

Valutazione dirigenti scolastici: DiSAL al Ministero

Il 18 febbraio, presso il MIUR è stato presentato ai rappresentanti delle Associazioni Professionali dei dirigenti scolastici DiSAL e ANDIS, il modello di valutazione dei dirigenti scolastici.

L'Amministrazione è stata rappresentata dal Capo Dipartimento Dott. Giuseppe Cosentino e dal Direttore Generale del Personale della Scuola Dott. Luciano Chiappetta.

Il Presidente dell'INVALSI Prof. Piero Cipollone ha presentato gli elementi essenziali del modello, che si basa sulle procedure previste dall'art. 20 del CCNL Area V. Il nuovo modello tiene conto della sperimentazione SIVADIS e si ispira al modello elaborato da EFQM (European Foundation for Quality Management) e al CAF (Common Assessment Framework) predisposto dall'EIPA (European Institute for Public Administration).

Il testo del modello sarà disponibile entro venerdì 20 febbraio sul sito dell'INVALSI e viene concepito dall'INVALSI come strumento per lo sviluppo professionale e dell'Istituzione scolastica.

La questione della valutazione dei dirigenti scolastici è sul tavolo del ministero ormai da cinque anni e ha visto diverse edizioni di simulazione del processo di valutazione, che hanno coinvolto, fino al 2007, dirigenti scolastici su base volontaria. Si veda per le valutazioni di DiSAL delle esperienze precedenti alle pagine

- <http://www.disal.it/Objects/Pagina.asp?ID=3464>

- <http://www.disal.it/Objects/Pagina.asp?ID=8435>

- <http://www.disal.it/Objects/Pagina.asp?ID=7653>

- <http://www.disal.it/Objects/Pagina.asp?ID=4031>

- <http://www.disal.it/Objects/Pagina.asp?ID=8431>.

Il Presidente dell'INVALSI ha evidenziato le novità presenti nel nuovo modello rispetto a quello del SIVADIS, sottolineando come quest'ultimo presentasse una "difficoltà logica" derivante dallo scarso coordinamento delle azioni in esso previste.

Il nuovo modello prevede che:

- ai dirigenti scolastici vadano assegnati degli obiettivi fondamentali e misurabili ai quali indirizzare le azioni, oltre ad obiettivi derivanti dalla specificità dei contesti nei quali operano;
- la creazione di nuclei di supporto al direttore generale dell'USR;
- la presenza di un Team di valutatori in grado, pertanto, di orientare positivamente l'azione del dirigente;
- un anno di verifica (giugno 2010) senza conseguenze sulla retribuzione e con valutazione su base volontaria.

La delegazione di DiSAL, con la collega Giuliana Colombo, ha espresso apprezzamento per lo sforzo condotto dall'INVALSI per predisporre uno strumento che superano le gravi difficoltà del SIVADIS, sottolineando però la permanenza di alcuni elementi di criticità per quanto concerne:

- l'assenza di una contemporanea azione di valutazione dei docenti e del sistema amministrativo, che rende discutibile la messa a regime di qualsivoglia strumento;
- l'effettiva possibilità degli USR di operare il necessario raccordo con le singole realtà scolastiche;
- la necessità di indirizzare l'attività di valutazione del dirigente scolastico nell'ottica del miglioramento complessivo della scuola;
- l'imprescindibile necessità di avviare azioni contemporanee affinché si chiarisca il nesso fra la valutazione delle azioni del dirigente e la valutazione dei risultati degli apprendimenti degli alunni che praticamente dipende dall'azione dei docenti.

Invitiamo come la scorsa volta soci e colleghi a prendere visione del documento e a far pervenire le proprie osservazioni, a partire dall'esperienza condivisa, scrivendo a notizie@disal.it.

Qui di seguito riportiamo le osservazioni che a maggio 2008 DiSAL presentò all'INVALSI mentre si stava preparando l'attuale modello. Ci pare che sostanzialmente tutte quelle osservazioni (che nel testo che segue hanno riferimenti numerici al testo del 2008) abbiano tuttora validità. A queste si aggiunga, con il nuovo testo serie perplessità su: eccessivo numero di valutatori che comporta una operazione insostenibile e incontrollabile; costi conseguenti eccessivi e sproporzionati rispetto ai compensi economici (retribuzione di risultato) da distribuire ai dirigenti scolastici. In quest'ultimo caso si rasenterebbe il ridicolo !

Contributo sul Testo Invalsi 2008 - 22 maggio 2008

0

Impegnandoci a rispondere con il tempo necessario alle questioni aperte che concludono il documento "Idee per un modello di valutazione dei dirigenti scolastici", ci limitiamo ad alcuni sommari pareri, anche in relazione al fatto che il dispositivo sul quale si fonda il documento risale al precedente Ministero.

1. Uno strumento necessario

La valutazione della dirigenza scolastica è indispensabile ad un moderno sistema scolastico, inscindibilmente unita a quella della docenza e delle scuole in generale. Ogni sperimentazione di modelli può essere utile occasione per mettere a fuoco modalità e percorsi validi. Anche la sperimentazione del Sivadis in fondo è servita a verificare le astrattezze e macchinosità dei primi modelli ministeriali.

2. Elementi positivi

- a. Si prende atto dell'inutilità e dei limiti del modello Sivadis.
- b. Si propone una raccolta dati sulla situazione della singola scuola ed una restituzione di questi, orientando così la valutazione ad una azione di collaborazione e sviluppo.
- c. Poiché non si nota un esplicito collegamento tra la valutazione e il salario di risultato o la prosecuzione del contratto, il testo ci pare configurare un modello piegato verso una forma di "consulenza e assistenza" al DS oggetto di valutazione. In questo modo si inizia a chiarire che l'unico senso di un sistema di valutazione è quello di accompagnamento e miglioramento dell'azione professionale e di sviluppo della scuola e non invece la finalizzazione alla carriera, né la prosecuzione contrattuale e neppure l'incidenza salariale.
- d. Si propone un team "terzo" tra il DS e l'Amministrazione, pur comprendendo la presenza di un DS. Se la presenza di componenti interne all'amministrazione poteva configurare l'ipotesi (ma solo ipotesi !) di minore spesa, noi valutiamo la presenza di esterni un primo importante passo verso un sistema di valutazione "terzo", pur ritenendo indispensabile la presenza nel team di un "pari". Resta ovviamente tutto aperto il problema delle risorse, che potrebbe vanificare tutto quanto. Non avrebbe senso infatti avviare un procedimento che ha dei costi maggiori ai benefici economici da distribuire con l'esito della valutazione stessa.

3. Elementi problematici o negativi

- a. In generale l'elaborazione non ha coinvolto esperienze dirette dalle scuole, mantenendo una scelta di "riflessione tra tecnici". Questo mostra conseguenze nella costruzione della proposta e si evidenzia nella distorsione sul peso dato all'azione del dirigente rispetto ai risultati ottenuti nella scuola.
- b. Si rinuncia ancora come in Sivadis ad affrontare la valutazione dei dirigenti all'interno di un sistema di valutazione delle prestazioni di tutte le professioni della scuola e della scuola stessa come sistema. Questo rimane il grave problema che distorce qualsiasi approccio alla valutazione della dirigenza scolastica.
- c. In particolare ci pare assolutamente inefficace ed inutile voler:
 - valutare i risultati conseguiti dall'azione del D.S. (3.1.) invece che fare attenzione ai processi;
 - voler individuare chiari obiettivi assegnati dall'Amministrazione all'azione del DS, tanto meno quelli riepilogati al punto 3.2 (l'azzeramento dei tassi di dispersione può, ad esempio, essere perseguito con metodi che ottengono opposti esiti) (3.1.). Non è possibile non ricordare che oggi tutti i contratti regionali contengono obiettivi fotocopiati uguali per tutti i DS della regione;
 - presupporre un contesto di autonomia delle istituzioni scolastiche che è per ora solo nominale (3.2.);
 - voler presupporre che la differenza degli esiti di apprendimento OCSEPISA sia in dipendenza dall'azione del DS (3.2.);
 - immaginare che le azioni descritte nel Riquadro 1 siano praticabili in tutte le scuole e regioni allo stesso modo;
 - partire, nel valutare, dagli obiettivi scelti dal dirigente scolastico. Occorre quindi scegliere se operare solo su questi (ma allora tutto il documento dovrebbe modificarsi in un modello di assistenza alla dirigenza) o se operare sugli obiettivi ed i risultati della scuola (5.1.);
 - chiamare in causa il DS in relazione ai livelli di apprendimento e dei tassi di abbandono degli studenti (5.1.);
 - chiedere al DS di formulare richieste all'USR "in ordine alle condizioni minimali necessarie per operare" (5.1.);
 - stabilire una qualche relazione dell'azione del DS nelle scuole superiori rispetto all'inserimento lavorativo o universitario degli studenti (5.1. nota 3).
- d. Infine, non viene contemplato un rapporto chiaro tra modello proposto, costi del modello e vantaggi da ottenere con il procedimento, fatto salvo il vantaggio di una assistenza/consulenza al DS (salvo le considerazioni, da noi già presentate, riportate nel Riquadro 4, punto 2).

4. Linee di sviluppo

Non sarà certo un'associazione professionale di dirigenti scolastici a sottovalutare l'insostituibile funzione e l'importante contributo offerto alla qualità della scuola dall'azione del DS: DiSAL ha dedicato proprio a questo tema il proprio ultimo convegno nazionale del novembre 2007, dove si è lavorato sull'organizzazione efficace e sul clima favorevole all'apprendimento.

Ma il documento, in fondo, ci pare manchi del necessario realismo rispetto al peso determinante a tutt'oggi ed in questo sistema, sull'azione del miglior DS, di tutti gli elementi di sistema normativo ed organizzativo, oltre che quelli di ordinamento.

Per questo confermiamo tutto quanto già prodotto nei precedenti documenti consegnati al Ministero, fino all'ultimo del 12 dicembre 2007.