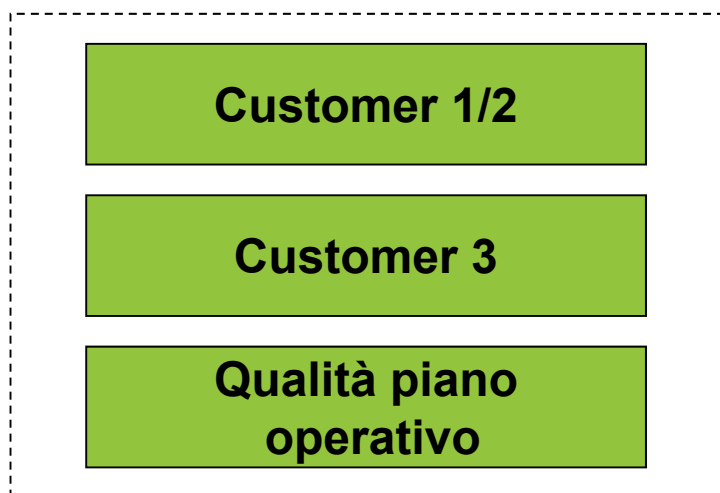




Obiettivi/indicatori



Sezione Obiettivi (peso 60%)



**Sezione Adeguatezza
Ruolo/comportamento
organizzativo:**

**(peso customer: 10%,
peso qualità piano: 30%)**



Determinazione fascia di appartenenza

Importo massimo spettabile a ciascuno = $\frac{\text{Fondo retribuzione risultato}}{\text{Numero dirigenti periodo}}$

Importo effettivamente erogato =

FASCIA A = 100%

FASCIA B = 75%

FASCIA C = 50%

FASCIA D = 0% (valutazione negativa)

Non vi è la definizione a priori di quanti soggetti possono essere collocati nella fascia A, B, C.



Determinazione fascia di appartenenza

Come viene calcolata la FASCIA di appartenenza:

- La media dei risultati ottenuti nella sezione obiettivi pesa per il 60%, la media della customer 10% e la valutazione sulla qualità del piano 30%
- 2 o 3 obiettivi di risultato e quindi al massimo 6 indicatori di loro misurazione. Per ciascun indicatore viene definito un punteggio da 1 a 4 sulla base del livello di raggiungimento dei target (*raggiunto valore target o scostamento superiore; raggiunto valore target, scostamento lievemente inferiore; non raggiunto il valore target, scostamento inferiore; non raggiunto il valore target con uno scostamento marcato e ingiustificato*)
- Per i risultati della customer si effettuerà la comparazione con i dati medi provinciali
- La qualità del piano sarà valutata dal Dirigente Provinciale secondo uno schema predefinito (*che considera Pertinenza, Coerenza, Attendibilità, Rilevanza, Fattibilità*)



Determinazione fascia di appartenenza

Dal punteggio rispetto alle singole aree si passa alla collocazione nelle fasce in base al punteggio ottenuto:

$3,5 < \text{valutazione} \leq 4$	→	gruppo A
$3 < \text{valutazione} \leq 3,5$	→	gruppo B
$2 \leq \text{valutazione} \leq 3$	→	gruppo C
$\text{valutazione} < 2$	→	gruppo D



Tempi

- 28 giugno → Illustrazione proposta metodologia a dirigenti scolastici
- luglio/agosto → Concertazione sindacale e delibera
- settembre → Compilazione cruscotto e piano operativo su procedura web
- Ottobre-novembre → Validazione e negoziazione con il Dirigente Generale (eventuale riapertura cruscotto)