

La valutazione dei dirigenti scolastici

Per la valorizzazione e il miglioramento professionale dei dirigenti nella prospettiva del progressivo incremento della qualità del servizio scolastico

Cos'è

È la verifica della conformità dell'attività svolta dai dirigenti delle istituzioni scolastiche e formative alla programmazione provinciale in materia scolastica e al progetto di istituto.

Chi la realizza

L'attività viene realizzata dal **Comitato provinciale di valutazione del sistema educativo**, supportato, per la realizzazione delle visite esterne, da altri due componenti.

I visitatori esterni sono in genere (ma non è un obbligo) ispettori con esperienza a livello nazionale. I visitatori applicano un protocollo di visita sviluppato dal Comitato di valutazione, che consiste in due giornate dedicate a ciascuna scuola per raccogliere informazioni su diversi ambiti della vita scolastica e dell'attività del Dirigente Scolastico.

Altri soggetti coinvolti:

- Dirigente Generale del Dipartimento istruzione e cultura
- Ufficio per la valutazione delle Politiche Scolastiche

Come si realizza

Si tratta di un processo che utilizza diverse fonti di dati.

Il Comitato di Valutazione insieme ai valutatori esterni utilizzano i seguenti elementi:

- analisi documenti fondamentali (Progetto di Istituto, RAV, Piano di Miglioramento, Piano formazione, Direttive ...)
- dati a sistema
- organizzazione piano attività, organigramma, bonus, utilizzo FUIS, formazione, riscontri dai questionari di percezione e questionario scuola
- questionari percezione e documentazioni
- CV informatico e documentazioni (solo per il Comitato Provinciale di Valutazione).

Quando viene effettuata

Il sistema di valutazione inizia a partire dall'a.s. 2017/2018.

La valutazione dei dirigenti scolastici viene effettuata ogni tre anni (triennio 2017/2020).

Quali sono gli ambiti che vengono verificati

L'attività dei dirigenti scolastici viene valutata sulla base delle seguenti "dimensioni":

- **direzione unitaria della scuola** (gestione e organizzazione per il raggiungimento dei risultati). Si realizza attivando rapporti con gli Enti locali e con le diverse realtà istituzionali, culturali, sociali ed economiche operanti nel territorio, al fine di assicurare la qualità dei processi formativi; presiedendo o partecipando alle assemblee collegiali quali Collegio dei Docenti, Consigli di Classe, Consiglio delle Istituzioni...; promuovendo e coordinando, nel rispetto della libertà d'insegnamento e del progetto d'Istituto, le attività didattiche, di sperimentazione e di aggiornamento nell'ambito della scuola; adottando i provvedimenti di urgenza strettamente necessari e quelli richiesti per garantire la sicurezza della scuola; indicando le elezioni dei rappresentanti degli organi collegiali e curandone la convocazione; curando la buona conservazione dell'edificio, del suo arredamento, del materiale didattico e scientifico; conservando i documenti aventi carattere riservato; regolando e vigilando sull'esatto adempimento dei propri doveri da parte di tutto il personale, al fine di garantire la migliore qualità del servizio; impartendo direttive per l'organizzazione ed il funzionamento dei servizi amministrativi di competenza della segreteria della scuola; elaborando il bilancio e il conto consuntivo, proponendo al Consiglio dell'Istituzione il programma annuale di gestione dell'istituzione e informandolo dell'andamento; impegnando e ordinando, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, le spese firmando gli ordini di incasso e di pagamento e qualsiasi altro atto contabile che comporti un impegno di spesa; ponendo in essere ogni altro atto o attività diretto alla gestione delle risorse finanziarie, strumentali e alla qualità del servizio.
- **raggiungimento degli obiettivi** nel Rapporto di Autovalutazione (RAV)
- **valorizzazione delle professionalità** individuali e collegiali dell'istituto attuata attraverso la gestione della motivazione, l'assegnazione di incarichi e ruoli volti a valorizzare le professionalità
- **apprezzamento** dell'operato all'interno della **comunità professionale e sociale** attuata attraverso la creazione di relazioni con il territorio, la partecipazione alle reti territoriali e di scopo
- **cura e sviluppo** continuo della propria **professionalità** (Portfolio Dirigenti)

Quali sono i pesi attribuiti alle singole dimensioni

- direzione unitaria della scuola 40%
- raggiungimento degli obiettivi RAV 30%
- valorizzazione delle professionalità 20%
- apprezzamento della comunità professionale e sociale 5%
- cura e sviluppo della professionalità 5%

Quali sono gli strumenti utilizzati

Le informazioni necessarie per la valutazione derivano:

- dall'**analisi dei documenti dell'istituzione scolastica** come il Rapporto di Autovalutazione, il Piano di Miglioramento, il Progetto di Istituto, il Piano Formazione
- dal report di valutazione redatto dopo la **visita esterna** che ciascuna scuola riceverà nel triennio

Come si conclude la procedura di valutazione

La procedura di valutazione si conclude con l'attribuzione di un giudizio articolato in merito alle dimensioni indagate, e alla formulazione di indicazioni per il miglioramento e il consolidamento delle competenze professionali del dirigente scolastico.

La valutazione avviene quindi, non solo attraverso l'attribuzione di un giudizio articolato su quattro livelli (A = eccellente, B = buono, C = adeguato, D = carente), ma anche mediante indicazioni per supportare lo

sviluppo di carriera dei dirigenti.

Il Report finale di valutazione (che contiene il dettaglio delle valutazioni espresse per ciascun criterio), è oggetto di confronto e approfondimento tra il Comitato di valutazione e il Dirigente Scolastico.

- Legge provinciale 7 agosto 2006 n.5
[articolo 43 bis](#) e [articolo 103](#)
- CCPL Dirigenti Scolastici

[Dipartimento istruzione e cultura](#)

[Ufficio per la valutazione delle politiche scolastiche](#)