

# 4.9

## VALUTAZIONE E MIGLIORAMENTO

Con l'emanazione del DPR 80/2013 e della legge 107/2015 si sta delineando un compiuto sistema di valutazione finalizzato alla qualificazione del servizio scolastico, alla valorizzazione delle professionalità e soprattutto al miglioramento degli apprendimenti e delle competenze degli allievi. La cultura della valutazione sottesa a questo sistema si basa sul rapporto ricorsivo tra autovalutazione, valutazione esterna, miglioramento e rendicontazione pubblica degli esiti.

Questo processo di valutazione porta in sé un'idea di autonomia e responsabilità, di sviluppo e miglioramento riferibile sia all'organizzazione che al personale della scuola.

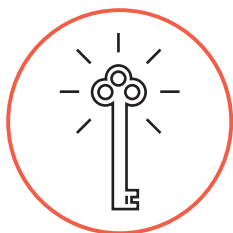
La formazione è un passaggio fondamentale per lo sviluppo di una cultura della valutazione e diviene una leva potente per l'orientamento delle scelte della scuola e per la promozione della qualità organizzativa e professionale attraverso la partecipazione attiva di tutti i soggetti, non considerati "destinatari passivi" delle azioni valutative, ma protagonisti attivi del miglioramento. La formazione sui temi della valutazione assume così un ruolo strategico per orientare in termini formativi, pro-attivi, riflessivi, lo sviluppo del sistema a tutti i livelli (per gli allievi, gli operatori, le scuole).

Fondamentali risultano le riforme in atto in merito alla valutazione degli apprendimenti (*comma 181 lettera i, legge 107/2015: delega in materia di valutazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze*); in merito alla valutazione delle organizzazioni scolastiche (DPR 80/2013) e in merito alla valorizzazione delle professionalità (commi 126-130 legge 107/2015). In sostanza, per la prima volta in Italia, si sta sviluppando un sistema di valutazione organico ed integrato fra apprendimenti, scuole e professionalità. Vi è la necessità che la formazione intorno ai temi della valutazione risulti quindi un'azione di sistema prioritaria dal livello nazionale alla singola Istituzione scolastica.

Saranno oggetto di azioni di sistema anche le capacità di analizzare i dati valutativi, di mettere a punto i piani di miglioramento, di monitorare via via gli esiti, di riorientare le azioni e di rendicontare i risultati effettivamente raggiunti. Le iniziative dovranno coinvolgere tutte le scuole e tutta la comunità professionale, in particolare i Nuclei interni di valutazione e di miglioramento e i Comitati di valutazione.

Inoltre sarà necessario porre una particolare attenzione alla valutazione della dirigenza scolastica in quanto vedrà la sua prima applicazione a partire dall'a.s. 2016/17 (DM 28 giugno 2016, n. 25), e avrà una sua prima applicazione nel triennio 2016/19, coinvolgendo direttamente tutti i Dirigenti scolastici, oltre ai Dirigenti tecnici come coordinatori dei Nuclei di valutazione. In questo caso la formazione non solo dovrà introdurre il nuovo sistema e accompagnare all'uso della metodologia e degli strumenti, bensì permettere ai dirigenti di promuovere e sviluppare al meglio la loro professionalità anche attraverso gli esiti della valutazione.

Le azioni di formazione dovranno prevedere il coinvolgimento attivo dei partecipanti attraverso analisi di caso e di approfondimento delle realtà delle singole istituzioni scolastiche. Determinante risulterà da subito la costruzione e lo sviluppo di “reti di scopo” specifiche sul tema, anche con la partecipazione esterna di enti di ricerca, associazioni e università, che, a seguito di una base comune di riferimento, continuino nel tempo in autonomia le iniziative di formazione e ricerca.



## CONTENUTI CHIAVE

### GENERALI

Valutazione didattica: valutazione formativa e sommativa, compiti di realtà e valutazione autentica, valutazione certificazione delle competenze, dossier e portfolio.

Valutazione professionale: profilo professionale, standard professionali, capacità di autoanalisi, bilancio di competenze, documentazione dei crediti, documentazione didattica, *peer review*, *agency* professionale.

Valutazione della scuola: autovalutazione, monitoraggio, processi di miglioramento e piani di miglioramento, utilizzo e gestione dei dati, rendicontazione sociale e bilancio sociale.

### NUCLEI

Metodi e strumenti per la ricerca educativa

Elementi di docimologia e di statistica

La raccolta e l'analisi dei dati nella scuola

L'individuazione e la definizione delle priorità di miglioramento e la pianificazione, metodi di controllo e sviluppo

Tecniche per la rendicontazione con valore sociale

### CdiV

Metodi e strumenti per la valorizzazione del personale

I profili professionali dei docenti a livello internazionale

L'individuazione dei criteri per la valorizzazione dei docenti

Le migliori pratiche e la promozione del miglioramento

La condivisione delle scelte all'interno della comunità professionale e sociale

### DIRIGENTI SCOLASTICI, DIRIGENTI TECNICI, NUCLEI DI VALUTAZIONE DIRIGENTI SCOLASTICI

Le dimensioni professionali fondamentali della dirigenza scolastica

L'individuazione e la definizione delle priorità di miglioramento

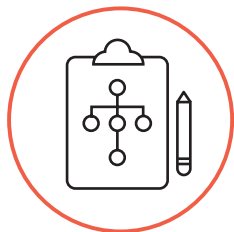
Le azioni specifiche del dirigente per promuovere il miglioramento

La pianificazione del miglioramento e i metodi di controllo e sviluppo

Gli strumenti di autovalutazione e di valutazione della dirigenza scolastica

Il Portfolio del Dirigente scolastico

Metodologie e dinamiche dei processi di valutazione delle professionalità



## LINEE STRATEGICHE

- Formare in ogni scuola un gruppo di docenti con adeguate competenze tecniche e affinare le competenze valutative degli insegnanti, in relazione alla funzione formativa e di sostegno ai processi di apprendimento degli allievi;
- Rafforzare la capacità di ogni scuola di analizzare i dati valutativi di sistema, mettere a punto i piani di miglioramento e controllare gli esiti;
- Sostenere lo sviluppo di una cultura della valutazione e della responsabilità sociale, sia all'interno della comunità scolastica, sia nel contesto sociale;
- Promuovere confronto e supporto reciproco fra le scuole sui temi della valutazione, sviluppare reti di scopo specifiche sul tema della valutazione;
- Favorire progetti pilota con il supporto di enti di ricerca, università, fondazioni e associazioni e promuovere specializzazioni con università sui profili professionali della valutazione nella scuola;
- Costruire strumenti e criteri di analisi della qualità dell'insegnamento, come pratica formativa per elevare standard didattici;
- Assicurare ad ogni docente, nel corso del triennio, una unità formativa sui temi della valutazione degli apprendimenti, della connessione con le pratiche didattiche, con le azioni di individualizzazione e differenziazione didattica;
- Abilitare gruppi di docenti nella costruzione di repertori di prove di verifica, prove strutturate, compiti di realtà, e nella trattazione dei dati, consolidando il lavoro collaborativo;
- Sviluppare sistemi e strumenti di controllo di gestione, per monitorare i processi organizzativi e didattici.



## ESEMPI DI DESTINATARI

- Membri dei nuclei interni di valutazione, impegnati nei processi di autovalutazione e miglioramento;
- Membri dei comitati di valutazione (compresi il dirigente, i genitori e gli studenti) impegnati nella definizione di criteri di valorizzazione della professionalità docente;
- Referenti di istituto, funzioni strumentali, figure di coordinamento, anche su base territoriale, per consolidare i processi di valutazione e miglioramento;
- Docenti;
- Docenti sperimentatori, formatori, produttori di risorse didattiche, rappresentanti di reti, esperti di repertori e strumenti di valutazione;
- Personale ATA;
- Dirigenti scolastici.

<b>Target</b>	<b>Azioni formative</b>	<b>Soggetti da coinvolgere</b>	<b>Quando</b>
Dirigenti scolastici	Valutazione dei docenti e della dirigenza, rapporto tra valutazione e miglioramento, valutazione degli studenti	7100	Ottobre 2016 – Maggio 2017
Membri dei nuclei interni di valutazione	Formazione su rapporto di autovalutazione e miglioramento	25.000	Febbraio 2016 – Aprile 2017
Comitato di valutazione	Formazione di almeno tre membri per ogni comitato	25.000	Ottobre 2016 – Dicembre 2017
Nuclei di valutazione della dirigenza scolastica	Le metodologie e gli strumenti di valutazione della dirigenza scolastica	700	Gennaio 2017 – Marzo 2017
Dirigenti tecnici	Le competenze e il ruolo dei DT nei processi di valutazione e in particolare nella valutazione della dirigenza scolastica	100	Ottobre 2016 – Dicembre 2017
Referenti di istituto, funzioni strumentali, figure di coordinamento	La valutazione e la certificazione delle competenze con riferimento alla delega	25.000	Gennaio 2017 – Maggio 2017
Docenti, studenti, genitori	La valutazione e la certificazione delle competenze con riferimento alla delega (Informazione in almeno 1 collegio docenti specifico sulla valutazione; per studenti II ciclo assemblee di istituto; per genitori assemblee specifiche)	Tutti i docenti; tutti gli studenti; famiglie	Gennaio 2017 – Maggio 2017

## IL COINVOLGIMENTO DI TUTTA LA COMUNITÀ SCOLASTICA

Come anticipato nella sezione 2.8, sebbene questo Piano riguardi principalmente la formazione del personale docente, è importante ribadire l'unitarietà di intenti della formazione che, all'interno di ciascuna delle priorità, e spesso in interazione tra esse, deve riguardare l'intera comunità scolastica.

Per i dirigenti scolastici, oltre alle attività indicate in coerenza con le priorità del Piano, la strategia formativa si articolerà in percorsi per uno sviluppo professionale che abbia al centro contenuti adeguati alle sfide che la scuola di oggi pone. Le azioni formative sono orientate allo sviluppo di competenze professionali per

- una *leadership* per l'apprendimento mediante la pratica manageriale con particolare attenzione agli aspetti decisionali, di riflessione e di gestione del tempo e delle risorse;
- la gestione del personale e dell'ambiente di lavoro (valorizzazione delle risorse umane, collaborazione, negoziazione, gestione di conflitti, capacità di ascolto);
- comprendere e governare l'autonomia scolastica e l'innovazione;
- sostenere le scelte in relazione alla qualità nella didattica;
- valorizzare i rapporti con la comunità scolastica "allargata" e i rapporti con il territorio;
- analizzare i risultati della valutazione e progettare azioni per il miglioramento

### Le competenze chiave del dirigente scolastico

(in coerenza con la Legge n.107/15, comma 95)

- **1. Definizione dell'identità, dell'orientamento strategico e della politica dell'istituzione scolastica**

“direzione unitaria della scuola, promozione della partecipazione e della collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica, dei rapporti con il contesto sociale e nella rete di scuole”

- **2. Gestione, valorizzazione e sviluppo delle risorse professionali**

“valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali”

- **3. Promozione della partecipazione, cura delle relazioni e dei legami con il contesto**

“direzione unitaria della scuola, promozione della partecipazione e della collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica, dei rapporti con il contesto sociale e nella rete di scuole”

- **4. Gestione delle risorse strumentali e finanziarie, gestione amministrativa e adempimenti normativi**

“competenze gestionali ed organizzative finalizzate al raggiungimento dei risultati, correttezza, trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione dirigenziale, in relazione agli obiettivi assegnati nell'incarico triennale”

- **5. Monitoraggio, valutazione e rendicontazione**

“contributo al miglioramento del successo formativo e scolastico degli studenti e dei processi organizzativi e didattici, nell'ambito dei sistemi di autovalutazione, valutazione e rendicontazione sociale”

**Per il personale ATA** è fondamentale affermare e aggiornare il valore delle diverse funzioni che, in un nuovo modello di scuola delineato dalla L. 107/2015, si integrano pienamente nei processi di apprendimento e di insegnamento, garantendo condizioni didattiche più favorevoli. Il percorso di attuazione della riforma del sistema istruzione passa da un investimento dedicato allo sviluppo professionale sia dei collaboratori scolastici che del personale tecnico e amministrativo della scuola.

La formazione del personale ATA diventa una delle leve strategiche per una piena attuazione dell'autonomia scolastica, per il miglioramento del successo formativo e scolastico degli studenti e dei processi organizzativi e didattici nonché per l'effettiva innovazione dell'intero Sistema Istruzione.

Occorre quindi evitare percorsi formativi che tendono ad "isolare" il personale ATA rispetto al resto della comunità scolastica attorno a competenze troppo segmentate, e promuovere invece percorsi che collochino il ruolo del personale ATA all'interno della comunità scolastica. A tal fine è necessario che esso sia coinvolto nel ripensare e progettare insieme con il dirigente scolastico e il corpo docente le migliori soluzioni per innovare l'organizzazione e, per quanto inerente al loro profilo professionale, anche aspetti della didattica.

Un'attenzione particolare, nei percorsi di formazione, va infine riservata allo sviluppo e qualificazione della professionalità dei Direttori dei servizi generali e amministrativi, in relazione alla complessità delle nuove e maggiori competenze che oggi richiede la gestione dei servizi e del personale e il funzionamento della scuola.