



**Comitato Provinciale di Valutazione
del sistema educativo
della Provincia autonoma di Trento**

Report di fine mandato per il periodo 2014-2019

Comitato Provinciale di Valutazione: Damiano Previtali (Presidente), Daniele Checchi, Tommaso Agasisti, Sheila Bombardi.
con il supporto dell'Ufficio per la Valutazione delle Politiche Scolastiche
Dipartimento Istruzione e Cultura
Provincia Autonoma di Trento

Sommario¹

<u>Premessa: esorcus storico del CPV dal 1991 al 2019 e relativo impatto finanziario.....</u>	<u>3</u>
<u>1. Il sistema di valutazione nella novellata legge provinciale 5/2006 e le nuove competenze del Comitato Provinciale di Valutazione (CPV).....</u>	<u>16</u>
<u>1.1. Il sistema di valutazione nella novellata legge 5/2006.....</u>	<u>16</u>
<u>1.2 Le nuove competenze del Comitato Provinciale di Valutazione.....</u>	<u>19</u>
<u>2. Il sistema generale di valutazione nella provincia autonoma di Trento.....</u>	<u>24</u>
<u>2.1 Le linee guida.....</u>	<u>27</u>
<u>3. Autovalutazione delle istituzioni scolastiche e formative.....</u>	<u>28</u>
<u>3.1 Il Miglioramento.....</u>	<u>31</u>
<u>4. La valutazione dei Dirigenti Scolastici.....</u>	<u>32</u>
<u>4.1 La valutazione dei DS – lo stato dell’arte.....</u>	<u>32</u>
<u>5. La valorizzazione del merito del personale docente.....</u>	<u>36</u>
<u>6. La rilevazione della soddisfazione per l’attività delle scuole e dei Dirigenti Scolastici.....</u>	<u>39</u>

¹La suddivisione delle parti del report è la seguente: la premessa è a cura di Walter Vettori; il capitolo 1 e 2 di Damiano Previtali; il capitolo 3 di Sheila Bombardi; il capitolo 4 di Daniele Checchi; il capitolo 5 di Tommaso Agasisti; il capitolo 6 di Francesco Pisanu.

Premessa

Prima di introdurre il presente Rapporto che conclude cinque anni di attività del Comitato di valutazione del sistema scolastico trentino dal 2014 al 2019 è nostra intenzione delineare un breve excursus storico partendo dall'impatto finanziario che lo stesso Comitato ha avuto sul bilancio provinciale nelle varie legislature.

Contenuti principali della Delibera di nomina della GP n. 13801 dd. 18 ottobre 1991 del Comitato provinciale di valutazione del sistema scolastico e della Delibera di proroga della GP n. 15040 dd. 29/11/1996 (cinque anni)

Art. 7 comma 1 della LP 29/1990: “Al fine di fornire alla Giunta provinciale gli strumenti per valutare la produttività del sistema scolastico nella provincia di Trento, nel suo complesso e nelle sue articolazioni territoriali, nonché per valutare nel tempo gli effetti delle iniziative legislative e delle politiche scolastiche condotte a livello provinciale è istituito il Comitato provinciale di valutazione del sistema scolastico C.P.V.), gestito con la collaborazione della Sovrintendenza scolastica provinciale (oggi Dipartimento Istruzione e Cultura) e dell'Istituto scolastico provinciale di ricerca, aggiornamento e sperimentazione educativi” (IPRASE)”.

La sua funzione assegnata dalla legge al C.P.V. risulta chiaramente delineata, ossia esso deve fornire strumenti di valutazione al governo provinciale allo scopo di orientare efficacemente la sua futura azione in campo scolastico, potendo disporre attraverso il lavoro del C.P.V. di una conoscenza organica del funzionamento del sistema scolastico trentino, nonché di una informazione sempre aggiornata sulle risposte del sistema stesso ai fattori esogeni ed endogeni di cambiamento e di sviluppo.

Nell'ambito di tale funzione l'approccio metodologico per l'esame e l'interpretazione dei fenomeni scolastici non può che essere sistemico. Partendo da una raccolta di dati di carattere statistico e finanziario sull'evoluzione del sistema e del monitoraggio di un campione significativo di scuole a tutti i livelli per quanto riguarda gli aspetti plurimi della vita scolastica il C.P.V., secondo una logica scientifica ed ordinativa, indicherà i criteri per lo svolgimento dell'attività valutativa, definirà strategie di intervento, potrà chiarire punti controversi e facilitare i collegamenti tra i diversi soggetti interessati alla valutazione, preciserà metodi e categorie valutative dei cambiamenti introdotti nel sistema nel corso di un processo continuo di qualificazione e riqualificazione di obiettivi e mezzi. L'attività del C.P.V. sarà esternata per il tramite di rapporti consuntivi riportanti i risultati dell'esame effettuato dei fenomeni e le indicazioni di intervento proposte. Il rapporto avrà scadenza annuale e potrà trovare diffusione attraverso la sua pubblicazione sulle riviste della scuola trentina.

In ordine alla formazione del C.P.V. la L.P. n. 29/1990 stabilisce che i suoi componenti non siano più di undici e che di questi più della metà siano scelti al di fuori dell'amministrazione provinciale e di IPRASE.

1. Legislatura 1991 – 1996

1.1 Impatto finanziario in Euro per esercizio finanziario del C.P.V. (anni 1991-1996): Compensi e rimborsi vari

OGGETTO	PERIODO LEGISLATURA CPV	IMPEGNATO ANNO 1991	IMPEGNATO ANNO 1992	IMPEGNATO ANNO 1993	IMPEGNATO ANNO 1994	IMPEGNATO ANNO 1995	IMPEGNATO ANNO 1996	TOTALE IMPEGNATO LEGISLATURA
Delibera nomina n. 13801 dd. 18-10-1991. Delibera di impegno n. 16050 dd. 29/11/1991	1991	1.549,37						1.549,37
Delibera nomina n. 13801 dd. 18-10-1991. Delibera di impegno n. 16050 dd. 29/11/1991	1992-1996		15.493,71	15.493,71	15.493,71	15.493,71	15.493,71	77.468,55
Delibera proroga n. 15040 dd. 22-11-1996. Delibera di impegno n. 16050 dd. 29/11/1991	Dal 17/10/1996 al 31/12/1996						2.582,28	2.582,28
TOTALE PRIMA NOMINA								81.600,20

Suddividiamo il periodo di legislatura del neonato Comitato Provinciale di Valutazione in due fasi ben distinte. La prima fase dove le iniziali difficoltà di partenza erano dovute alla costruzione di un sistema di valutazione i cui obiettivi non solo non erano esplicitati ma che lo stesso sistema era mosso in gran parte da logiche autoreferenziali e dinamiche di tipo inerziale. La ricostruzione delle intenzionalità del sistema e delle sue priorità di azione, sebbene necessaria, divenne essa stessa una componente fondamentale del processo di valutazione, che si propose appunto, a mano a mano che avanzò e si consolidò, di restituire trasparenza al sistema per quanto riguarda i suoi obiettivi.

L'attività del CPV si era dunque incamminata su un doppio binario.

Da una parte l'individuazione di alcune tematiche (sotto indicate) sulle quali si era articolato il lavoro del Comitato:

1. Sperimentazione – aggiornamento e apprendimento
2. Studenti – progetto giovani – abbandono
3. Mondo del lavoro – orientamento
4. Indicatori – confronti internazionali
5. Autovalutazione – organizzazione – processi didattici
6. Banca dati – aspetti demografici – informazione di base
7. Strutture edilizia scolastica – flussi finanziari
8. Docenti

Contemporaneamente era stata avviata una serie di incontri con i principali soggetti che gestiscono la scuola trentina al fine dell'individuazione dei principali problemi che affliggevano il sistema scolastico.

Nella seconda fase della legislatura il centro dell'attenzione del Comitato fu ricoperto dal tema dell'autonomia delle Unità scolastiche, in seguito all'approvazione della legge 24 dicembre 1993 n. 537 che attribuì a tutte le scuole "personalità giuridica e autonomia organizzativa, finanziaria, didattica, di ricerca e di sviluppo". Iniziò una fase delicata e impegnativa che portò ad una ricerca, promossa dallo stesso CPV in collaborazione con I.P.R.A.S.E. e all'allora Assessorato all'Istruzione della PAT, sentita la Sovrintendenza scolastica, finalizzata alla definizione del nuovo assetto del sistema scolastico del Trentino in sintonia con il Ministero della Pubblica Istruzione.

In conclusione nel quinquennio 1991-1996 il CPV si era proposto di rispondere a diverse esigenze:

- alle esigenze delle Unità scolastiche per l'analisi e il controllo degli andamenti quantitativi e qualitativi degli alunni;
- alle esigenze dell'Amministrazione scolastica centrale e locale per la conoscenza dei dati e per la pianificazione e la programmazione degli interventi;
- ai soggetti sociali per la conoscenza dei dati di contesto, di processo, e dei risultati dell'attività formativa.

La conoscenza dei dati relativi alla situazione scolastica in Provincia di Trento fu la base in quel momento di forte cambiamento e trasformazione, nell'ottica di una consapevolezza che l'investimento e la formazione sarebbe stato strategico per lo sviluppo economico e sociale.

Per offrire questi strumenti conoscitivi, la strategia che era stata adottata prevedeva di procedere in una doppia direzione: dal generale al particolare e dal quantitativo al qualitativo.

La strada che venne indicata, a prescindere dal percorso metodologico che sarebbe stato prescelto in futuro, non avrebbe dovuto discostarsi dalle seguenti direttrici strategiche:

- il mantenimento della struttura del Comitato sostanzialmente "esterna" al sistema scolastico trentino, al fine di evitare tentazioni autoreferenziali;
- il rafforzamento del rapporto tra Comitato e livello politico-decisionale, in modo da garantire maggiore efficacia al lavoro di analisi del Comitato stesso, anche sulla base di una chiara esplicitazione degli obiettivi di politica scolastica;
- lo svilupparsi del concetto di valutazione come "servizio" in una prospettiva di innovazione didattica e di sistema a sostegno delle unità scolastiche nel loro percorso di acquisizione di autonomia didattica, organizzativa e gestionale, fornendo loro in tal senso strumenti di autoanalisi del loro operato, sia per quanto riguarda il Progetto d'Istituto, i loro rapporti con utenti e territorio, sia per quanto riguarda i risultati dell'attività didattica.

2. Legislatura 1997 – 2001

Contenuti principali della Delibera di nomina della G.P. n. 3315 dd. 4 aprile 1997 del Comitato provinciale di valutazione del sistema scolastico. Con la suddetta deliberazione della G.P. si procede alla nomina del nuovo C.P.V. (dal 1° aprile 1997 al 31 dicembre 2001).

2.1 Impatto finanziario in Euro per esercizio finanziario del C.P.V. (anni 1997-2001): Compensi (compreso dell'assegno compensativo per il lavoro preparatorio) e rimborsi vari

OGGETTO	PERIODO LEGISLATURA CPV	IMPEGNATO ANNO 1997	IMPEGNATO ANNO 1998	IMPEGNATO ANNO 1999	IMPEGNATO ANNO 2000	IMPEGNATO ANNO 2001	TOTALE IMPEGNATO LEGISLATURA
Delibera nomina e di impegno n. 3315 dd. 04-04-1997 (imp. Anni 97-98-99)	1/4/1997 – 31/12/2001	32.970,61	37.618,72	37.618,72			108.208,05
Delibera impegno n. 5203 dd. 23-05-1997					37618,72	37618,72	75.237,44
Delibera di sostituzione segretario n. 4358 dd. 28-05-1999							
Delibera di sostituzione componente n. 7567 dd. 03-12-1999							
Delibera di sostituzione segretario n. 7974 dd. 30-12-1999							
Delibera di sostituzione componente n.994 dd. 20-04-2000							
TOTALE SECONDA NOMINA							183.445,49

Legislatura quella che va dal 1997 al 2001 si aprì con l'importante prima Conferenza provinciale della scuola. In quella occasione il Comitato rimarcò come l'attività del precedente CPV aveva contribuito a dissolvere la preoccupazione di un Comitato inquirente sull'attività autonoma dell'insegnante; la consapevolezza di un Comitato come strumento di servizio e non come organismo inquirente era una base determinante sulla quale costruire il nuovo percorso di legislatura.

In quella occasione di incontro il Comitato rimarcò come dopo la fase iniziale di avvio del lavoro di valutazione, con una impostazione a vasto spettro, volta a non trascurare nessuno dei diversi elementi che compongono le modalità di funzionamento della scuola trentina, ci si trovasse in quel periodo storico di fronte ad una situazione diversa, in quanto gli obiettivi, suffragati da proposte e progetti, erano chiari e ben definiti, ossia:

- mettere tutti i giovani in condizione di arrivare a conseguire il diploma o almeno una qualifica professionale;
- ridurre la distanza tra centro e periferia;
- migliorare la qualità della scuola;
- aprire la scuola al territorio;
- sviluppare l'attività di formazione permanente.

Davanti a questi obiettivi si era aperta la sfida del nuovo Comitato. Obiettivi, come specificò in quell'occasione il Presidente del CPV che si sarebbero dovuti valutare individuando indicatori e

criteri di riferimento al fine di poter dare un valore al quantitativo di cammino che la scuola trentina avrebbe fatto verso la giusta direzione.

Un'evoluzione quella del nuovo percorso lavorativo del Comitato, che era incentrata sia sul passaggio da un'analisi prevalentemente quantitativa e strutturale verso una analisi rivolta sempre più al merito della qualità dei processi e dei risultati del sistema scolastico, sia sul procedere ad una evoluzione di analisi dal livello provinciale e di singolo comprensorio a livello di Istituto. In questa ottica di evoluzione il Comitato nel 1998 aveva avviato con IPRASE un programma per l'autoanalisi di istituto. Era intenzione del Comitato che la valutazione esterna si dovesse sviluppare in un rapporto dialettico con la valutazione interna: la prima come assicuratrice del rigore e dell'imparzialità della valutazione, la seconda con il coinvolgimento degli operatori della scuola nell'analisi dei processi e dei risultati raggiunti.

Passo importante nell'anno 2000 rivestì il 1° rapporto sull'impatto della legge provinciale n. 11/97 per l'insegnamento delle lingue straniere nella scuola dell'obbligo, che inserì l'obbligatorietà dello studio di una lingua straniera fin dal primo anno della scuola elementare e di due nella scuola media inferiore prevedendo di estendere con successivo atto legislativo la doppia lingua in tutti gli istituti superiori. I promotori di tale legge, in relazione alla posizione geografica e culturale del Trentino quale crocevia e punto di incontro privilegiato fra il popolo italiano e il mondo germanico e tenendo conto che in quegli anni si era diffuso lo studio della lingua tedesca con la conseguente formazione di un consistente e competente gruppo di docenti nella materia, intendevano tutelare quel patrimonio culturale e professionale garantendo in tutte le scuole elementari del Trentino l'insegnamento di tale lingua. Questa opzione suscitò un immediato vivace dibattito nell'opinione pubblica e nel mondo politico di quel periodo, venne così investito il Comitato, in collaborazione con il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, di seguire il percorso attuativo della legge con il compito di adottare eventuali provvedimenti migliorativi all'impianto legislativo. Durante lo svolgimento di tale compito le prime analisi e considerazioni confluirono in un rapporto del 1998 dal titolo "Un laboratorio in attesa". Nel frattempo venne costituito un gruppo di lavoro che vide partecipi oltre al Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale con una indagine sull'introduzione delle lingue straniere nella scuola elementare, IPRASE il quale condusse una analisi dei livelli di apprendimento delle lingue inglese e tedesco nelle classi quinta elementare e terza media.

Da segnalare infine nella parte conclusiva della legislatura (biennio 2000/2002), come sintesi di tutte le esperienze condotte, e sulla base dell'esito positivo della sperimentazione, la nascita della "Guida per l'autovalutazione di Istituto", in forma cartacea e on-line, che presentò una mappa di indicatori minima ed essenziale, per le scuole ed istituti di ogni ordine e grado e che fu corredata da una serie di strumenti di rilevazione quali test di profitto e questionario delle famiglie.

3. Legislatura 2002 – 2007

Contenuti principali della Delibera di nomina della G.P. n. 1638 dd. 12 luglio 2002 del Comitato provinciale di valutazione del sistema scolastico. Con la suddetta deliberazione della G.P. si procede alla nomina del nuovo C.P.V. (dal 12 luglio 2002 al 11 luglio 2007).

3.1 Impatto finanziario in Euro per esercizio finanziario del C.P.V. (anni 2002-2007): Compensi (compreso dell'assegno compensativo per il lavoro preparatorio) e rimborsi vari

OGGETTO	PERIODO LEGISLATURA CPV	IMPEGNATO ANNO 2002	IMPEGNATO ANNO 2003	IMPEGNATO ANNO 2004	IMPEGNATO ANNO 2005	IMPEGNATO ANNO 2006	IMPEGNATO ANNO 2007	TOTALE IMPEGNATO LEGISLATURA
Delibera nomina N. 1638 dd. 12-07-2002	12/7/2002 – 31/12/2007							0,00
Delibera impegno n. 3297 dd. 23-12-2002 (imp. Anni 2002-2003 assegno compensativo per lavoro preparatorio)		22.338,00	47.736,00					70.074,00
Delibera impegno n. 3297 dd. 23-12-2002 (imp. Anni 2002-2003-2004)		17.662,00	37.264,00	85.000,00				139.926,00
Delibera riduzione impegno n. 2775 dd. 23-10-2003				-7.000,00				-7.000,00
Delibera di determinazione assegno compensativo n. 763 dd. 02-04-2004								0,00
Delibera di determinazione assegno compensativo n. 2950 dd. 10-12-2004								0,00
Deliberazione di impegno n. 672 dd. 01-04-2005					80.000,00			80.000,00
Deliberazione di impegno n. 2994 dd. 30-12-2005						80.000,00		80.000,00
Delibera n. 406 dd. 03-03-2006 Riduzione compensi CPV								0,00
Delibera n. 565 dd. 24-03-2006 Integrazione impegno anno 2006						641,35		641,35
Deliberazione di impegno n. 509 dd. 09-03-2007 (anno 2007 fino al 12/07)							50.000,00	50.000,00
TOTALE TERZA NOMINA								413.641,35

La prima fase della legislatura portò a disegnare una ridefinizione del ruolo del Comitato di Valutazione rispetto al passato. Il cambiamento significativo del sistema scolastico, sia nazionale che trentino, nonché il contesto nazionale e internazionale dell'attività di valutazione, impose un'accelerazione in tal senso. La nascita di un nuovo soggetto a livello nazionale (Invalsi – Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema di Istruzione), nonché la diffusione capillare dell'attività di valutazione si inserivano prepotentemente in quell'ottica di cambiamento. Cambiarono così i compiti e la composizione del Comitato; venne affidato allo stesso anche la valutazione della Formazione Professionale e venne rinforzato il ruolo di supporto dello stesso per la valutazione delle scuole autonome. Dal punto di vista organizzativo venne ridotto il numero dei componenti a 7 e furono resi più stretti i rapporti con Iprase.

L'iniziale obiettivo di promuovere la cultura della valutazione mutò il suo predicato verbale in assistere e regolare un sistema valutativo che stava diventando sempre più policentrico, e con responsabilità diffuse, dato che molti soggetti furono chiamati a valutare ed a valutarsi.

Come sopra indicato l'estensione del campo di azione alla formazione professionale (f.p.), la valutazione delle singole unità scolastiche, nonché nuovi criteri e metodologie per la valutazione del personale della scuola fanno da contenitore al nuovo cambiamento significativo introdotto dall'approvazione della legge provinciale 53/2003. La nuova sfida della formazione professionale

che investì già a partire dal 2002 il campo di azione del Comitato trovò riferimento nel “Progetto di innovazione del sistema della formazione professionale iniziale trentina” che venne approvato dalla Giunta Provinciale il 14 febbraio del 2003. Progetto che definì in “modo organico” un percorso di “innovazione del sistema della formazione professionale” individuando in numero di quattro gli ambiti di innovazione per la f.p., ossia:

- a) i percorsi triennali di qualifica professionale;
- b) i percorsi annuali in alternanza successivi alla qualifica;
- c) il passaggio (“transizione”) dal sistema del f.p. a quello dell’istruzione secondaria superiore;
- d) la continuità tra f.p. iniziale e formazione esterna nell’ambito dell’apprendistato.

La sfida che fu posta al Comitato dall’inserimento della f.p. (iniziale) nel suo campo di azione fu quella della estensione – ragionata e intelligente – alla formazione professionale iniziale della logica valutativa fino ad allora implementata con esclusivo riferimento al sistema dell’istruzione.

Nel 2006 con l’approvazione della legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5 "Sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino", che all’art. 2 disciplina le condizioni e le misure organizzative del sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino al fine di garantire il diritto alla piena realizzazione della persona, in attuazione dei principi sanciti dalla Carta costituzionale, tenuto conto della tradizione sociale e culturale del Trentino, con specifica attenzione al diritto-dovere di istruzione e formazione nel corso della vita, si costruì, in rapporto a questo valore, fine, diritto-dovere, il sistema educativo. Allo stesso modo si definì il sistema di valutazione che è strumentale alla rilevazione dei processi e risultati di riconoscimento e creazione di tale valore.

Con l’articolo 43 della legge provinciale n. 5 del 7 agosto 2006 si istituì il Comitato provinciale di valutazione del sistema con i seguenti compiti:

- a) fornire alla Provincia gli strumenti per valutare l’efficacia del sistema educativo provinciale, nel suo complesso e nelle sue articolazioni territoriali, nonché per la valutazione delle singole istituzioni scolastiche e formative; proporre criteri e metodologie per la valutazione del personale dirigente e docente delle istituzioni medesime;
- b) definire gli strumenti per la verifica degli standard di qualità del servizio, da mettere a disposizione delle istituzioni scolastiche e formative, anche al fine di rilevazioni periodiche svolte dalla Provincia;
- c) valutare nel tempo gli effetti degli esiti applicativi delle iniziative e delle politiche scolastiche e formative, anche al fine di un adeguato inserimento ed integrazione degli studenti con bisogni educativi speciali;
- d) fornire indicatori di qualità e di efficienza per la predisposizione del piano provinciale per il sistema educativo e per l’organizzazione delle istituzioni;
- e) fornire indicatori per la valutazione dei risultati delle attività realizzate dalle singole istituzioni e per verificare gli scostamenti tra risultati e obiettivi, utilizzando anche le rilevazioni effettuate dall’IPRASE;
- f) valutare il grado di soddisfazione degli utenti.

4. Legislatura 2008 – 2013

Contenuti principali della Delibera di nomina della G.P. n. 1920 dd. 25 luglio 2008 del Comitato provinciale di valutazione del sistema scolastico. Con la suddetta deliberazione della G.P. si procede alla nomina del nuovo C.P.V. (dal 12 luglio 2002 al 11 luglio 2007) e si impegna la spesa relativa

4.1 Impatto finanziario in Euro per esercizio finanziario del C.P.V. (anni 2008-2013): Compensi (compreso dell'assegno compensativo per il lavoro preparatorio) e rimborsi vari

OGGETTO	PERIODO LEGISLATURA CPV	IMPEGNATO ANNO 2008	IMPEGNATO ANNO 2009	IMPEGNATO ANNO 2010	IMPEGNATO ANNO 2011	IMPEGNATO ANNO 2012	IMPEGNATO ANNO 2013	TOTALE IMPEGNATO LEGISLATURA
Delibera nomina e impegno N. 1920 dd. 25-07-2008 e s.m. (del. 1973 dd. 08.08.2008)	2008-2012	40.000,00	69.000,00	69.000,00	69.000,00	69.000,00		316.000,00
Delibera impegno per il periodo 1/1-25/07/2013							39.400,00	39.400,00
TOTALE QUARTA NOMINA		40.000,00	69.000,00	69.000,00	69.000,00	69.000,00	39.400,00	355.400,00

Rendere effettivo per tutti l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione, in questa ottica, nella prima parte della legislatura, il Comitato soffermò la propria specifica attenzione, incentrandola alla qualità dei processi di inclusione degli aventi diritto, che presentarono specifiche caratteristiche: gli alunni di cittadinanza e lingua non italiana e quelli che presentarono bisogni educativi speciali. Per questi alunni la LP 5/2006 prevede lo sviluppo di specifiche misure ed interventi che furono oggetto di analisi mirata.

Nel rapporto 2010 del CPV si concluse che per affrontare la crescente complessità, non si dovesse più applicare la logica additiva puntuale, secondo la quale per ogni nuovo bisogno/domanda/desiderio/aspettativa si sarebbero dovuti ricercare risorse, strumenti, progetti aggiuntivi, ma si proponesse, invece, di superare la logica della continua aggiunta con quella dell'integrazione, della differenziazione e della riorganizzazione, per ragioni formative e non solo economiche. Ne furono esempi le analisi e le proposte relative sia all'inclusione degli studenti con bisogni educativi speciali, sia alla costruzione di un sistema organico di rilevazioni degli apprendimenti – come venne indicato anche dal PSP 2011-2013 – sia l'integrazione della prospettiva interna e di quella esterna nella valutazione dell'istituto e dei dirigenti, sia le linee guida per la valorizzazione degli insegnanti.

Allo scopo di costruire le condizioni per l'attuazione sistematica e regolare delle azioni di valutazione del sistema educativo provinciale previste dalla L.P. n. 5/2006 fu progettato in collaborazione tra IPRASE, Comitato di Valutazione e Dipartimento il Programma Operativo FSE-IPRASE: Sistema integrato per la valutazione del sistema educativo del Trentino (Ob. " 2007-2013 Asse IV-Ob. Specifico H Codice 4H.20). Nel paragrafo di sotto indicato vengono illustrate le specifiche e le finalità di codesto progetto.

4.2 Sistema integrato per la valutazione del sistema educativo trentino: Dicembre 2011 – Giugno 2015

Il progetto “Sistema integrato per la valutazione del sistema educativo trentino” è stato pensato in un contesto in cui traspariva una chiara volontà di impostare sistemi di valutazione e di autovalutazione finalizzati al miglioramento della scuola ma in cui mancavano ancora molti strumenti.

Questa volontà era evidente anche dal punto di vista legislativo. Infatti:

- con Legge provinciale 19.11.1990, n. 29, “Norme in materia di autonomia delle scuole, organi collegiali e diritto allo studio” venne istituito il Comitato provinciale di valutazione del sistema scolastico trentino (CPV) “al fine di fornire alla Giunta provinciale gli strumenti per valutare la produttività del sistema scolastico nell'area di Trento”;

- nel 2006, con la nuova legge provinciale sulla scuola² venne istituito all'interno delle scuole il “Nucleo interno di valutazione dell'efficienza e dell'efficacia del servizio educativo (NIV), con compiti di analisi e di verifica interni, finalizzati al miglioramento della qualità nell'erogazione del servizio” aperto a rappresentanze di docenti, genitori, studenti, personale ATA.

Già dall'anno scolastico 1998/99, il CPV e l'IPRASE sperimentarono in 18 scuole dell'obbligo il progetto “Valutazione di sistema e strumenti per l'analisi d'istituto”. Negli anni successivi, la proposta fu estesa a tutte le scuole. L'iniziativa nasceva dalla consapevolezza che l'attribuzione dell'autonomia alle istituzioni scolastiche comportava l'adozione di modalità e strumenti di autovalutazione e di rendicontazione del loro operato.

Dal 2010, presso il Dipartimento dell'Istruzione, non venne nominato nessuno a presidiare questo aspetto, anche perché i membri del nuovo CPV avevano avviato degli studi sulla qualità degli indicatori utilizzati, riportati poi sinteticamente nel loro rapporto del 2010.

A seguito delle indicazioni emerse da queste analisi, si ritenne opportuno individuare un nuovo modello per l'autovalutazione che si integrasse anche con altri percorsi valutativi, quali ad esempio la valutazione esterna e la valutazione delle prestazioni professionali del personale scolastico.

A tal fine, nel 2011, fu avviato il progetto FSE4 “Sistema integrato per la valutazione del sistema educativo trentino”, che prevedeva 4 azioni distinte:

1. individuare e rendere operativo un set organico, stabile ed integrato di indicatori per monitorare la performance complessiva del sistema educativo, che possa essere supportato da una banca dati centralizzata e costantemente aggiornata;
2. implementare un sistema permanente di valutazione integrata interna ed esterna delle istituzioni scolastiche e formative, sulla base di comuni indicatori multilivello;
3. individuare un insieme organico e coerente di strumenti per la valutazione dei risultati di apprendimento in grado di supportare l'applicazione dei nuovi piani di studio provinciali, articolati per competenze;
4. sperimentare e validare un sistema di valutazione degli insegnanti nell'ambito del più generale sistema di valutazione del personale della scuola ora limitato ai dirigenti, come previsto da Piano di Sviluppo Provinciale 2011-2013.

Il progetto era finalizzato allo sviluppo di un modello integrato per la valutazione del sistema educativo trentino, allo scopo di incrementare i livelli di accountability e di migliorare internamente il sistema educativo.

Durante tutto il periodo di realizzazione si è cercato di tenere presente che, sebbene l'obiettivo esplicito fosse un modello integrato di valutazione del sistema scolastico, l'obiettivo prioritario ed indiretto era quello di migliorare la qualità di sistema. Infatti, l'impatto dell'intervento nel proporre modelli valutativi per la qualità dei processi formativi, era diretto in ultima istanza ad un incremento

dei risultati di apprendimento degli studenti, riducendo le diseguaglianze nelle opportunità di accesso all'istruzione ed incrementando l'equità del sistema, con effetti più ampi sui processi di mobilità sociale.

Con l'**Azione 1** si è cercato di identificare gli indicatori per descrivere la qualità della scuola trentina, seguendo il modello CIPP (Contesto, Input, Processi, Prodotto), dove il contesto è inteso come l'insieme dei fattori esterni che la scuola non può modificare nell'immediato, ma che influenzano il suo funzionamento e gli esiti formativi dei suoi studenti; gli input (o risorse) fanno riferimento alle dotazioni infrastrutturali e strumentali delle scuole, alle caratteristiche del personale

docente e degli studenti e rappresentano dati di partenza di cui la scuola deve tenere conto nell'impostare il proprio operato, ma sui quali può intervenire solo in parte; i processi sono intesi come l'insieme delle attività che la scuola mette in atto per creare un'offerta formativa di qualità e rimandano quindi alle modalità organizzative di funzionamento, alle pratiche gestionali e alla progettazione dell'offerta didattica; gli esiti sono intesi come risultati ottenuti in termini di competenze, successo scolastico e riuscita formativa e professionale degli studenti.

Per arrivare alla definizione finale degli indicatori, sono stati tenuti in considerazione anche i risultati delle altre 3 azioni.

Con l'**Azione 2** si è voluto proporre modelli di valutazione esterna e di autovalutazione che tenessero conto sia della proposta nazionale sia della specificità trentina e in particolare degli obiettivi politici di legislatura. Inoltre, le diverse azioni di valutazione esterna sono state impostate con ottiche diverse: da una parte come valutazione che accompagna l'istituto in un processo di miglioramento dall'altra come azione che serve anche per la valutazione dei dirigenti. A fine sperimentazione, sono stati messi in evidenza i pro e i contro delle due versioni e soprattutto impossibili legami con l'autovalutazione di istituto.

Con l'**Azione 3** si è cercato di mettere a fuoco strumenti per riconoscere le eccellenze che spesso sfuggono dalle rilevazioni degli apprendimenti nazionali perché tarate ad un livello medio che non permette di differenziare i risultati di alunni meritevoli. Si è inoltre cercato di capire quali siano le esigenze di un progetto politico che punta molto sull'apprendimento delle lingue per tarare poi indicatori e livelli standard da proporre nella valutazione degli apprendimenti e nell'autovalutazione. Infine si è cercato di mettere a fuoco strumenti per valutare le competenze di italiano e matematica di chi ha frequentato il quarto anno della formazione professionale. Tutte le azioni hanno fornito strumenti replicabili che possono essere adattati ad altre occasioni.

Con l'**Azione 4** si è creato un modello di valutazione dei docenti che tenga conto sia della formazione, sia delle capacità di progettazione didattica, sia del lavoro d'equipe, sia dell'apprendimento effettivo degli studenti. Il modello ha permesso anche di fare alcuni ragionamenti rispetto alle voci da mettere nel DW per quanto riguarda la parte relativa ai docenti.

Al tempo dell'ideazione del progetto si prevedeva di raggiungere a breve un modello contrattuale in cui fosse previsto l'avanzamento di carriera non solo su anzianità ma anche su crediti formativi e professionali. Tale prospettiva sembra allontanarsi in continuazione; reale è divenuta invece la sperimentazione per la valutazione dei dirigenti scolastici per la quale le ricerche operate grazie a questo progetto FSE si sono rivelate importantissime.

La rendicontazione finale dell'intero progetto ha portato un Consuntivo pari ad € 986.898,41, di questo totale la parte riconducibile direttamente al C.P.V. per gli anni 2012-2013 è pari a circa € 266.000 come sotto indicato:

OGGETTO	PERIODO LEGISLATURA CPV	IMPEGNATO ANNO 2008	IMPEGNATO ANNO 2009	IMPEGNATO ANNO 2010	IMPEGNATO ANNO 2011	IMPEGNATO ANNO 2012	IMPEGNATO ANNO 2013	TOTALE IMPEGNATO LEGISLATURA
QUOTA PROGETTO FSE VALUTAZIONE GESTITO DA IPRASE		0,00	0,00	0,00	0,00	151.387,53	114.393,16	265.780,69
TOTALE GENERALE IV NOMINA		0,00	0,00	0,00	0,00	151.387,53	114.393,16	621.180,69

In conclusione verso la fine della legislatura si concretizzò la costruzione delle condizioni per l'attuazione sistematica e regolare delle azioni di valutazione, in particolare grazie a:

- il Programma Operativo FSE-IPRASE: Sistema integrato per la valutazione del sistema educativo del Trentino;
- l'istituzione, nell'ambito del Dipartimento della Conoscenza-Servizio Amministrazione e attività di supporto, dell'Ufficio Programmazione, studi e valutazione con compiti di reportistica sistematica dei dati strutturali del sistema;
- l'avvio della costruzione del datawarehouse del sistema di istruzione del Trentino, che consentì l'integrazione e l'interazione dei database, essenziale ai fini della valutazione del sistema;
- l'avvio al completamento della transizione verso un sistema orientato al continuo miglioramento dei servizi, grazie al lavoro in rete basato su dati ed evidenze.

5. Legislatura 2014 – 2019

Contenuti principali della Delibera di nomina della G.P. n. 1410 dd. 11 agosto 2014 del Comitato provinciale di valutazione del sistema scolastico. Con la suddetta deliberazione della G.P. si procede alla nomina del nuovo C.P.V. (dal 11 agosto 2014 al 10 agosto 2019) e si impegna la spesa relativa per l'anno 2014; successive determinazioni del Dirigente del Servizio Istruzione e formazione del secondo grado, Università e ricerca impegnano la spesa per i successivi esercizi.

5.1 Impatto finanziario in Euro per esercizio finanziario del C.P.V. (anni 2014-2019): Compensi (compreso dell'assegno compensativo per il lavoro preparatorio) e rimborsi vari

OGGETTO	PERIODO LEGISLATURA CPV	IMPEGNATO ANNO 2014	IMPEGNATO ANNO 2015	IMPEGNATO ANNO 2016	IMPEGNATO ANNO 2017	IMPEGNATO ANNO 2018	IMPEGNATO ANNO 2019	TOTALE IMPEGNATO LEGISLATURA
Delibera nomina e impegno N. 1410 dd. 11-08-2014	Dal 1/9/2014 al 10/8/2019	19.876,00						19.876,00
Determina dirigente Serv. Istruzione del secondo grado, univ. Ricerca n. 73 dd 26/05/2015			59.800,00					59.800,00
Determina dirigente Serv. Istruzione del secondo grado, univ. Ricerca n. 3 dd 21/01/2016				20.000,00				20.000,00
Determina dirigente Serv. Istruzione del secondo grado, univ. Ricerca n. 23 dd 02/03/2016				37.800,00	57.800,00	57.800,00		153.400,00
Determina dirigente Serv. Istruzione del secondo grado, univ. Ricerca n. 289 dd 30/11/2018							40.000,00	40.000,00
TOTALE QUARTA NOMINA		19.876,00	59.800,00	57.800,00	57.800,00	57.800,00	40.000,00	293.076,00

6. Conclusioni

Partendo dalla rappresentazione in grafico dell'aspetto finanziario delle cinque macro fasi, sovrapponibili alle cinque legislature, della storia del Comitato Provinciale di Valutazione, grafico qui sotto esposto, analizziamo, dandone spiegazione, l'evoluzione della spesa di quest'ultimo nelle cinque legislature, differenziando nella quarta legislatura, l'impatto cospicuo del progetto “**Sistema integrato per la valutazione del sistema educativo trentino**” cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, sull'andamento generale.

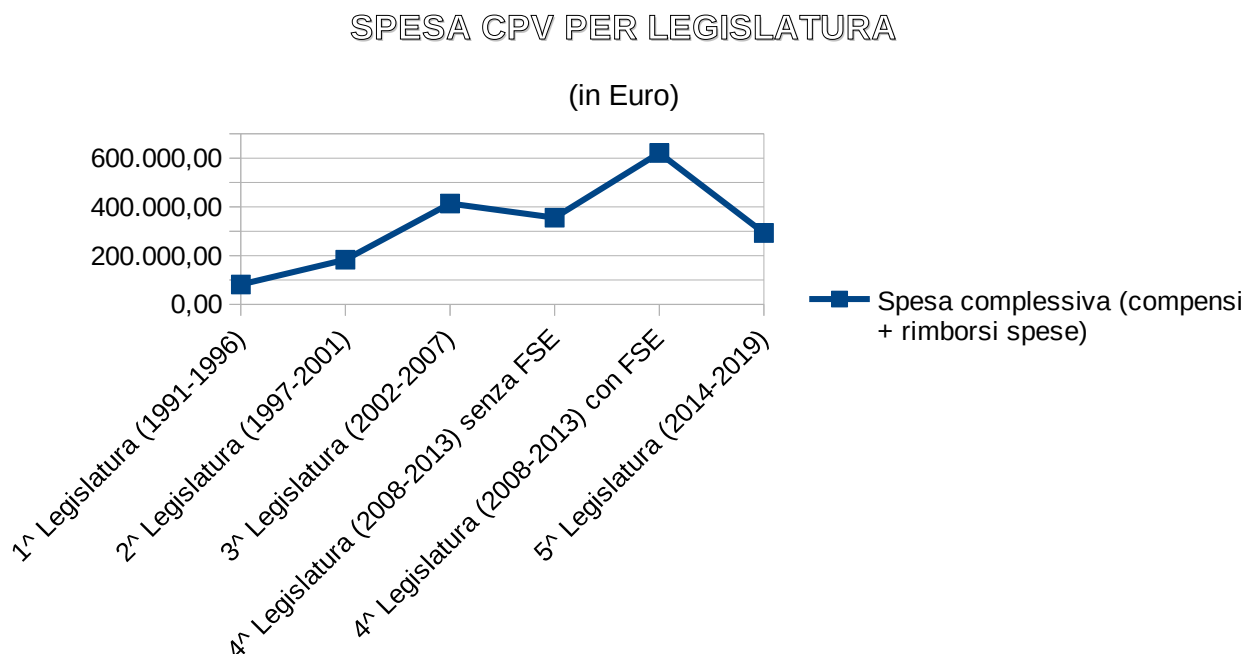


Figura 1: Spesa CPV per legislatura

Da un primo sguardo si evince con evidenza il peso di investimento finanziario, pari ad euro 413.641,35, che ha portato con sé la terza legislatura rispetto a tutte le altre. Come ampiamente specificato nel paragrafo dedicato a quest'ultima, l'estensione del campo di azione alla formazione professionale (f.p.), che pesò in maniera sostanziosa a partire dal 2002 sull'attività del CPV, giustifica ampiamente tale scostamento.

Dopo una prima fase iniziale di studio e di costruzione di un sistema di valutazione che vede nella prima legislatura (1991-1996) pesare limitatamente per euro 81.600,20, già nella seconda legislatura è evidente la crescita esponenziale nella spesa del CPV, frutto delle proposte, dei progetti e degli obiettivi evidenziati nella prima Conferenza provinciale della scuola del 1997, nonché dall'investimento finanziario che il percorso attuativo della legge provinciale n. 11/97 per l'insegnamento delle lingue straniere nella scuola dell'obbligo, portò con sé.

Con la terza legislatura (2002-2007) si raggiunge il tetto più alto della spesa, se si raffronta l'andamento di quest'ultima al netto del progetto FSE-IPRASE, ossia euro 413.641,35. Legislatura sulla quale, come sopra ricordato, grava in termini di spesa la nuova sfida della formazione professionale.

A partire dalla quarta legislatura (2008-2013) la spesa pari ad euro 355.400, se escludiamo dal computo il peso economico del CPV nel progetto FSE-IPRASE quantificato in euro 265.780,69, subisce un calo fisiologico dovuto alla velocità di crociera tenuta dal motore del CPV, frutto del lavoro di studio e ricerca pregresso, che ha permesso di costruire le condizioni per l'attuazione sistematica e regolare delle azioni di valutazione del sistema educativo provinciale previste dalla L.P. n. 5/2006. Tale regolarità continuativa la si evince dai dati della quinta legislatura (2014-2019) dove la curva della spesa registra un ulteriore decremento attestandosi in termini di spesa ad euro 293.076,00.

1. Il sistema di valutazione nella novellata legge provinciale 5/2006 e le nuove competenze del Comitato Provinciale di Valutazione (CPV)

1.1. Il sistema di valutazione nella novellata legge 5/2006

Il sistema di valutazione nella Provincia Autonoma di Trento (PAT) viene complessivamente ridefinito dalla Legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5, modificata dalla Legge n. 10/2016². Infatti la novellata legge 5, con attenzione alle varie sperimentazioni svolte per anni in PAT, definisce un piano organico e integrato, da affrontare e sviluppare a partire dall'a.s. 2017/18, per:

- **la valutazione delle istituzioni scolastiche;**
- **la valutazione dei dirigenti scolastici;**
- **la valorizzazione della professionalità dei docenti,**

Riportiamo alcuni stralci, dei passaggi interni alla Legge provinciale 5/2006, che definiscono e qualificano il sistema di valutazione.

“L’autovalutazione delle istituzioni scolastiche e formative” (art. 27)

*1. Le istituzioni scolastiche e formative valutano periodicamente il raggiungimento degli obiettivi del progetto d'istituto, con particolare riferimento a quelli inerenti alle attività educative e formative, anche avvalendosi degli **indicatori forniti dal comitato provinciale di valutazione del sistema educativo**. I risultati dei processi di valutazione sono posti a confronto con **le rilevazioni del comitato provinciale di valutazione e sono inviati al comitato stesso e al dipartimento provinciale competente in materia di istruzione**. I risultati sono altresì tenuti in considerazione al fine della predisposizione del progetto d'istituto.*

*2. Per procedere all'analisi e alla verifica interne finalizzate al miglioramento della qualità nell'erogazione del servizio e al monitoraggio dell'attuazione di pratiche inclusive efficaci rivolte ai soggetti con bisogni educativi speciali, come previsti dall'articolo 74, le istituzioni possono costituire un nucleo interno di valutazione dell'efficienza e dell'efficacia del servizio educativo oppure definire modalità e procedure interne, nel rispetto delle **linee guida approvate dal comitato provinciale di valutazione del sistema educativo**.*

3. Il regolamento interno dell'istituzione disciplina il funzionamento del nucleo interno di valutazione, la cui composizione e individuazione sono determinate, secondo criteri di competenza, dallo statuto, tra un minimo di tre e fino a un massimo di sette componenti, assicurando in ogni caso la presenza di docenti, genitori, non docenti e studenti del secondo ciclo. I docenti sono individuati dal collegio dei docenti.

Inoltre l'art. 43 bis integra il procedimento di autovalutazione all'interno del più ampio *“**procedimento di valutazione delle istituzioni scolastiche e formative**”* e riporta:

1. Ai fini dell'articolo 41 bis, comma 2, lettera c), il procedimento di valutazione delle istituzioni scolastiche e formative si realizza in modo da valorizzare l'autonomia scolastica, mediante:

*a) l'autovalutazione delle istituzioni scolastiche: il dirigente dell'istituzione, supportato con le modalità previste dall'articolo 27, comma 2, predispose un documento di autovalutazione dell'istituzione scolastica denominato **rapporto di autovalutazione**, secondo un **quadro di***

² La PAT ha autonomia legislativa in materia scolastica. L'autonomia della scuola trentina è regolata dal Decreto del Presidente della Repubblica 15 luglio 1988, n. 405 *“Norme di attuazione dello statuto speciale per la regione Trentino - Alto Adige in materia di ordinamento scolastico in provincia di Trento”*, modificato dal Decreto Legislativo 24 luglio 1996, n. 433 *“Norme di attuazione dello statuto speciale per la regione Trentino-Alto Adige recanti modifiche ed integrazioni al decreto del Presidente della Repubblica 15 luglio 1988, n. 405, concernente l'ordinamento scolastico in provincia di Trento”*.

riferimento e di indicatori stabiliti dal comitato provinciale di valutazione del sistema educativo; il rapporto di autovalutazione ha cadenza triennale ed è aggiornato annualmente;

*b) la valutazione esterna: **il comitato provinciale di valutazione del sistema educativo stabilisce annualmente il piano di valutazione delle istituzioni scolastiche e formative provinciali**, indicando anche il numero delle scuole da sottoporre a valutazione;*

c) le azioni di miglioramento: il dirigente dell'istituzione elabora il piano di miglioramento per il raggiungimento dei risultati in modo coerente con il rapporto di autovalutazione e con il progetto d'istituto;

d) la rendicontazione sociale: il dirigente dell'istituzione, supportato con le modalità previste dall'articolo 27, comma 2, pubblica e diffonde i risultati raggiunti attraverso indicatori e dati comparabili, in un'ottica di promozione dell'accesso e della trasparenza dei dati.

In sostanza la Legge, dando un particolare rilievo all'autovalutazione, di fatto valorizza le significative e diffuse esperienze pregresse realizzate in PAT e allo stesso tempo valorizza la libera intraprendenza e l'autonomia delle istituzioni scolastiche. Inoltre, con attenzione allo sviluppo dei sistemi di valutazione, a livello nazionale e internazionale, inserisce l'autovalutazione all'interno di un ciclo per lo sviluppo della qualità scolastica che prevede una sequenza ed un **processo integrato fra autovalutazione, valutazione esterna, miglioramento e rendicontazione**.

“La valutazione dei dirigenti e delle istituzioni scolastiche e formative provinciali” (art. 103)

*1. Per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti delle istituzioni scolastiche e formative alla programmazione provinciale in materia scolastica e al progetto d'istituto, secondo i principi dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa e in base ai criteri indicati dal comma 6, **la Provincia si avvale del comitato di valutazione del sistema educativo provinciale**.*

*2. Ai fini del comma 1 **la Provincia integra il comitato con due esperti** dotati di particolare conoscenza ed esperienza nelle tecniche organizzative o valutative della gestione delle istituzioni scolastiche e formative.*

3. La valutazione dei dirigenti è effettuata ogni tre anni, anche sulla base di una relazione predisposta annualmente dai dirigenti, con riferimento ai risultati raggiunti e utilizzando anche i dati del sistema educativo di istruzione e formazione provinciale. La conferma o la revoca degli incarichi dirigenziali, nonché l'attribuzione degli emolumenti accessori, sono connesse alle risultanze della valutazione, secondo le modalità previste dall'articolo 19 della legge sul personale della Provincia 1997 e dal contratto collettivo provinciale di lavoro.

4. Con deliberazione della Giunta provinciale, previo parere della competente commissione permanente del Consiglio provinciale, è stabilita la procedura di valutazione dei dirigenti, garantendo omogeneità con la valutazione disciplinata dall'articolo 19 della legge sul personale della Provincia 1997.

*5. Sulla base del rapporto di autovalutazione previsto dall'articolo 43 bis, comma 1, lettera a), tenendo conto della programmazione provinciale in materia scolastica e del progetto d'istituto, il dirigente dell'istituzione **propone gli obiettivi per il triennio successivo al comitato provinciale di valutazione del sistema educativo**, che procede alla conferma o alla modifica sentito il dirigente.*

6. L'attività del dirigente dell'istituzione è valutata sulla base dei seguenti criteri:

a) direzione unitaria della scuola, competenze gestionali e organizzative finalizzate al raggiungimento dei risultati anche scolastici;

b) raggiungimento degli obiettivi previsti dal comma 5;

- c) valorizzazione della professionalità del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali;
- d) apprezzamento del proprio operato all'interno della comunità professionale e sociale;
- e) cura e sviluppo continuo della propria professionalità.

Per quanto riguarda lo specifico di questa argomentazione, ovvero il sistema di valutazione visto in modo integrato, si può facilmente notare, dalla lettura del comma 5 e 6, come la valutazione dei dirigenti scolastici comprenda “il raggiungimento degli obiettivi” definiti “sulla base del rapporto di autovalutazione previsto dall'articolo 43 bis” e, pertanto, la stessa norma definisce, uno stretto collegamento fra il procedimento di valutazione delle istituzioni scolastiche e dei dirigenti.

“La valorizzazione del merito del personale docente” (art. 87 bis)

1. Per promuovere la valorizzazione del merito del personale docente a tempo indeterminato delle istituzioni scolastiche e formative provinciali è istituito un apposito fondo nel bilancio provinciale. Le risorse del fondo sono ripartite tra le istituzioni scolastiche e formative provinciali secondo criteri e modalità stabiliti con deliberazione della Giunta provinciale, previo parere della competente commissione permanente del Consiglio provinciale, in particolare tenendo conto della dimensione in termini di studenti e docenti delle istituzioni stesse.

2. Per i fini del comma 1 si effettua una valutazione dell'attività del personale docente delle istituzioni scolastiche e formative provinciali diversa da quelle previste dall'articolo 87, che avviene sulla base dei seguenti criteri:

a) la qualità dell'insegnamento, anche attraverso il contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica e formativa, all'innovazione didattica e metodologica, alla collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche;

b) il positivo assolvimento di responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico, nonché nella formazione continua del personale;

c) le attività di sviluppo professionale, con riferimento anche ai crediti formativi acquisiti.

3. **Il comitato provinciale di valutazione del sistema educativo elabora linee-guida per l'applicazione dei criteri previsti dal comma 2 e per il monitoraggio delle modalità di distribuzione delle risorse tra il personale docente. Il comitato può integrare le linee-guida prevedendo che la valutazione avvenga anche sulla base dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli studenti, ove sia definita una specifica metodologia a livello nazionale.**

4. Il dirigente dell'istituzione, in applicazione dei criteri previsti dal comma 2, assegna annualmente al personale docente, sulla base di motivata valutazione, una quota delle risorse attribuite all'istituzione ai sensi del comma 1. Il dirigente trasmette al consiglio dell'istituzione una relazione sulla definitiva ripartizione delle risorse.

5. Il consiglio dell'istituzione si esprime in ordine alla coerenza dell'assegnazione delle risorse da parte del dirigente dell'istituzione con i criteri stabiliti ai sensi del comma 2.

La relazione del consiglio dell'istituzione è strumentale al monitoraggio previsto dal comma 3 e, a tal fine, è **trasmessa al comitato provinciale di valutazione del sistema educativo.**

Sempre per quanto riguarda il sistema di valutazione visto in modo integrato, il comma 4 riporta che: “il dirigente dell'istituzione, in applicazione dei criteri previsti dal comma 2, assegna annualmente al personale docente, sulla base di motivata valutazione”. In sostanza, il dirigente scolastico proprio per raggiungere gli obiettivi collegati con il miglioramento della qualità scolastica, valorizza l'azione professionale dei docenti anche attraverso l'utilizzo delle risorse di un apposito fondo costituito appositamente per la valorizzazione del merito del personale docente.

In sintesi e per punti:

- **la novellata Legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5**, così come modificata dalla Legge n. 10/2016, traccia un nuovo disegno per il sistema di valutazione in PAT;
- **il sistema di valutazione in PAT** vede in modo integrato la valutazione delle istituzioni scolastiche, la valutazione dei dirigenti scolastici e la valorizzazione della professionalità dei docenti;
- **il comitato di valutazione del sistema educativo provinciale** assume, tramite la legge 5/2006, nuove competenze per lo sviluppo del sistema di valutazione.

1.2 Le nuove competenze del Comitato Provinciale di Valutazione

Le competenze del CPV si sono modificate nel tempo in relazione alle politiche scolastiche ma, è indubbio che, con le modifiche alla legge 5/2006 sul “*Sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino*” introdotte nel 2016 con la legge provinciale n. 10, abbiamo **un cambiamento strutturale del sistema di valutazione e di conseguenza una modifica delle competenze del CPV**. Al riguardo basterà ricordare che:

- **1990**, il CPV è istituito con Legge provinciale 9.11.1990, n. 29, riguardante “*Norme in materia di autonomia delle scuole, organi collegiali e diritto allo studio*” con il compito di “*fornire alla Giunta provinciale gli strumenti per valutare la produttività del sistema scolastico nella provincia di Trento*”;
- **1998** il CPV promuove il progetto “*Valutazione di sistema e strumenti per l'analisi d'istituto*” che verrà progressivamente diffuso in tutte le scuole diventando la base di riferimento per la valutazione di sistema e in particolare per l'autovalutazione delle istituzioni scolastiche;
- **2006**, il CPV ha una sua definizione specifica con l'articolo 43, all'interno della legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5, sul “*Sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino*” e viene definito come “*organismo tecnico-scientifico con il compito di valutare la qualità e l'efficienza del sistema educativo provinciale e delle istituzioni scolastiche provinciali e paritarie*”;
- **2011**, viene affidato all'IPRASE il progetto “*Sistema integrato per la valutazione del sistema educativo trentino*” (Programma Operativo FSE, Ob. 2 2007 – 2013 Asse IV – Ob. Specifico H Codice 4H.20) con l'obiettivo di definire: “*gli indicatori per il monitoraggio del sistema educativo, il modello di valutazione interna ed esterna delle scuole, gli strumenti per la valutazione degli apprendimenti da affiancare a rilevazioni nazionali e internazionali, il dispositivo di valutazione della prestazione professionale del personale docente*”;
- **2013**, con una modifica della legge 5/2006 (Delibera Giunta Provinciale n. 1731 del 23 agosto 2013 riguardante “*Nuovi regolamenti CPV e IPRASE*”) il CPV ha il compito di proporre modelli di rilevazione e di dare suggerimenti al decisore politico in merito alla qualità del sistema scolastico e formativo trentino, mentre all'IPRASE sono attribuite le competenze legate alle rilevazioni della qualità degli apprendimenti degli studenti e le forme di raccordo con l'INVALSI;

- **2016**, la legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5, viene modificata dalla Legge n. 10/2016, introducendo un nuovo sistema di valutazione che comprende la valutazione delle istituzioni scolastiche e formative, la valutazione dei dirigenti scolastici, la valorizzazione professionale dei docenti e affida al CPV le competenze inerenti tutti i processi di valutazione.

In sintesi nel 1990 il CPV viene istituito al fine di: “**fornire alla Giunta provinciale gli strumenti per valutare la produttività del sistema scolastico**”, ma nel tempo modifica le proprie competenze arrivando ad assumere compiti specifici e diretti per la valutazione. Infatti la novella legge 5, riporta che “**la Provincia si avvale del comitato di valutazione del sistema educativo provinciale .. per la valutazione dei dirigenti e delle istituzioni scolastiche e formative provinciali**” (art. 103).

Di fatto, con il cambiamento dei compiti del CPV, si stabilisce un principio: **la necessità di un organismo terzo che garantisca l'equità e la correttezza nei processi di valutazione delle organizzazioni scolastiche e delle professionalità**. Tale organismo supporta la Giunta e il Dipartimento nella definizione degli indirizzi e degli strumenti da utilizzare per la realizzazione delle attività di valutazione e assume i compiti valutativi previsti dalla Legge provinciale.

La legge 5/2006 ha introdotto nuove competenze per il CPV ma non ha modificato l'art 43 che riguarda il suo funzionamento:

1. *Per valutare i risultati del sistema educativo provinciale è istituito il comitato provinciale di valutazione del sistema educativo, che dura in carica cinque anni, quale organismo tecnico-scientifico con il compito di valutare la qualità e l'efficienza del sistema educativo provinciale e delle istituzioni scolastiche provinciali e paritarie. Il comitato, in particolare:*

a) *fornisce alla Provincia gli strumenti per valutare l'efficacia del sistema educativo provinciale, nel suo complesso e nelle sue articolazioni territoriali, nonché per la valutazione delle singole istituzioni scolastiche e formative; propone criteri e metodologie per la valutazione del personale dirigente e docente delle istituzioni medesime;*

b) *definisce gli strumenti per la verifica degli standard di qualità del servizio, da mettere a disposizione delle istituzioni scolastiche e formative, anche al fine di rilevazioni periodiche svolte dalla Provincia;*

c) *valuta nel tempo gli effetti degli esiti applicativi delle iniziative e delle politiche scolastiche e formative, anche al fine di un adeguato inserimento ed integrazione degli studenti con bisogni educativi speciali;*

d) *fornisce indicatori di qualità e di efficienza per la predisposizione del piano provinciale per il sistema educativo e per l'organizzazione delle istituzioni;*

e) *fornisce indicatori per la valutazione dei risultati delle attività realizzate dalle singole istituzioni e per verificare gli scostamenti tra risultati e obiettivi;*

f) *valuta il grado di soddisfazione degli utenti;*

g) *collabora con l'istituto nazionale di valutazione del sistema educativo di istruzione per la partecipazione delle istituzioni scolastiche e formative provinciali alle iniziative nazionali.*

2. *La valutazione del sistema scolastico e formativo si realizza anche nelle forme dell'autovalutazione da parte delle singole istituzioni, che verificano i risultati inerenti agli obiettivi previsti dal loro progetto d'istituto, e della valutazione esterna, effettuata sulla base degli strumenti predisposti dal comitato provinciale di valutazione del sistema educativo. Ai fini della valutazione complessiva del sistema scolastico e formativo provinciale il comitato può organizzarsi in sezioni per l'istruzione e per la formazione professionale.*

3. *Con regolamento sono disciplinati il funzionamento e la composizione del comitato, nel numero massimo di sette componenti scelti tra soggetti esterni alla Provincia. Il regolamento, inoltre, stabilisce le forme di raccordo con il sistema nazionale di valutazione, anche al fine della partecipazione alle iniziative di valutazione attivate a livello nazionale.*

Il CPV ha mantenuto la stessa formulazione del 2006 anche se, come abbiamo visto con il nuovo articolato della legge, amplia le proprie competenze per la valutazione delle istituzioni scolastiche e assume nuove competenze nella valutazione dei dirigenti scolastici e nella valorizzazione del merito dei docenti.

Sempre la Legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5, all'art. 43, comma 3 stabilisce che: "**con regolamento sono disciplinati il funzionamento e la composizione del comitato**".

In sostanza Legge definisce nuove competenze e prevede la possibilità di disciplinare il funzionamento del CPV e la sua composizione con un regolamento a parte. Considerato che l'attuale regolamento non è aggiornato alle nuove disposizioni normative (vedi: "*Decreto del Presidente della Provincia 10 luglio 2007, n. 18*") ne consegue la necessità di una sua revisione e riformulazione alla luce del nuovo sistema di valutazione (par. 1) e alle nuove competenze del CPV (par. 2).

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA 10 luglio 2007, n. 18-98/Leg.
**Regolamento per il funzionamento e la composizione
del comitato provinciale di valutazione del sistema educativo**

(articolo 43 della legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5)
Modificato dall'art. 1 del d.p.p. 28 agosto 2013, n. 20-122/Leg.

Art. 1

Oggetto

1. *Questo regolamento, in attuazione dell'articolo 43, comma 3, della legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5 (Sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino) di seguito denominata legge provinciale:*

- a) *disciplina le modalità di costituzione e di composizione del comitato provinciale di valutazione del sistema educativo, di seguito denominato "comitato";*
- b) *stabilisce le modalità di funzionamento del comitato, prevedendone l'articolazione in sezioni ai fini dello svolgimento della propria attività;*

Art. 2

Composizione, nomina e durata in carica del comitato

1. *Il comitato è nominato dalla Giunta provinciale nel numero di quattro membri scelti tra soggetti esterni alla Provincia esperti nelle materie di competenza del comitato stesso indicate dall'articolo 43, comma 1, della legge provinciale.*

2. *Il comitato dura in carica cinque anni.*

Art. 3

Presidente del comitato

1. *Il presidente del comitato è individuato dalla Giunta provinciale, con il medesimo provvedimento di nomina del comitato, tra i componenti dello stesso.*

2. *Il presidente convoca e presiede il comitato e ne cura i rapporti con la Giunta provinciale tramite l'assessore competente in materia di istruzione; cura altresì i rapporti con il dirigente del dipartimento competente in materia di istruzione o suo delegato in relazione a necessità operative e gestionali e in particolare al fine dell'utilizzazione di risorse e strutture che fanno capo al medesimo; per l'attuazione del programma di attività previsto dall'articolo 6, cura altresì i rapporti con soggetti esterni.*

Art. 4

omissis

Articolo abrogato dall'art. 9 del d.p.p. 28 agosto 2013, n. 20-122/Leg.

Art. 5

Funzionamento del comitato

1. Il comitato è convocato almeno sei volte all'anno per la verifica dell'andamento del programma di attività previsto dall'articolo 6, nonché all'inizio e al termine del primo biennio e dell'ultimo triennio di durata in carica per l'approvazione rispettivamente del programma di attività e della relazione consuntiva sull'attività svolta, sui risultati ottenuti e sullo stato del sistema scolastico e formativo, da presentare alla Giunta provinciale. Il comitato si riunisce, altresì, ogni qualvolta sia richiesto ai fini dell'espletamento dei propri compiti.

2. Il comitato delibera a maggioranza assoluta dei suoi componenti; in caso di parità prevale il voto del presidente.

3. Il comitato trasmette alla Giunta provinciale, anche al fine dell'esame dei risultati, tutti i documenti, relazioni, valutazioni, ricerche e rapporti costituenti l'esito della propria attività.

Art. 6

Programma di attività

1. Il comitato approva un programma di attività per la durata della legislatura, aggiornabile annualmente; lo schema di programma, prima dell'approvazione, è inviato alla Giunta provinciale tramite il dipartimento competente in materia di istruzione, per la verifica in ordine alla sua compatibilità con gli indirizzi e le priorità individuate dalla Giunta stessa ai sensi del comma 2.

2. La Giunta provinciale stabilisce gli indirizzi generali nonché le priorità degli ambiti e delle tematiche ai quali il comitato deve riferirsi nella predisposizione del programma di attività previsto dal comma 1 e nella realizzazione della propria attività di valutazione, in coerenza con gli obiettivi indicati nel programma di gestione del dipartimento competente in materia di istruzione.

3. Nel caso in cui la Giunta provinciale richieda al comitato l'esame e l'approfondimento di argomenti specifici non previsti nel programma di attività, il presidente dispone la convocazione del medesimo entro cinque giorni dalla richiesta e ne organizza l'attività in modo tale da corrispondere alle esigenze della Giunta stessa.

Art. 7

Strumenti per la realizzazione dei compiti del comitato

1. La Provincia assicura al comitato le risorse organizzative e strumentali necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dalla legge provinciale e fornisce altresì un supporto di segreteria nell'ambito delle risorse a disposizione del dipartimento competente in materia di istruzione.

2. Per la realizzazione del programma di attività e in particolare per l'attuazione delle iniziative di ricerca, tra le quali rientrano le attività di monitoraggio, di studio e di indagine, il comitato si avvale delle risorse e dei mezzi a disposizione del dipartimento competente in materia di istruzione e formazione. Il comitato si avvale inoltre del supporto tecnico e professionale dell'IPRASE, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera c), del decreto del Presidente della Provincia 3 aprile 2008, n. 10-117/Leg recante "Regolamento concernente l'ordinamento ed il funzionamento dell'Istituto provinciale per la ricerca e la sperimentazione educativa (IPRASE) e la composizione ed il funzionamento dell'osservatorio permanente sulla condizione dell'infanzia e dei giovani (articolo 42 della legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5 e articolo 11 della legge provinciale 14 febbraio 2007, n. 5)", del supporto delle strutture provinciali competenti in materia di statistica nonché delle altre strutture provinciali che esercitano funzioni attinenti ai compiti e all'attività del comitato stesso. La Giunta provinciale definisce le modalità di applicazione di questo comma.

3. Qualora il comitato rappresenti la necessità di svolgere ricerche ovvero attuare iniziative mediante il ricorso a soggetti esterni alla Provincia, presenta una proposta motivata al dipartimento competente in materia di istruzione, che provvede, previa valutazione, agli adempimenti amministrativi necessari e al relativo finanziamento.

Omissis

Il Dipartimento, proprio per supportare le nuove competenze del CPV, ha istituito nel 2017 (*Delibera n. 395 del 13 marzo 2017*) un “**Ufficio per la valutazione delle politiche scolastiche**”, al fine di:

- *curare gli aspetti legati ai processi di valutazione della qualità del sistema scolastico e formativo provinciale avvalendosi di IPRASE e dei comitati di valutazione previsti dalla normativa provinciale*
- *coordinare la redazione e diffusione delle analisi di interesse del sistema educativo, di istruzione e formazione avvalendosi dei sistemi informativi a disposizione delle strutture provinciali e dell’anagrafe unica dello studente*
- *supportare quanto previsto dalla disciplina normativa vigente in relazione al sistema di valutazione del personale dirigenziale e del personale docente della scuola anche attraverso i comitati di valutazione previsti dalla normativa provinciale*
- *collaborare con i Servizi del Dipartimento all’analisi del grado di realizzazione dell’offerta formativa nonché degli interventi educativi e formativi proposti dalle istituzioni scolastiche e formative.*

Da qui la necessità di un **nuovo Regolamento**, previsto per legge, che riveda il funzionamento del CPV nel nuovo assetto istituzionale, considerando alcuni livelli di integrazione nel sistema di valutazione fra le varie competenze. In particolare, fra le competenze del CPV e:

- 1. la Giunta**
- 2. il Dipartimento**
- 3. l’Ufficio per la valutazione delle politiche scolastiche**
- 4. gli esperti ad integrazione del CPV**
- 5. l’IPRASE**
- 6. i dirigenti scolastici.**

Inoltre bisognerà prestare particolare attenzione al raccordo con il nuovo e consolidato **Sistema nazionale di valutazione**, così come previsto dalla stessa Legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5, all’art. 4, comma 3: “*Il regolamento stabilisce le forme di raccordo con il sistema nazionale di valutazione*”.

L’attuale CPV ha gestito la **prima fase** di cambiamento dedicandosi necessariamente alla pianificazione e alla implementazione del nuovo sistema con la definizione di procedure, tempi, modalità, strumenti e protocolli. Ora è necessario aprire una **seconda fase** finalizzata alla regolazione del sistema, ma allo stesso tempo di definizione del quadro istituzionale e di formalizzazione delle procedure, proprio a seguito dell’esperienza derivante dalla prima applicazione.

2. Il sistema generale di valutazione nella provincia autonoma di Trento

La legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5, modificata dalla Legge n. 10/2016, introduce tali cambiamenti e novità per la valutazione delle istituzioni scolastiche (art. 27), per la valutazione dei dirigenti scolastici (art. 103), per la valorizzazione della professionalità dei docenti (art. 87 bis) che, a tutti gli effetti, possiamo sostenere di essere in presenza di un **sistema generale di valutazione**. Intendiamo per sistema un insieme di elementi fra di loro interagenti, ovvero connessi da relazioni, che si influenzano reciprocamente. In questa logica nel capitolo su “*il sistema di valutazione nella novellata legge 5/2006*” abbiamo evidenziato le connessioni riportate dalla normativa per la valutazione delle istituzioni scolastiche, la valutazione dei dirigenti scolastici, la valorizzazione della professionalità dei docenti. Se andiamo oltre i confini provinciali e svolgiamo un’analisi comparata dei sistemi di valutazione a **livello europeo**, riscontriamo che molti Paesi indirizzano i processi di valutazione su aspetti diversi e con modalità diverse, ma le parti fondamentali su cui si tende ad investire sono la valutazione delle scuole, dei dirigenti e dei docenti, con la finalità di migliorare gli apprendimenti degli studenti, oltre ad una valutazione generale di sistema che tende a comprendere le parti precedenti (cfr, in acronimi, *Eurydice*).

Inoltre, a **livello internazionale** si tende a concentrarsi su un set di indicatori sempre più ristretto con un modello comune di riferimento per il procedimento di valutazione definito con l’acronimo CIPP, ovvero *Context – Input – Process – Product*. (cfr, in acronimi, *CIPP* e *ValSiS*).

Ora, senza riprendere le diverse rappresentazioni del CIPP che si sono definite nel tempo, al nostro discorso preme evidenziare che **il disegno di valutazione** ha come finalità ultima (*product*) il miglioramento dei risultati degli studenti. Nella scuola, con attenzione al lessico, si tende a non utilizzare il termine prodotto, bensì si parla di risultati e per quanto ci riguarda di esiti con valore formativo ed educativo e, in effetti, nel RAV questa parte è definita: **esiti**.

Gli esiti formativi ed educativi portano l’attenzione sui risultati conseguiti dagli studenti. Porre al centro del sistema i risultati degli studenti significa fare pulizia di molta retorica intorno ai processi che alcuni sistemi di valutazione identificavano come l’elemento prioritario della qualità. Per il sistema di valutazione la qualità di una scuola, di un dirigente, di un docente sta negli esiti degli studenti, che passano da una generica affermazione ad una puntuale declinazione in indicatori e descrittori. Gli esiti degli studenti nel RAV sono suddivisi in quattro aree: Risultati scolastici; Risultati nelle prove standardizzate nazionali; Risultati a distanza; Competenze (cfr “*linee guida per l’autovalutazione delle istituzioni scolastiche e formative*”).

In merito all’area delle “**competenze**” gli indicatori ed i dati a disposizione, con le possibili comparazioni, sono deboli, da qui la scelta di approfondire quest’area con una ricerca legata alla competenze non cognitive (*non cognitive skills*). In questo momento l’orientamento della politica scolastica, al di là delle dichiarazioni di principio, è fortemente influenzata dai processi di misurazione e comparazione delle “competenze cognitive” e in particolare dei risultati raggiunti dagli studenti nelle prove standardizzate di italiano, matematica e inglese, mentre ha pochi strumenti per rilevare e indirizzare nei processi di insegnamento/apprendimento le “competenze non cognitive” di cui si dichiara regolarmente l’importanza e su cui si sollecita la scuola a porre quotidianamente attenzione. Senza soffermarci sulla pertinenza delle definizioni di competenze “cognitive o non cognitive”, senza analizzare le connessioni con le “competenze chiave per l’apprendimento permanente” che la scuola è chiamata a certificare, a noi interessa riportare che su questo tema, oggi, abbiamo molta enfasi e poca “disciplina” scolastica, ovvero le competenze sono entrate nel mondo scolastico ma non sono mai state effettivamente disciplinate: non sappiamo bene

di cosa parliamo, non sappiamo come insegnarle, non sappiamo come rilevarle, non sappiamo come valutarle e ancor meno come certificarle. Da qui l'opportunità di un approfondimento attraverso una ricerca mirata e specifica sulle “*non cognitive skills*” in PAT.

I processi sono le leve del miglioramento e nel RAV sono suddivisi in due macroaree: pratiche educative e didattiche; pratiche gestionali e organizzative.

Le pratiche educative e didattiche sono assunte nella scuola direttamente dai docenti e sono la leva più potente che abbiamo a disposizione per migliorare gli esiti. Se vogliamo attuare un piano per migliorare gli esiti degli studenti dobbiamo innanzitutto partire da una buona analisi delle pratiche educative e didattiche. La valorizzazione del merito professionale dei **docenti** all'interno del sistema generale di valutazione è da collegarsi in particolare con processi interni alle pratiche educative e didattiche (cfr. *Linee guida per la valorizzazione professionale dei docenti*).

Se le pratiche educative e didattiche sono riferite in particolare alle competenze dei docenti, le **pratiche gestionali ed organizzative** sono tipiche del **dirigente scolastico** (cfr. *Linee guida per la valutazione dei dirigenti scolastici*).

Ovviamente ogni azione professionale all'interno della scuola ha necessità del contributo e della collaborazione delle diverse parti coinvolte. Ad esempio, se prendiamo l'area interna alle “pratiche educative e didattiche”, riferita a “inclusione e differenziazione”, è indubbio che si qualifica per l'azione quotidiana, mirata e professionale, di ogni singolo docente interno ad un'istituzione scolastica, ma allo stesso tempo ha necessità di “orientamento strategico e organizzazione” che si riferiscono in particolare alle pratiche “gestionali e organizzative” del dirigente scolastico. In definitiva tutte le professionalità interne alla scuola concorrono agli esiti formativi ed educativi degli studenti, ma con compiti e responsabilità riferite allo specifico del proprio ruolo. Ne consegue che quando parliamo della valutazione dei docenti dobbiamo riferirci in particolare al loro contributo educativo e didattico per migliorare gli esiti degli studenti, mentre per i dirigenti dovremo porre in particolare l'attenzione sulle loro competenze gestionali ed organizzative per lo sviluppo della qualità del servizio scolastico e dell'offerta formativa.

Il contesto è l'ambiente di riferimento territoriale, culturale, socioeconomico, in cui è insediata la scuola e con cui interagisce. È il dato di partenza che, in buona parte, connota e determina la differenza nei risultati. Gli stessi risultati degli studenti impattano sul contesto ma nel lungo periodo (impatti sociali). Da qui il contesto è il punto di partenza e di arrivo, ma è difficilmente valutabile nei cambiamenti nel breve e medio periodo su cui si concentra il sistema di valutazione.

Ad esempio il contesto nel RAV è il punto di partenza per il processo di autovalutazione, allo stesso tempo è il riferimento ultimo, in quanto rappresenta l'ambiente in cui abita la scuola e su cui agisce nel tempo l'azione educativa e formativa. In sostanza e in buona parte il contesto rappresenta un dato strutturale di partenza, un vincolo, ovvero le condizioni date e non direttamente modificabili dall'azione quotidiana della scuola.

L'input, ovvero le caratteristiche degli studenti, le risorse strutturali e infrastrutturali e in particolare le risorse professionali al contrario del contesto è un dato modificabile e malleabile. Nella logica della politica scolastica le risorse sono un dato di sistema definito a livello centrale con parametri comuni di riferimento al fine di garantire, in partenza, pari opportunità. Di fatto le risorse sono fortemente differenziate (pensiamo ad esempio alla differenziazione delle competenze professionali dei docenti) e sono le reali opportunità e condizioni su cui promuovere il miglioramento. Le risorse, da sempre, sono uno fra gli elementi di maggior contesa fra Amministrazione centrale e scuole, infatti è facilmente intuibile che al modificarsi delle risorse, e in particolare delle risorse professionali, vi sono incidenze significative sui processi e sui risultati. In sostanza, il contesto indubbiamente condiziona i risultati in partenza, ma nella scuola sono le risorse che facilitano il fallimento o per promuovono il miglioramento.

Il sistema di valutazione, con le sue interazioni fra contesto, input, processi ed esiti, può essere **rappresentato attraverso un disegno**. Il disegno più diffuso in letteratura è il seguente:

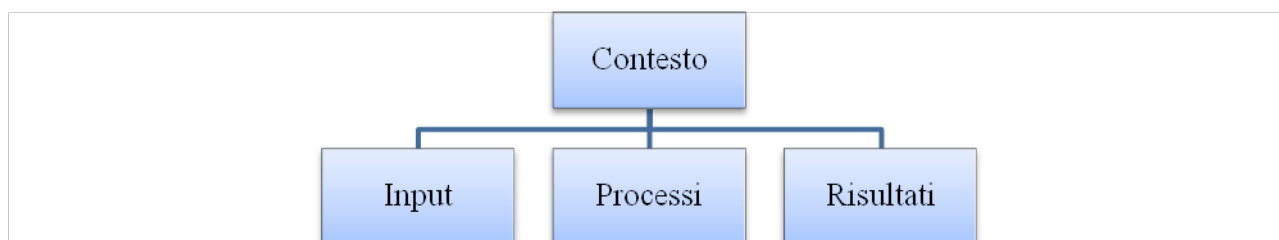


Figura 2 Rappresentazione classica del sistema di valutazione.

Oggi, con particolare attenzione ai processi di miglioramento, si pongono al centro del disegni di valutazione gli esiti degli studenti, pertanto il disegno più diffuso è il seguente.

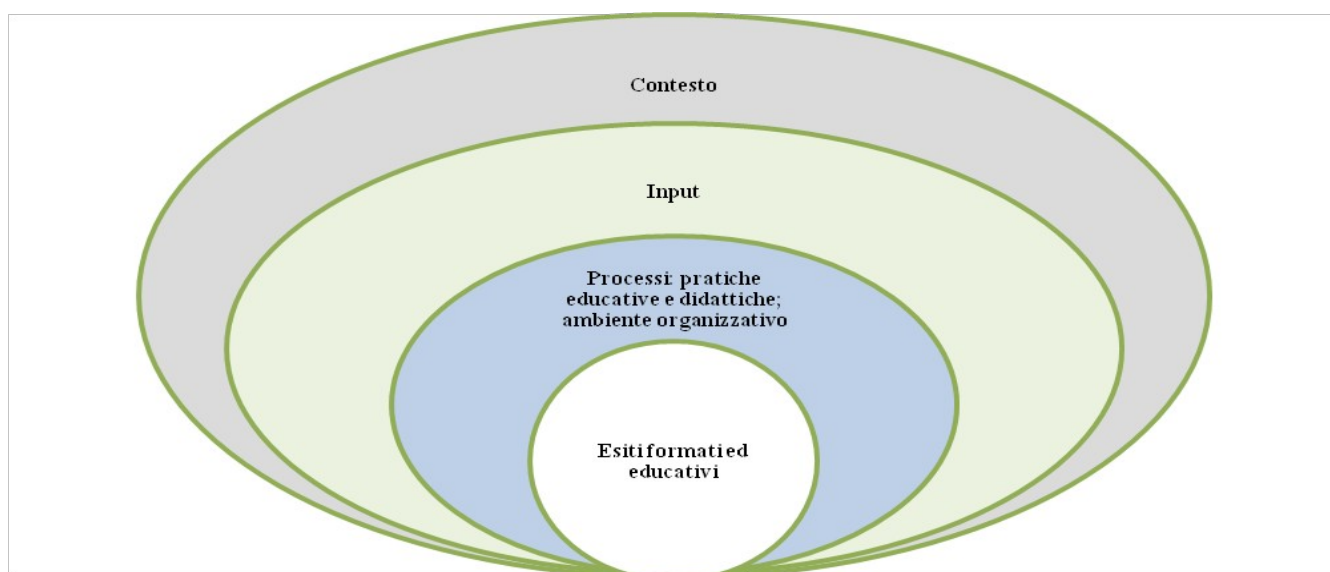


Figura 3 Rappresentazione evoluta del disegno di valutazione.

Il disegno di valutazione è sostanzialmente una rappresentazione statica, imperfetta ma necessaria alla comprensione e allo stesso tempo è una riduzione della sua complessità degli elementi in gioco. L'unica possibilità che abbiamo per perfezionare un sistema complesso, come il sistema generale di valutazione, è tenerlo aperto al contributo di tutti i partecipanti e continuare a lavorarci nel tempo.

Il tempo è la condizione necessaria e imprescindibile per migliorare le procedure e gli strumenti, ma soprattutto è determinante per la progressiva consapevolezza degli operatori che quotidianamente reificano e connotano di senso le strutture organizzative di un sistema. Sono infatti le relazioni e le comunicazioni quotidiane fra le persone i processi veri e profondi che creano, mantengono o cambiano un'organizzazione come la scuola.

Nel governo dei cambiamenti, la tradizionale procedura burocratica, tipica dell'Amministrazione centrale, non è sufficiente. Deve subentrare un *quid* di contro-intuitivo e inatteso, che metta in moto altre modalità, rispetto alle consuetudini razionali della burocrazia amministrativa. In effetti, i sistemi unidirezionali, che partono dal centro per arrivare alle periferie, sono potenti nell'immediato, in quanto lavorano sull'adempimento alla norma, ma risultano deboli nel tempo in quanto privi di processi di interiorizzazione e di condivisione.

Da qui la necessità di una stretta collaborazione fra le competenze specifiche del CPV per la definizione e pianificazione di procedure e strumenti interni al sistema di valutazione e le competenze specifiche dell'IPRASE per la formazione, l'accompagnamento e la ricerca necessari al governo di qualunque sistema in cambiamento fra cui in particolare i delicati cambiamenti interni ad un sistema di valutazione che si occupa di valutazione delle professionalità.

2.1 Le linee guida

Il CPV, per corrispondere alle indicazioni sulla valutazione introdotte dalla novellata legge 5/2006, con una visione organica di sistema, ha definito e trasmesso, durante il mandato 2014-19, alle istituzioni scolastiche tre documenti:

1. Linee guida: autovalutazione delle istituzioni scolastiche e formative

(Legge 5, art. 27, comma 2: “*analisi e verifica interne finalizzate al miglioramento della qualità nell'erogazione del servizio ... nel rispetto delle linee guida approvate dal comitato provinciale di valutazione del sistema educativo*”)

2. Linee guida: il sistema di valutazione dei Dirigenti scolastici nella Provincia autonoma di Trento

(Legge 5, art. 103, comma 1: “*per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti delle istituzioni scolastiche e formative ... la Provincia si avvale del comitato di valutazione del sistema educativo provinciale*”)

3. Linee guida: la valorizzazione del merito del personale docente nella Provincia Autonoma di Trento

(Legge 5, art. 87 bis, comma 3: “*Il comitato provinciale di valutazione del sistema educativo elabora linee-guida per l'applicazione dei criteri previsti dal comma 2 e per il monitoraggio delle modalità di distribuzione delle risorse tra il personale docente*”).

Le Linee guida sono documenti di indirizzo e orientamento finalizzati a dare alle scuole un quadro comune di riferimento. L'individuazione normativa delle Linee guida permette di avere a disposizione un strumento snello di indirizzo che, proprio attraverso il dialogo con le scuole e in particolare i dirigenti scolastici, può portare con facilità ad affinare e regolare procedure, strumenti, tempi e modalità. Proprio per questi motivi, le attuali Linee guida sono da considerare la base di riferimento per una prima applicazione del sistema di valutazione da regolare e migliorare nel tempo.

3. Autovalutazione delle istituzioni scolastiche e formative

Come precedentemente indicato, le indicazioni introdotte nel 2016 nella legge 5/2006 sul complessivo impianto di valutazione del sistema scolastico e formativo prevedono che le modalità di autovalutazione siano basate su un quadro di riferimento e su indicatori stabiliti dal Comitato provinciale di valutazione del sistema educativo.

Il CPV, nell'autunno 2017, dopo una fase di interlocuzione con le istituzioni scolastiche, ha pertanto definito il primo documento "Linee guida: autovalutazione delle istituzioni scolastiche e formative" (ex art. 27, comma 2) che illustra l'impostazione generale dell'autovalutazione, sintetizza la programmazione pluriennale e illustra il Rapporto di autovalutazione (RAV). Il Rapporto di autovalutazione è il principale strumento operativo e programmatico di riferimento, è il documento posto alla base del complessivo ciclo della valutazione in quanto da esso scaturiscono:

- a) gli obiettivi di miglioramento perseguiti dall'autonomia scolastica - punto di partenza per costruire il conseguente il Piano di miglioramento;
- b) gli obiettivi posti in capo al Dirigente scolastico nell'assegnazione dell'incarico.

Le citate "Linee guida" sono volte ad accompagnare e supportare le Istituzioni scolastiche sia nell'impostare i passaggi fondamentali del processo autovalutativo sia nella redazione del Rapporto di autovalutazione seguendo modalità e strumenti di riferimento comuni a livello provinciale, ciò nell'ottica di consentire un significativo confronto delle diverse situazioni scolastiche a livello locale e nazionale (con indicatori per la comparazione della singola istituzione scolastica col resto del sistema) e per focalizzare la riflessione e farla convergere su alcune comuni aree di indagine.

Il format di riferimento del Rapporto di autovalutazione, documento tecnico attraverso il quale ogni autonomia scolastica può leggere la propria situazione, nel 2017 è stato parzialmente rielaborato rispetto alle versioni antecedenti alla rinnovata legge 5/2006; sono stati ripresi alcuni elementi delle precedenti sperimentazioni provinciali e sono stati recepiti i suggerimenti proposti dalle istituzioni scolastiche. In parallelo, il Dipartimento ha attivato un percorso di consultazione con i centri EDA, le scuole serali e le Istituzioni formative per un primo disegno di un analogo strumento di autovalutazione volto a recepire le specificità dei percorsi.

Il Rapporto - in coerenza con il modello teorico CIPP - si articola in quattro dimensioni: contesto, risorse, processi, esiti (per approfondimenti, pag. 32). Ciascuna dimensione è declinata in aree tematiche essenziali che sono la base di riferimento per una riflessione strutturata. L'articolazione del Rapporto in dimensioni e aree è finalizzata a offrire una visione della realtà della scuola su alcuni aspetti essenziali.

Tabella 1 La struttura del RAV in Trentino.

Dimensione		Aree tematiche			
1. CONTESTO		Descrizione del contesto provinciale			
2. INPUT		2.1 Complessità organizzativa	2.2 Caratteristiche allievi - complessità educativa/didattica -	2.3 Risorse professionali	2.4 Dotazioni strutturali e infrastrutturali
3. PROCESSI	3A. PRATICHE EDUCATIVE E DIDATTICHE	3.1 Piani di studio, progettazione e valutazione	3.2 Ambiente di apprendimento	3.3 Inclusione e differenziazione didattica	3.4 Continuità e orientamento
	3B. PRATICHE GESTIONALI E ORGANIZZATIVE	3.5 Orientamento strategico e organizzazione della scuola	3.6 Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	3.7 Integrazione con il territorio e rapporti con le famiglie	
4. ESITI		4.1 Risultati scolastici	4.2 Competenze	4.3 Risultati prove nazionali	4.3 Esiti a distanza

Gli obiettivi da perseguire sono riferiti esclusivamente agli esiti degli allievi (Risultati scolastici, Competenze, Risultati prove nazionali, Esiti a distanza) ed esplicitano i traguardi che ci si prefigge di raggiungere nel triennio attraverso le azioni di miglioramento.

Il Rapporto di autovalutazione ha cadenza triennale, aggiornabile annualmente in relazione alla variazione dei dati sugli esiti e sui processi.

Secondo le previsioni del crono-programma nelle “Linee guida”, nell’autunno 2017 è stato somministrato a tutte le Istituzioni scolastiche il preliminare “questionario scuola” (rilevazione indispensabile per la composizione degli indicatori provinciali relativi ai processi scolastici e alle risorse strutturali e tecnologiche disponibili per la didattica) e, in parallelo, il Dipartimento ha importato i numerosi altri dati già disponibili nelle banche dati amministrative provinciali. Tutti i dati sono riferiti all’anno scolastico 2016/17. Le Istituzioni scolastiche hanno quindi operato sulla rinnovata piattaforma telematica dedicata alla redazione del RAV.

Attraverso la stessa piattaforma è stato monitorato lo stato di avanzamento dell’attività autovalutativa rendendo così anche possibile fornire assistenza tecnica e metodologica alle scuole da parte dell’Ufficio per la valutazione politiche scolastiche e del CPV.

Trascorso il periodo utile per la redazione del RAV, gli obiettivi delle 72 Istituzioni scolastiche sono stati recepiti e successivamente validati (negli aspetti formali e sostanziali) in modo da confluire negli incarichi dirigenziali e dare così avvio al procedimento di valutazione professionale. In alcuni casi gli obiettivi sono stati riconsiderati, in interazione con il Dirigente scolastico, o per una semplificazione sostanziale o per una riformulazione.

Per le Istituzioni scolastiche gli obiettivi scelti – coerenti con il livello auto-attribuito per ogni area in scala da 1 a 7 - rappresentano le aree di apprendimento (esiti degli allievi) da esse ritenute relativamente più deboli e/o migliorabili e che sono la base per definire i processi di miglioramento da porre prioritariamente in atto nel corso del triennio 2018-2021.

A fronte della richiesta di identificare almeno due obiettivi di miglioramento, circa il 50% degli Istituti ha optato per 3 obiettivi e il 10% ha optato per 4 obiettivi. Le opzioni espresse si sono così distribuite tra le tipologie di esito:

Tabella 2 Scelte di obiettivi di miglioramento nella compilazione del RAV.

ESITI di APPRENDIMENTO	4.1 Risultati scolastici	4.2 Competenze	4.3 Risultati prove nazionali	4.3 Esiti a distanza
% scelte di miglioramento TOT	20	37	36	8
% scelte di miglioramento solo 2° ciclo	26	26	24	24

In aggregato, il livello auto-attribuito dalle scuole per ogni aspetto in scala da 1 a 7 delinea la percezione che la scuola provinciale nel suo insieme ha dei singoli processi scolastici e degli esiti di apprendimento (riguardo all'anno scolastico 2016/17).

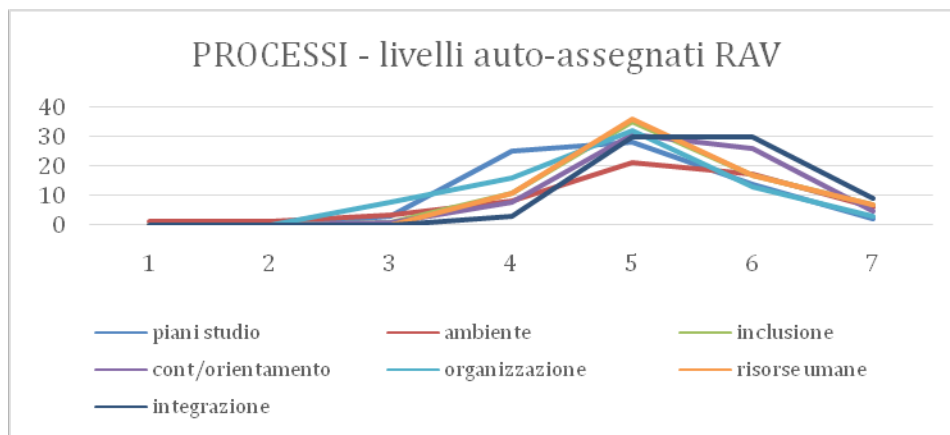


Figura 4 Processi: livelli auto-assegnati all'interno del RAV.

3.1 Il Miglioramento

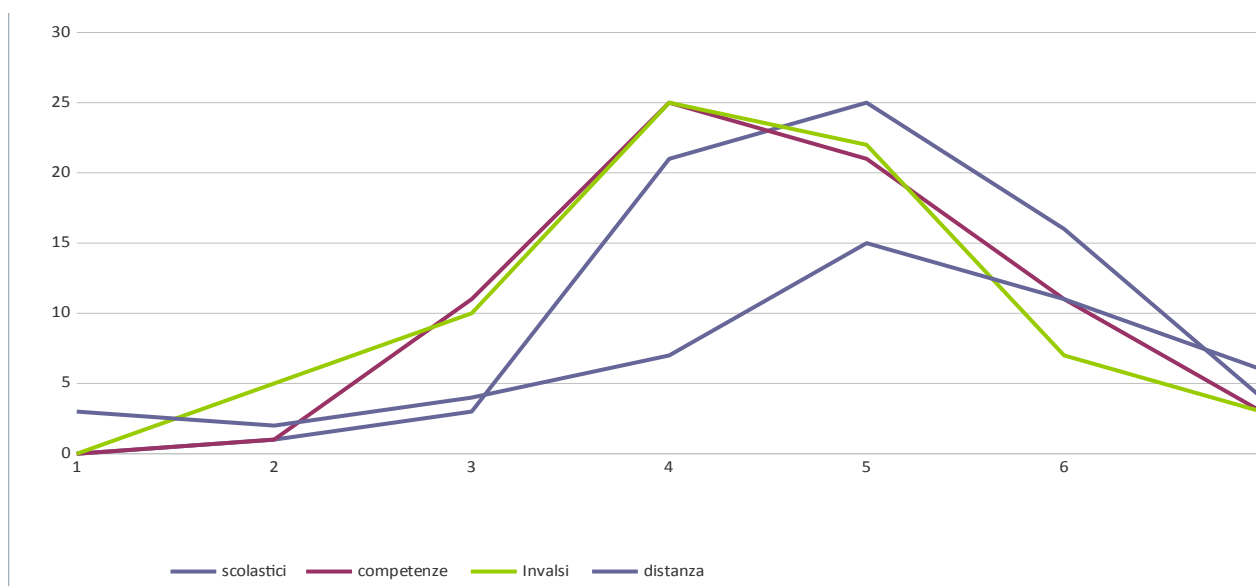


Figura 5 Esiti: livelli auto-assegnati all'interno del RAV.

Nel periodo tra marzo e settembre 2018 le Istituzioni scolastiche hanno predisposto il conseguente Piano di miglioramento triennale imperniato sugli obiettivi sui quali ogni autonomia opera (e sui quali i Dirigenti scolastici orientano il proprio apporto professionale e quello del personale della scuola) con l'esplicitazione dei processi principali e di alcuni aspetti rilevanti (quali il contesto e la promozione del PdM, il collegamento tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi di processo, le modalità di monitoraggio e di eventuale successiva regolazione).

A partire da ottobre 2018, il CPV svolge una lettura dei piani di miglioramento al fine di meglio comprendere le scelte intraprese e le eventuali necessità delle Istituzioni scolastiche nonché per analizzare i diversi percorsi e processi didattici e educativi disegnati.

Il rapporto di autovalutazione e il piano di miglioramento sono – insieme alla progettazione di istituto – i documenti principali di lavoro per le visite di valutazione esterna in programma, in via sperimentale, nell'anno scolastico 2018/19.

4. La valutazione dei Dirigenti Scolastici

In questa breve nota, vengono ripercorse le tappe principali dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione dei dirigenti scolastici a ottobre 2018.

4.1 La valutazione dei DS – lo stato dell'arte

Facendo riferimento alla tabella di sintesi interna alle Linee guida per la valutazione dei Dirigenti scolastici emanate dal CPV, al momento attuale – ottobre 2018 – le azioni attivate fanno riferimento al criterio b).

Tabella 3 I criteri per la valutazione dei DS nella Provincia Autonoma di Trento.

Dimensioni (cfr. legge)	Peso attribuito
a) direzione unitaria della scuola, competenze gestionali e organizzative finalizzate al raggiungimento dei risultati anche scolastici	40%
b) raggiungimento degli obiettivi previsti dal comma 5 (proposti dal DS e validati dal CPV)	30%
c) valorizzazione della professionalità del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali	20%
d) apprezzamento del proprio operato all'interno della comunità professionale e sociale	5%
e) cura e sviluppo continuo della propria professionalità	5%

Con riferimento al criterio b) le fasi poste in essere per addivenire alla definizione degli obiettivi del DS sono state le seguenti:

- *definizione e rilascio del questionario scuola*, con l'obiettivo di raccogliere dati ed evidenze sulle singole istituzioni scolastiche (per definire il contesto di riferimento entro cui le attività e le valutazioni si inseriscono);
- *definizione del Rapporto di Autovalutazione (RAV)* per ciascuna istituzione con gli obiettivi di riferimento per la scuola;
- *definizione degli obiettivi specifici da attribuire al DS* con riferimento agli obiettivi della scuola, in un dialogo tra Dirigente (che ha effettuato la proposta degli obiettivi), Comitato Provinciale di Valutazione (che ne ha fatto una lettura "tecnica") e Dipartimento della Conoscenza (che deve "validare" gli obiettivi);
- *comunicazione e formalizzazione nell'incarico del DS degli obiettivi attribuiti.*

Si riporta, di seguito, il cronoprogramma delle attività poste in essere con riferimento al criterio b) della valutazione dei DS, con una indicazione delle principali caratteristiche delle attività stesse.

Tabella 4 Cronoprogramma delle attività 2017/18 per la valutazione del criterio b) raggiungimento degli obiettivi previsti dal comma 5.

Periodo	Attività	Note
Ottobre 2017	Rilascio questionario scuola	Il questionario in versione web based è stato inviato a tutte le scuole ed è stato compilato da un referente della scuola o dallo stesso DS. Non sono state riscontrate particolari criticità nella gestione della raccolta dati che si è chiusa nei tempi previsti.
Novembre 2017	Apertura RAV_1	Il RAV è stato aperto a inizio novembre, con una prima scadenza a metà dicembre 2017; tale scadenza è stata posticipata successivamente a gennaio 2018. La gestione del RAV ha comportato una serie di problematiche legate a: <ul style="list-style-type: none"> • accesso alla piattaforma; • chiarezza di alcuni indicatori; • attendibilità di alcuni valori presenti negli indicatori (conflitto dato scuola – dato istituzionale, ad esempio INVALSI); • attendibilità di alcuni benchmark (ad esempio per alcune comunità di valle con solo una scuola, oppure per tipologie scolastiche, come gli istituti onnicomprensivi, ma questi sono dati strutturali del sistema); • complessità delle rubriche di autovalutazione, che chiedono l'espressione di un unico giudizio-valore che sintetizzi più di un ambito di contenuto; • definizione degli obiettivi, che da subito sono emersi nelle loro criticità di scrittura: presenza di multi focus, in alcuni casi poca chiarezza, ambiguità sui dati di riferimento, presenza di obiettivi di processo, ecc.
Gennaio 2018	Chiusura RAV_1	Prima chiusura del RAV e prima applicazione della metodologia di validazione degli obiettivi su quattro livelli. L'ufficio valutazione ha applicato tutti gli step della procedura prevista, verificando prima la congruenza dei dati RAV con dati DW e cruscotto (livello zero); poi la congruenza tra l'autovalutazione e i dati RAV; tra l'autovalutazione e gli obiettivi identificati; coerenza interna degli obiettivi (chiarezza, misurabilità, ...).
Febbraio 2018	Riapertura RAV_2	Dopo il passaggio di validazione, il RAV è stato riaperto con richiesta di apportare integrazioni, o modifiche agli obiettivi e alle parti di autovalutazione, se rese non utilizzabili in base ai dati erroneamente utilizzati.
Aprile 2018	Chiusura RAV_2	Il secondo passaggio di validazione ha comportato l'ultimo assestamento dei dati sugli obiettivi della scuola, per creare una base solida ed onnicomprensiva per validare (successivamente) gli obiettivi personali dei DS.
Giugno 2018	Definizione degli obiettivi DS basati sugli obiettivi scuola	Gli obiettivi esito del secondo passaggio di validazione sono stati incanalati in due strumenti: Piano di Miglioramento e incarichi individuali per la retribuzione di risultato del DS. <ul style="list-style-type: none"> • Nel PdM (strumento a livello di scuola) gli obiettivi sono stati mantenuti con la stessa forma e numero. • Per gli incarichi individuali è stata scelta una diversa strategia per l'attribuzione degli obiettivi: <ul style="list-style-type: none"> ○ minimo 2 e massimo 5 obiettivi per ciascun DS; ○ eliminazione totale del multi focus e centratura, per quanto possibile, su tutte le tipologie di obiettivo (risultati scolastici,

		<p>carriere a distanza, INVALSI, competenze chiave), per aumentare il livello di equità nella distribuzione degli obiettivi tra i DS.</p> <p>Lo scenario finale è descritto nella Tabella 6 illustrata in questo capitolo, in cui gli obiettivi vengono descritti considerando l'Area di riferimento (dedotto dalla tematica trattata).</p> <p>Dal punto di vista del contenuto e del fraseggio degli obiettivi in questa ultima versione c'è molta omogeneità. In termini quantitativi c'è stata la riduzione a 5 del numero massimo di obiettivi, lasciando 2 come minimo. Occorre considerare il fatto che nei tre cicli di revisione è stato prima chiesto di spacchettare obiettivi polisemici, che hanno portato alla creazione anche di 19 obiettivi diversi in un caso, e quasi 10 in molti altri. In termini qualitativi si può notare una predominanza di INVALSI e Competenze linguistiche, digitali e di cittadinanza, meno rendimento scolastico, quasi nulla carriere a distanza.</p>
Luglio 2018	Invio e comunicazione e ai DS degli obiettivi individuali per la premialità di risultato	<p>Gli obiettivi sono stati comunicati ai DS a fine luglio 2018 e ad oggi (primavera 2019) solo in pochi casi, 4 per la precisione, sono state aperte delle richieste di revisione e controllo da parte dei DS (ad es. per incongruenza dei dati RAV con dati scuola, per scelte di temi non in linea con il punto di vista del DS, per stime di miglioramento futuro più cautelative da parte dei DS, ...).</p>

Per quanto riguarda la valutazione degli obiettivi proposti dai DS, si è realizzata un'analisi attraverso diversi livelli di congruenza:

- congruenza dei dati disponibili nel sistema di DataWarehouse del Dipartimento, da altre banche dati e/o da questionario scuola con i dati RAV utilizzati ai fini dell'autovalutazione;
- congruità delle autovalutazioni espresse nel RAV con le criticità emerse dall'analisi dei dati utilizzati in sede di compilazione del RAV;
- congruenza degli obiettivi proposti dai DS con gli esiti emersi dalle autovalutazioni e dalle criticità individuate in sede di compilazione del RAV;
- congruenza degli obiettivi proposti dai DS con i parametri di qualità quali chiarezza, misurabilità, pertinenza.

L'esito finale del processo di attribuzione degli obiettivi ai DS è riportato nelle Tabelle 5 e 6. Nella tab. 5 è riportato il numero di obiettivi proposti dai DS (fase aprile 2018, chiusura RAV), per ciascuna Area (risultati scolastici, competenze linguistiche/informatiche, risultati INVALSI, esiti a distanza), mentre nella tab. 6 si riporta il numero di obiettivi finali, come emersi al termine del processo di validazione.

Tabella 5 Il numero di obiettivi attribuiti ai DS, 2018/2020; Panel A. Obiettivi proposti dai DS.

	4.1 RISULTATI SCOLASTICI	4.2 COMPETENZE (LINGUISTICHE, INFORMATICHE, ...)	4.3 PROVE INVALSI	4.4 ESITI A DISTANZA	TOTALI RIGA
OBIETTIVO1	23	19	26	3	71
OBIETTIVO2	6	26	26	5	63
OBIETTIVO3	4	15	7	4	30
OBIETTIVO4	1	2	4	1	8
TOTALI COLONNA	34	62	63	13	172

Tabella 6 Il numero di obiettivi attribuiti ai DS, 2018/2020; Panel B. Obiettivi finali.

	4.1 RISULTATI SCOLASTICI	4.2 COMPETENZE (LINGUISTICHE, INFORMATICHE, ...)	4.3 PROVE INVALSI	4.4 ESITI A DISTANZA	TOTALI RIGA
OBIETTIVO1	24	18	28	2	72
OBIETTIVO2	9	31	31	1	72
OBIETTIVO3	6	23	24	8	61
OBIETTIVO4	1	14	17	3	35
OBIETTIVO5	2	10	6	0	18
TOTALI COLONNA	42	96	106	14	258
PESO	1	2	4	3	

5. La valorizzazione del merito del personale docente

Nel corso dell'anno scolastico 2017/2018 si è proceduto all'avvio dei lavori per la promozione della valorizzazione del personale docente in servizio nell'Amministrazione Provinciale di Trento. A differenza con l'ordinamento nazionale (legge n.107/2015), la modifica all'articolo 87 bis della LP n. 5/2006, introdotta con l'art. 21 della legge di stabilità n. 18 del 29 dicembre 2017, ha incluso tra i beneficiari anche il personale docente con contratto a tempo determinato.

La procedura disegnata dal Comitato Provinciale di Valutazione (CPV) prevedeva una procedura centrata sul ruolo dei dirigenti scolastici, chiamati ad individuare modalità ed indicatori di misurazione, con i relativi pesi, informandone formalmente i rispettivi organi collegiali ed ottenendone l'approvazione di una scheda di monitoraggio, sulla base della quale il CPV potrà redigere il proprio rapporto di monitoraggio. Con deliberazione n. 981 del 15 giugno 2018 la Giunta provinciale ha approvato le linee guida per la valorizzazione del merito del personale docente delle istituzioni scolastiche.

I beneficiari della misura includono i docenti a tempo indeterminato e determinato che abbiano svolto servizio per almeno 180 giorni nell'anno scolastico, compresi i periodi di assenza per malattia e congedo di maternità. Nel riparto i docenti a tempo indeterminato in assegnazione provvisoria o utilizzo presso altra istituzione scolastica beneficiano della premialità nell'istituzione di assegnazione e i docenti che hanno stipulato contratti con più istituzioni scolastiche, possono essere beneficiari del bonus per le distinte prestazioni lavorative.

Per quanto riguarda il riparto del fondo, le risorse nette relative al fondo per la valorizzazione del merito del personale docente stanziato per l'anno scolastico 2017/2018 sono risultate pari a quasi due milioni di euro (per esattezza Euro 1.998.907,76 corrispondenti ad una quota media pro-docente di 235 euro lorde medie annue). La ripartizione tra le diverse istituzioni scolastiche ha preso come riferimento i seguenti parametri:

- a) per ogni docente una quota pari a 200,42 euro;
- b) per ogni studente una quota pari a 4,81 euro.

Tale ripartizione, a parità di altre caratteristiche, tendeva quindi a premiare marginalmente di più i docenti impegnati in scuole localizzate in zone più popolate, favorendo quindi la valle centrale e il capoluogo rispetto alle valli laterali.

La ripartizione delle risorse delle risorse viene effettuata dal dirigente scolastico e comunicata ai diretti interessati. IL CPV nelle linee guida suindicate ha suggerito di tener conto di varie dimensioni delle caratteristiche e dell'operato dei docenti, proponendo indicatori e descrittori per ciascun ambito:

a) La qualità dell'insegnamento, anche attraverso il contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica e formativa, all'innovazione didattica e metodologica (tra cui "Attuazione del progetto Trentino Trilingue"), alla collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche (tra cui "Inclusione e accoglienza" ed "Educazione alla cittadinanza").

b) Il positivo assolvimento di responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico, nonché nella formazione continua del personale

c) Le attività di sviluppo professionale (ivi incluse attività di ricerca e pubblicazioni), con riferimento anche ai crediti formativi acquisiti.

Quest'ultimo aspetto ha posto con maggior urgenza il problema dell'accreditamento dell'attività formativa svolta, quanto meno in ambito trentino, oltre che della creazione di un repository di queste attività, attraverso l'introduzione di un portfolio docente. In fase di prima attuazione si è suggerito di basarsi su autocertificazione dei docenti stessi, eventualmente verificabili in caso di assegnazione del premio.

In linea di principio tutti i docenti risultano potenzialmente premiabili, anche se va garantito al singolo il diritto di rinunciare al premio. I docenti che intendono rinunciare devono,

successivamente alla loro individuazione, formalizzare espressamente la rinuncia. Nonostante la richiesta di alcuni interessati, non è risultato contabilmente possibile rinunciare alle assegnazioni a beneficio delle attività scolastiche di sede.

Il CPV ha ritenuto che in fase di applicazione sperimentale fosse importante lasciare ai singoli dirigenti la facoltà di attribuire pesi diversi ai diversi ambiti, così come la possibilità di introdurre indicatori e descrittori alternativi. Tuttavia il CPV ha predisposto una scheda di monitoraggio tesa ad individuare gli snodi cruciali del processo, che permettessero di disegnare a posteriori linee guida più stringenti alla luce delle evidenze emerse.

La scheda di monitoraggio prevede la raccolta delle seguenti informazioni:

- La sintesi quantitativa dei potenziali beneficiari.
- I passaggi gestionali realizzati all'interno della scuola.
- I criteri utilizzati e il peso attribuito.
- La distribuzione del premio.
- La pubblicità dei risultati.
- La percezione dell'impatto sul lavoro del DS, sul clima tra DS e docenti, e tra i docenti.
- Eventuale documentazione integrativa da allegare.

È in corso in questo momento l'analisi delle schede di monitoraggio restituite dalle scuole. Da una prima analisi delle evidenze emerse da un sottoinsieme di scuole analizzate (10 scuole, presentate all'incontro con i dirigenti scolastici tenutosi a San Michele dell'Adige in data 17/9/18) sono emersi questi spunti:

a) La sequenza delle azioni tipicamente seguita dai dirigenti scolastici è stata la seguente:

- Condivisione con gli insegnanti e/o pubblicizzazione dei criteri.
- Creazione commissione istruttoria.
- Autocandidatura degli insegnanti.

b) I criteri utilizzati sono stati tipicamente più di uno, dove le seguenti sono le ricorrenze principali:

- Svolgimento progetti didattici (33,6 %).
- Responsabilità gestionali ricoperte (22,9%).
- Qualificazione posseduta dagli insegnanti (21,0%).
- Formazione acquisita dagli insegnanti nell'ultimo biennio (12,8%).

c) Le modalità di comunicazione dei risultati sono risultate le seguenti:

- Comunicazione individuale ai premiati e/o Informativa sindacale successiva (90%).
- Dati comunicati negli Organi Collegiali (80%).
- Dati pubblicati nell'albo della scuola (70%).
- Dati pubblicati nel sito della scuola (40%).

I dirigenti scolastici analizzati sono quindi risultati molto attenti agli aspetti di trasparenza ed equità delle procedure applicate, al fine di evitare lo scatenarsi di polemiche, anche sul fronte sindacale.³

³A titolo indicativo si riportano alcuni commenti espressi dai dirigenti nelle schede di monitoraggio: «Ho riscontrato che più il dirigente è chiaro nei contenuti del Progetto di Istituto e più assume valore la valorizzazione.» «Il processo è stato presentato come sperimentale, e non ha prodotto particolari reazioni. Tutto si è svolto con serenità, cercando di garantire trasparenza delle procedure, equità e coinvolgimento.» «La volontà di trasparenza dichiarata dalla Dirigente, sia nei Collegi docenti che nei Consigli dell'Istituzione, ha permesso di superare una certa eventuale diffidenza circa la tematica assolutamente nuova per i docenti.»[evidenziazione nostra].

Come era facile attendersi la distribuzione del premio è risultata molto eterogenea tra le diverse scuole, seppur con alcune ricorrenti regolarità:

a) i docenti di ruolo a tempo indeterminato sono stati premiati con frequenza maggiore di quelli a tempo determinato;

b) in media è stato premiato meno di un docente su due, anche se si danno casi di un solo docente premiato per scuola. Per converso, si riscontrano scuole dove risulta premiato il 90% dei docenti presenti;⁴

c) In un caso su dieci i docenti premiati hanno rinunciato al premio.

L'inizio di questi primi elementi iniziali permette di intravedere alcuni nodi problematici, che sono degni di approfondimento e di eventuali revisioni delle linee guida:

a) l'introduzione della valorizzazione del merito è orientata al miglioramento della performance dell'istituto o alla valorizzazione dei comportamenti individuali dei docenti? L'introduzione dei sistemi di incentivazione retributiva rivolti agli insegnanti nasce inizialmente come strumento di promozione della performance didattica individuale dei docenti.⁶ Come tale esso prevedrebbe la definizione di regole ex-ante, tali per cui i docenti possano adeguare (se lo desiderano) i propri comportamenti, e siano valutati ex-post sulla base dei risultati ottenuti. L'attuale sistema non prevede al momento l'esplicitazione ex-ante di criteri connessi ad obiettivi verificabili, ma lascia alla discrezionalità del dirigente l'individuazione di criteri, con ciò riducendo in parte l'efficacia in termini di incentivazione.

b) quale deve essere una misura adeguata dell'incentivazione retributiva? È chiaro che una distribuzione a pioggia tra gli insegnanti rischia di non essere particolarmente efficace nel produrre cambiamenti nei comportamenti, così come è altrettanto evidente che premiare un gruppo troppo ristretto di insegnanti rischia di favorire un rifiuto della misura e/o il nascere di accuse di comportamenti di favoritismo da parte dei dirigenti scolastici.⁷ Il carattere sperimentale di questa prima applicazione dovrebbe fornire indicazioni in merito, anche se occorre approfondirne le varie sfaccettature nel dialogo con i dirigenti.

c) preso atto delle caratteristiche di questa erogazione, è utile domandarsi se (e in che misura) sia stata garantita l'uguaglianza delle opportunità a tutti gli insegnanti. Dal punto di vista empirico, l'analisi dei dati sulla distribuzione dei premi dovrebbe mettere in luce se si siano verificate alcune regolarità non necessariamente desiderabili (quali per esempio differenze sistematiche di genere e/o di età tra premiati e non premiati). Il fatto stesso che una frazione di docenti abbia scelto di rinunciare, nonostante sia stata individuata come premiabile, suggerisce che le relazioni all'interno del corpo docente siano più complesse e degne di approfondimento di quanto l'erogazione di un solo incentivo monetario possa suggerire.

d) a livello di sistema scolastico trentino nel suo complesso, occorre domandarsi se l'introduzione di questa misura abbia prodotto dei miglioramenti di performance, o se piuttosto valga la pena di prendere in considerazione altri strumenti di promozione, in connessione a diverse

⁴ Più dettagliatamente, la percentuale dei docenti di ruolo premiati risulta pari al 41%, con un mediano pari a 638 euro (con minimo di 315 e massimo di 1660); per contro la percentuale dei docenti non di ruolo premiati è pari al 10% (e quasi tutti hanno accettato il premio), con un premio mediano pari a 490 euro (con minimo di 385 e massimo di 1021).

⁵ Sempre a titolo indicativo, riportiamo alcuni commenti espressi da alcuni dirigenti scolastici sul punto: «L'utilizzo delle risorse messe a disposizione ha comunque permesso di accrescere in modo significativo i risultati dell'istituto e la sua partecipazione ad eventi/progetti di assoluta rilevanza»; «Non si ritiene che l'attribuzione del "Bonus" per la Valorizzazione del Merito abbia significativamente modificato l'impegno dei docenti, peraltro già molto alto, nello svolgimento delle numerose attività scolastiche.»

⁶ Si veda G.Ritter, J.Trivitt, L.Foreman, C.DeAngelis and G.Denny. 2013. Merit pay programs for improving teacher retention, teacher satisfaction, and student achievement in primary and secondary education: a systematic review. *The Campbell Collaboration*.

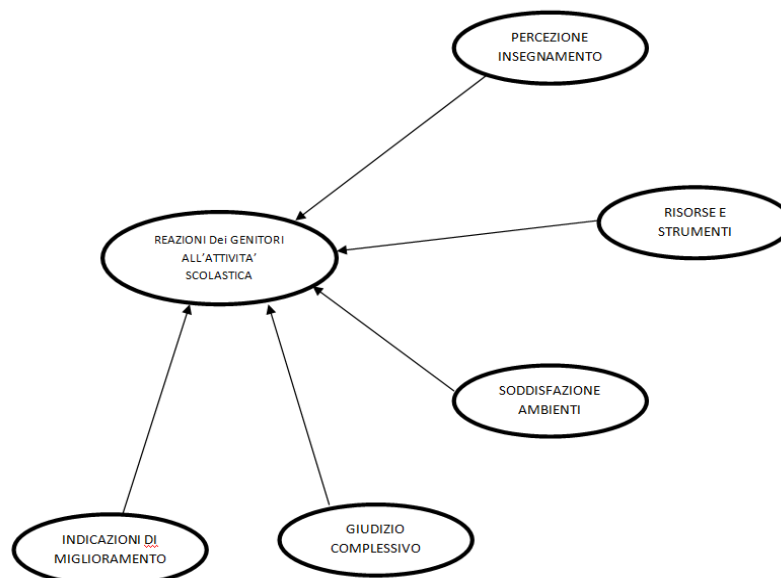
⁷ Tuttavia nei primi riscontri ricevuti dai dirigenti non si riscontrano reazioni negative all'interno delle scuole: «Il Collegio Docenti, al tempo della presentazione (dic 2017) ha assunto un atteggiamento negativo, con dichiarazioni di rifiuto verbali e scritte da parte della maggioranza. Nella riunione di Collegio di giugno le reazioni furono analoghe. Alla fine, la rinuncia formale è pervenuta da parte del 9% dei docenti.» oppure «A parte una iniziale diffidenza, emersa all'inizio dell'a. s., nei confronti del processo da applicare per il 1° anno, non si sono registrate situazioni / posizioni di opposizione o contrasto particolarmente significative.»

misure di risultato (apprendimenti degli studenti, soddisfazione degli utenti, miglioramenti del clima organizzativo, ecc.).

6. La rilevazione della soddisfazione per l'attività delle scuole e dei Dirigenti Scolastici

La cosiddetta “customer”, cioè la rilevazione della soddisfazione per l'attività delle scuole e dei Dirigenti Scolastici, è stata realizzata in via sperimentale nell'anno scolastico 2017-18 e successivamente nell'anno scolastico 2018-19. La rilevazione consiste in cinque diverse tipologie di questionari, uno per tipologia di stakeholder considerata: questionario docenti, questionario personale amministrativo ATA, questionario collaboratori scolastici, questionario genitori e questionario studenti. I questionari sono in versione informatizzata, gestiti direttamente dal Dipartimento Istruzione e Cultura, Ufficio per la Valutazione delle Politiche Scolastiche, attraverso la piattaforma LimeSurvey.

I questionari sono stati elaborati in collaborazione con l'Ufficio per la Valutazione delle Politiche Scolastiche, utilizzando come riferimenti i modelli proposti a livello nazionale, e precedenti studi, a livello scuola e Dirigenti Scolastici, realizzati a livello locale. Di seguito le mappe delle variabili latenti considerate all'interno di ciascun questionario.



Variabili latenti utilizzate per il questionario genitori.

Figura 6:

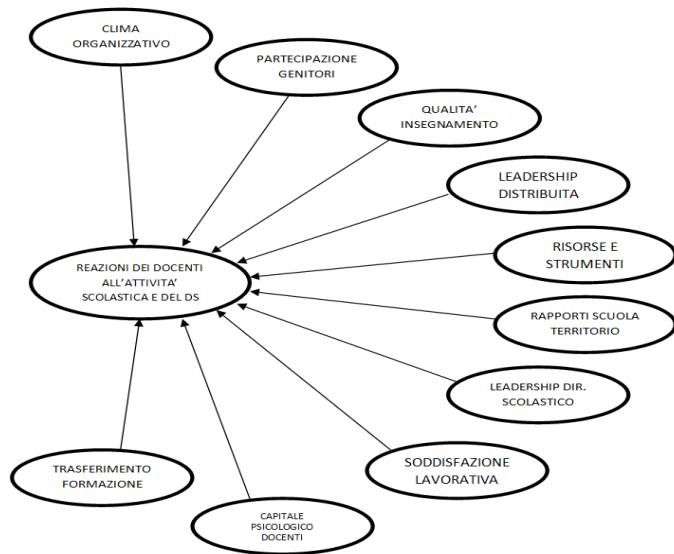


Figura 7: Variabili latenti per il questionario docenti.

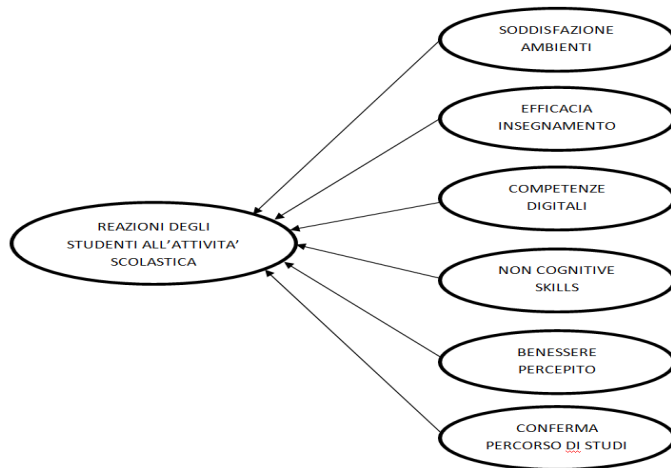


Figura 8: Variabili latenti per il questionario studenti.



Figura 9: Variabili latenti per il questionario personale ATA e collaboratori scolastici.

Nel primo anno di sperimentazione, la rilevazione ha coinvolto tutti gli attori del sistema (docenti, genitori, ATA, collaboratori, studenti). Circa 11.500 soggetti sono stati intervistati (2.200 docenti, 6.100 genitori, 2.800 studenti, 370 tra ATA e collaboratori scolastici), con alcune categorie coperte per più del 20% (in alcune scuole prossime al 100%). Circa 50 scuole coinvolte. Nel 2018 i questionari online in sperimentazione sono stati uguali per tutti le scuole, con ridotta possibilità di personalizzazione (a livello di dimensioni generali, di fraseggio di item, di scale di valutazione, ecc.).

Nel secondo anno di sperimentazione, nel 2019, la rilevazione ha coinvolto circa 23.300 soggetti intervistati (3.064 docenti, 8.845 genitori, 10.757 studenti, 621 tra ATA e collaboratori scolastici), con alcune categorie coperte per più del 30% (in alcune scuole prossime al 100%). Circa 60 scuole coinvolte. In questo secondo anno è stato possibile per le scuole personalizzare una parte dei questionari, avendo a disposizione l'accesso al backoffice della piattaforma web (per introdurre nuovi item, per cambiare il fraseggio, ecc.).

Per entrambi gli anni è stato garantito dall'Ufficio Valutazione il rilascio di un report personalizzato, per ciascuna scuola, dei singoli questionari (quindi ogni scuola ha avuto fino a cinque report separati sulle diverse tipologie di questionario).

La sintesi complessiva e generale delle due annate di valutazione dell'opinione dei principali stakeholders della scuola Trentina è riassunta nelle due seguenti immagini, in cui vengono indicati esclusivamente i giudizi positivi dati dai differenti stakeholder (considerando la % di soggetti che hanno dato tali soggetti sul totale complessivo, in una scala che prevede: giudizi positivi, giudizi neutri-intermedi, giudizi negativi).

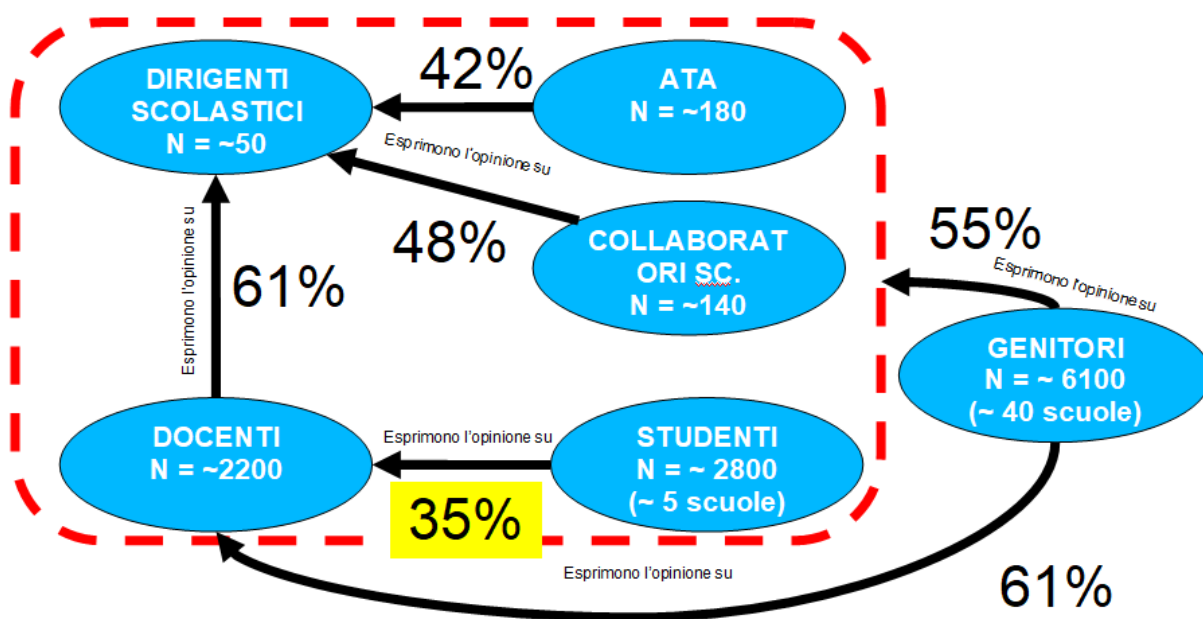


Figura 10: Sintesi generale della rilevazione del 2018 (% dei giudizi positivi dati dai diversi soggetti).

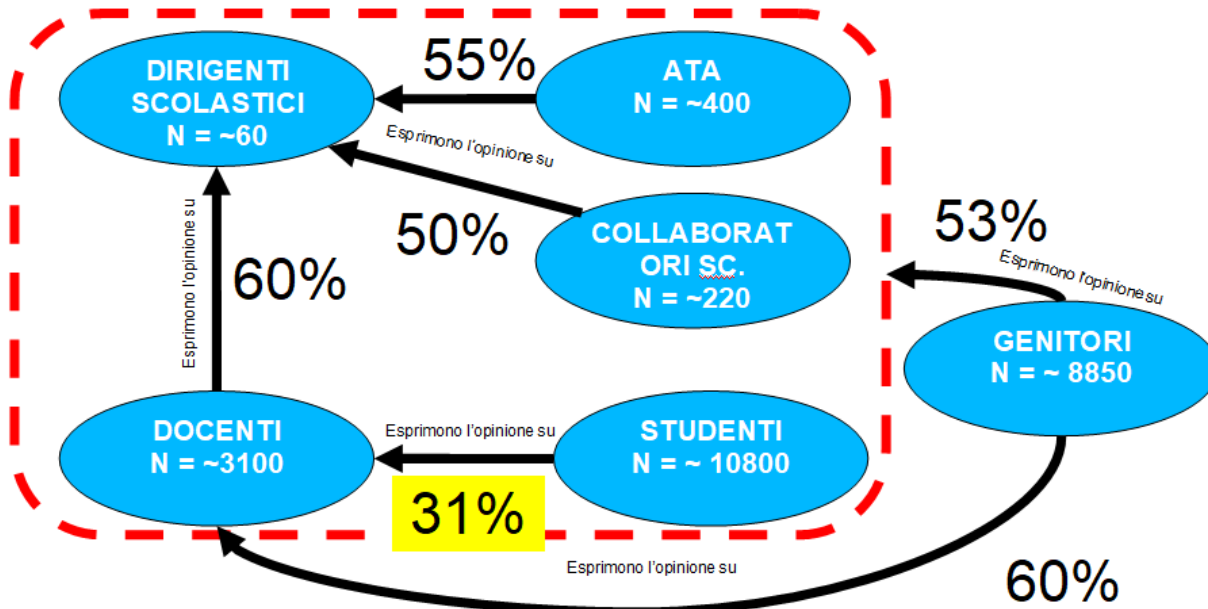


Figura 11: Sintesi generale della rilevazione del 2019 (% dei giudizi positivi dati dai diversi soggetti).

Come si può vedere dai grafici nelle due precedenti immagini, nel passaggio tra il 2018 e il 2019 vi è un aumento dei giudizi positivi del personale ATA e collaboratori nei confronti dell'operato del Dirigente Scolastico. Rimangono sostanzialmente invariati, e comunque molto alti, i giudizi positivi dei docenti nei confronti dei DS, e delle famiglie nei confronti della scuola e dei docenti. Anche il dato degli studenti rimane sostanzialmente invariato, anche se con quantità diverse (11.000 studenti circa nel 2019, che hanno espresso, nel 31% dei casi, dei giudizi positivi nei confronti dei propri docenti). Viste le variazioni quantitative in termini di partecipazione di soggetti intervistati (nel 2019 praticamente il doppio rispetto al 2018), gli esiti necessitano di un ulteriore passaggio di validazione nell'ultimo anno del triennio (2019-20), per avere un'indicazione migliore sulla stabilità delle opinioni degli stakeholders.