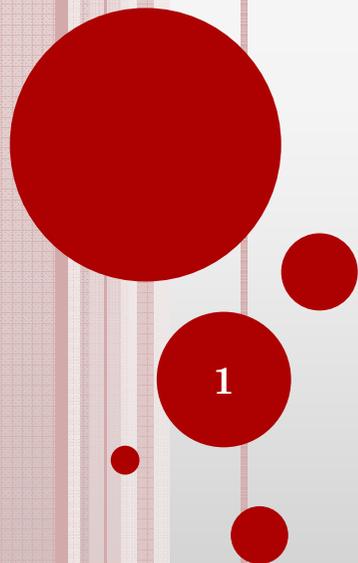


Formazione in servizio dei Dirigenti Scolastici

**LEGGE 107/15: I NUOVI
STRUMENTI DI GOVERNANCE**

**Piano Triennale
Valutazione del merito**

Pescara - 10 dicembre 2015



ALCUNE COORDINATE

- Orientamento al risultato
- Orientamento alla soddisfazione del cittadino-studente
- Funzionalità della struttura: razionalizzazione processi ed eliminazione frammentazione delle responsabilità
- Ricerca del miglioramento continuo dell'organizzazione
- Rapporto di lavoro basato sulla definizione
 - degli obiettivi
 - sulla valutazione delle posizioni, del comportamento organizzativo e dei risultati raggiunti
- Valorizzazione ed accrescimento professionale delle risorse umane

PIANO TRIENNALE OFFERTA FORMATIVA



durata triennale

ci sono due motivi:

- *la progettazione ha bisogno di respiro e tempi , soprattutto in ambito educativo*
- *otto mesi, di fatto, erano troppo brevi , da qui (anche) l'irrilevanza dei vecchi POF*

il legislatore ha voluto un ritmo triennale :

- *tre anni l'incarico del dirigente*
- *tre anni l'incarico dei docenti dall'ambito*
- *tre anni il ciclo di autovalutazione*
- *tre anni – adesso – anche il piano dell'offerta*

COSA ? PERCHÉ? COME?

- E' un **Piano Strategico** necessario per intercettare la domanda reale e per dare risposte concrete
- Per «riadattare» le strutture pubbliche rispetto a funzioni/compiti derivanti da:
 - necessità di coinvolgere gli stakeholders
 - stabilire relazioni tra le parti della struttura
 - rivedere i processi
- Attraverso una *legittimazione sostanziale* che deriva dalla condivisione di finalità, obiettivi, mezzi/strumenti, definizione di ruoli e compiti...
trasparenza

QUALI EFFETTI?

Sviluppare nuove capacità e nuove competenze:

- capacità di rivedere i processi di formulazione delle politiche attraverso la pianificazione strategica
- definizione di una mission sulla quale generare consenso
- individuazione di obiettivi coerenti con questa
- predisposizione di un sistema di monitoraggio che consenta di monitorare i progressi verso la realizzazione degli obiettivi e di rivedere le analisi e le priorità identificate alla luce di nuovi elementi
- capacità di valutare le prestazioni in un ottica di miglioramento continuo delle policy e di reporting dei risultati ottenuti (accountability)

Legge 107 Art. 1 c. 1

1) **AFFERMARE IL RUOLO CENTRALE DELLA SCUOLA NELLA SOCIETA' DELLA CONOSCENZA**

2) **INNALZARE I LIVELLI DI ISTRUZIONE E LE COMPETENZE DELLE STUDENTESSE E DEGLI STUDENTI**

3) **PREVENIRE E RECUPERARE L'ABBANDONO E LA DISPERSIONE SCOLASTICA**

4).....

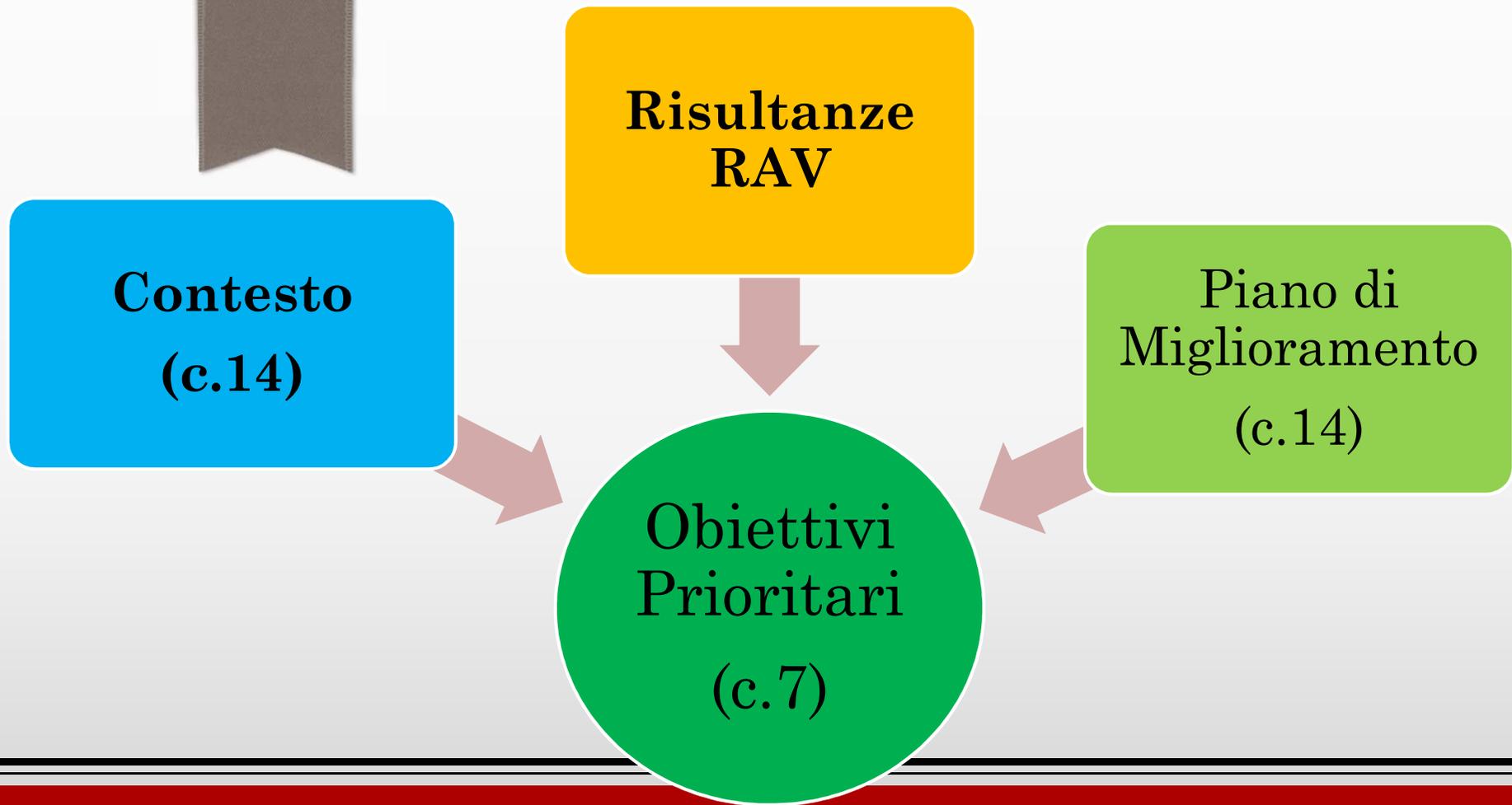


Procedura di elaborazione e di approvazione

Il Dirigente Scolastico
individua le linee di indirizzo e le scelte di gestione e di amministrazione

Il Collegio dei Docenti
elabora il PTOF sulla base degli indirizzi

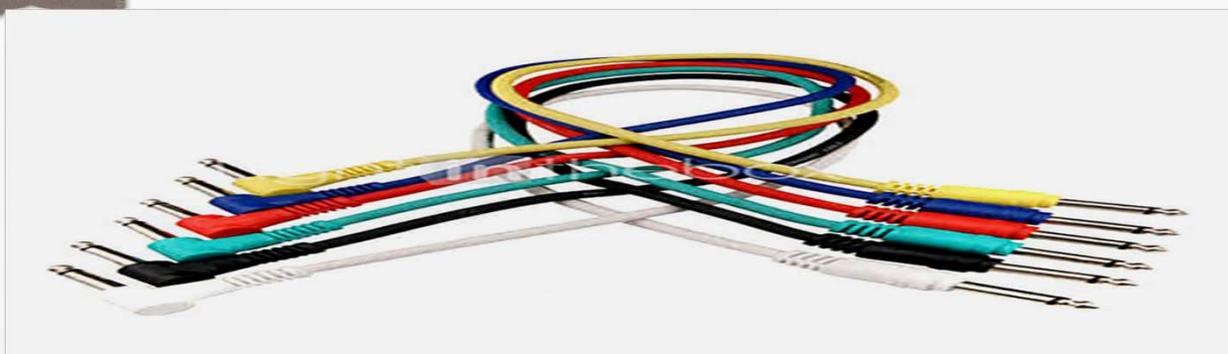
Il Consiglio d'Istituto
“approva” Il Piano



L'istituzione scolastica effettua la **programmazione triennale dell'offerta formativa** per il potenziamento dei saperi e delle competenze delle studentesse e degli studenti e *per l'apertura della comunità scolastica al territorio con il pieno coinvolgimento delle istituzioni e delle realtà locali. Tiene, altresì conto delle proposte e dei pareri formulati da genitori e studenti*



OBIETTIVI FORMATIVI PRIORITARI (comma7)



Valorizzazione
e
potenziamento
competenze
linguistiche

Potenziamento
competenze
matematico-
logiche e
scientifiche.

Potenziamento
competenze
cultura musicale
arte, etc.

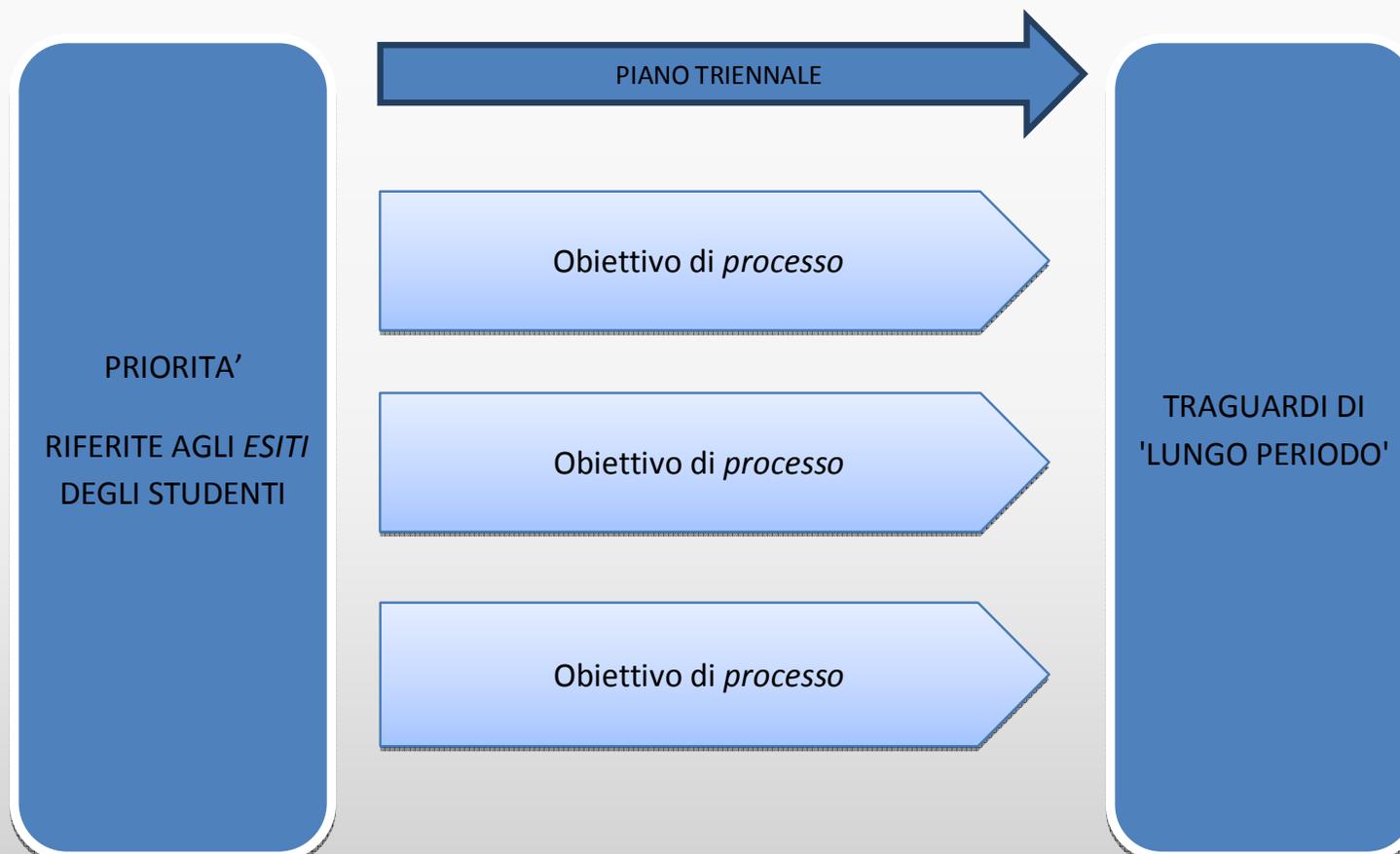
Sviluppo
competenze
cittadinanza
attiva

prevenzione/
contrasto
bullismo

Valorizzazione
scuola come
comunità
aperta al
territorio

PRIORITÀ E OBIETTIVI DEL RAV

Figura - Esempificazione: dalla definizione delle priorità all'individuazione dei traguardi



PIANO DI MIGLIORAMENTO

- ❖ OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO
- ❖ OBIETTIVI DI PROCESSO
- ❖ PERCORSI DI MIGLIORAMENTO
- ❖ AZIONI ORGANIZZATIVE E DIDATTICHE.
- ❖ RISORSE UMANE AGGIUNTIVE
- ❖ RISORSE FINANZIARIE E STRUMENTALI
- ❖ PIANO DI FORMAZIONE (?)



PTOF



LE LINEE DI INDIRIZZO - AZIONI PRELIMINARI

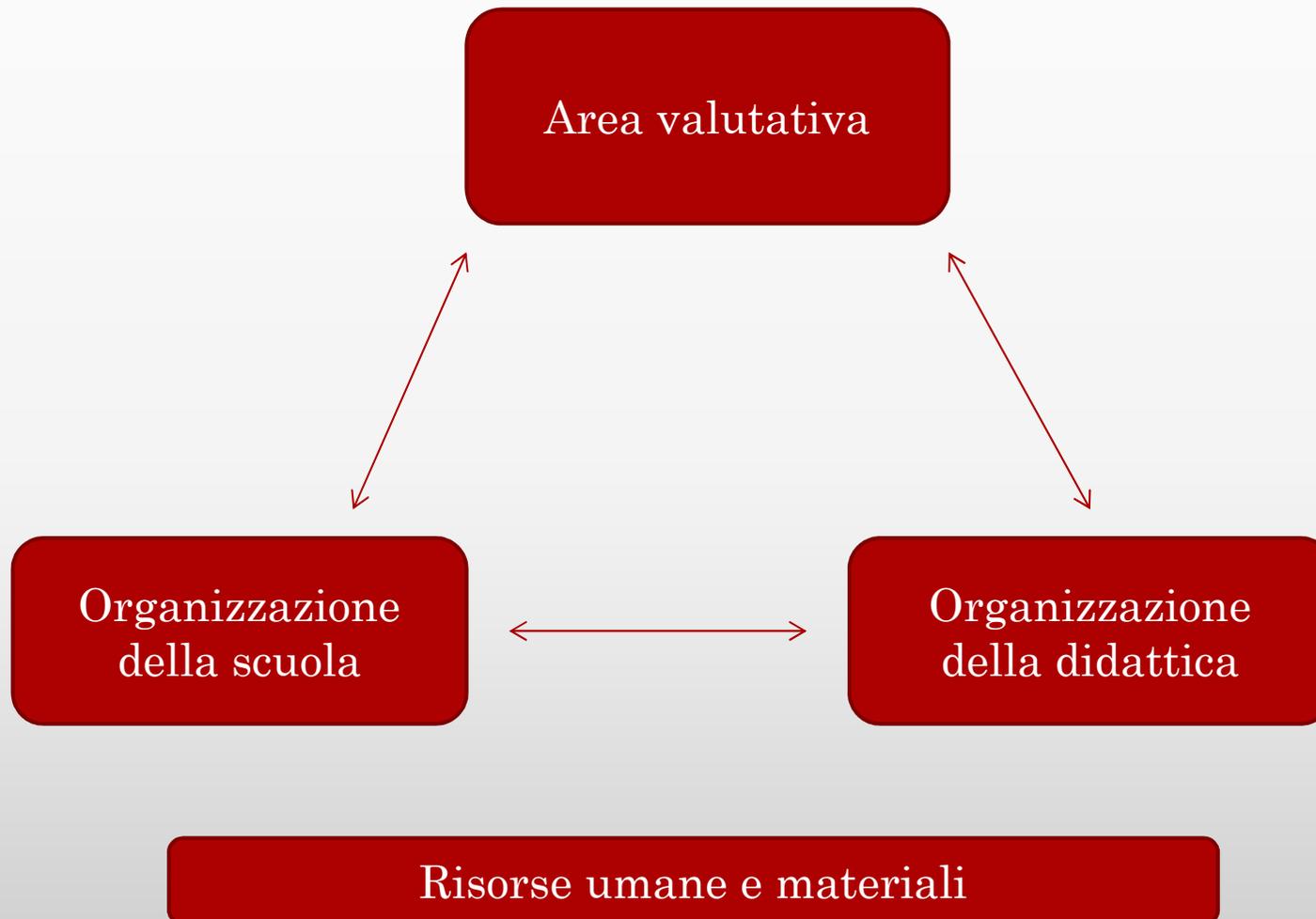
Il dirigente

- Esamina i dati di contesto (esterno ed interno) come elaborati nel RAV, nonché i dati riferiti agli esiti e ai processi
- Ascolta i comitati dei genitori e degli studenti (per il II Ciclo)
- Interpella alcuni esponenti della realtà territoriale (EL, realtà economiche, sociali e culturali...)
- Prende in considerazione le priorità, i traguardi di lungo periodo e gli obiettivi di processo (sezione V del RAV)
- Si consulta con lo staff

Atto di indirizzo - Struttura

- *premesse normative (visto, visto ...)*
- *richiami alle priorità da tenere presenti: RAV, prove INVALSI, altre prove, pareri degli stakeholders ..*
- *richiami alle priorità previste dalla legge*
- *indicazione delle risorse necessarie per l'attuazione del piano:*
 - *risorse di organico di posti comuni e di sostegno*
 - *risorse di organico di potenziamento*
 - *risorse di organico ATA*
 - *risorse materiali e infrastrutturali*
- *indicazione della struttura organizzativa necessaria:*
 - *coordinatori di plesso, di classe, di dipartimento, ...*
- *eventuali obiettivi adottati in precedenza e tuttora "aperti"*
- *vincoli e caratteristiche formali e sostanziali dei progetti / attività*
- *termine per l'elaborazione del Piano da parte del Collegio Docenti*

LA COSTRUZIONE DEL PIANO STRUTTURA



ESEMPIO: IL CONTESTO

caratteristiche del contesto in termini di vincoli ed opportunità:

- ❑ situazione demografica e socio-culturale
- ❑ peculiarità ed esigenze formative
- ❑ risorse finanziarie , materiali, strutturali, culturali reperibili sul territorio
- ❑ caratteristiche della scuola
- ❑ Rapporti con il territorio

Esempio: L'organizzazione della scuola

Comprende gli assetti che fanno funzionare il servizio:

- Programmazione attività formative rivolte al personale (c. 12)
- articolazione modulare tempo scuola
- potenziamento tempo scuola anche oltre i modelli e i quadri orari
- programmazione plurisettimanale e flessibile
- Direzione
- Coordinamenti
- Amministrazione
- Comunicazione istituzionale interna ed esterna

Esempio: L'organizzazione della didattica

Comprende le scelte educative, didattiche, metodologiche, progettuali e valutative, cioè tutte le materie che riguardano:

- gli studenti ed i loro percorsi formativi
- la didattica e le didattiche speciali
- i progetti curricolari ed extra
- le opzioni
- l'alternanza scuola – lavoro
- Progetti di miglioramento del digitale
- Definizione di un sistema di orientamento
-

Esempio: L'area della valutazione della scuola e del servizio scolastico

È un'area *contenitore e fa riferimento*

☐ Valutazione degli apprendimenti
(Criteri, Valutazione del comportamento, Criteri per il recupero dei debiti e per il riconoscimento dei crediti...)

☐ Autovalutazione e Sistema Nazionale

☐ È lo strumento per valutare gli esiti del lavoro dei docenti e del Dirigente (composizione comitato, criteri di valutazione,...)

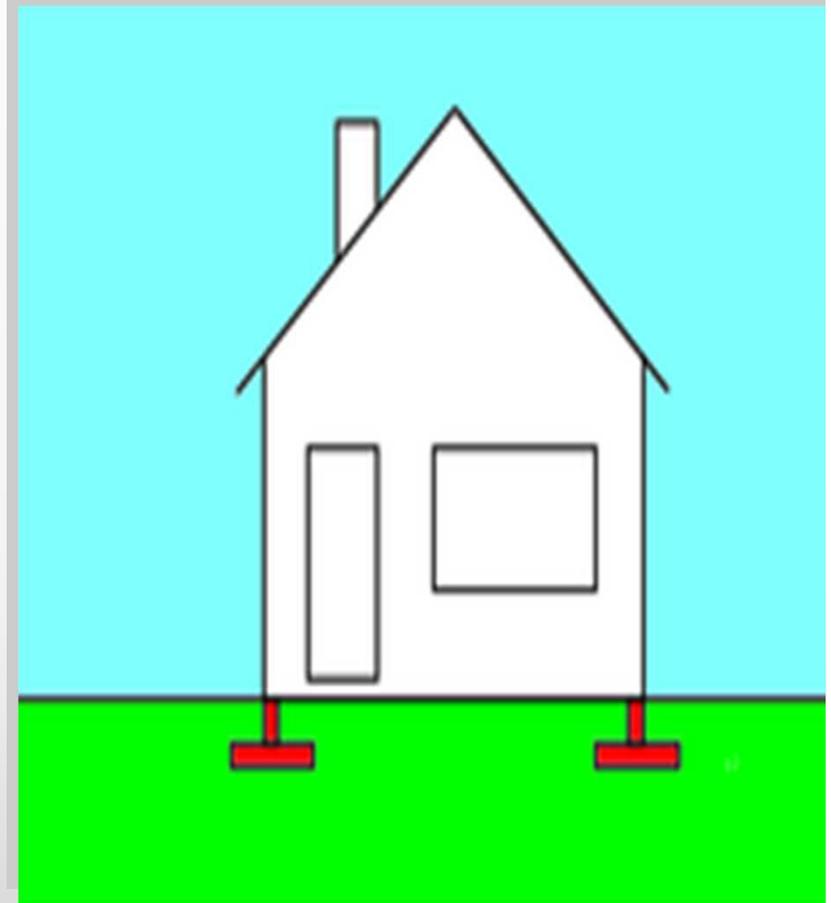
Le risorse umane e materiali

- Organico: posti comuni, di sostegno, per il potenziamento
- Organico personale ATA
- Disponibilità di aule normali e speciali, di laboratori...
- Strutture messe a disposizione da enti e/o da privati...
- Collaborazioni con enti e soggetti del territorio
- Partecipazione a reti
- Esperti esterni

PTOF

questioni di metodologia:

- Elaborare a partire da un'idea di estensione del POF annuale
- Elaborare a partire dagli esiti del RAV
- Considerazione della struttura rigida portante che deve necessariamente sussistere
- Un indice (opportuno)



ESEMPIO DI INDICE

- Premessa
- Priorità, traguardi ed obiettivi
- Scelte conseguenti ai risultati del RAV
- Proposte e pareri provenienti dal territorio e dall'utenza
- Scelte derivanti da priorità ed obiettivi assunti negli anni precedenti
- Piano di miglioramento
- Piano sul digitale
- Scelte conseguenti alle previsioni di cui alla legge 107/15
- Progetti ed attività
- Scelte didattiche, organizzative e gestionali
- Fabbisogno di personale



Per chi è scritto il Piano?

Ci sono due destinatari “naturali”:

a) l’Amministrazione

- organico e risorse da assicurare*
- obiettivi (per la valutazione del DS)*

b) l’utenza

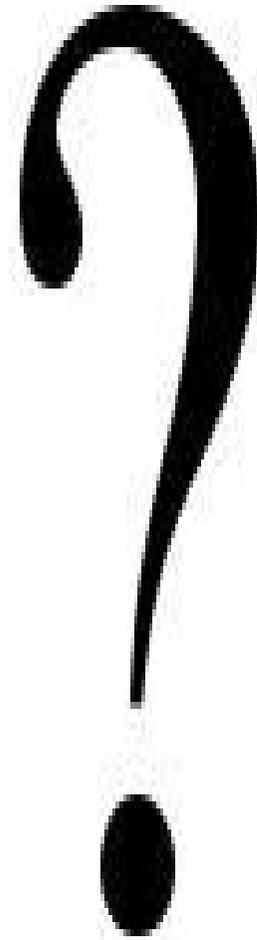
- piano di miglioramento*
- traguardi di risultato*

il PTOF non è un documento “interno” e quindi:

- non va scritto per “addetti ai lavori”*
- va tenuto distinto dagli atti di programmazione che sono predisposti ad uso dei docenti*
- deve avere uno sviluppo ragionevole (non centinaia di pagine)*
- deve essere scritto in un linguaggio semplice e chiaro, alla portata del genitore medio*

- Tempo di elaborazione troppo ristretto rispetto alla novità normativa che rappresenta, il che lo rende più un adempimento da assolvere con ansia che un documento identitario reale
- Risulta sfasato a livello temporale rispetto agli avvicendamenti di incarico dei Dirigenti, rispetto alla redazione dei Piani di Miglioramento e rispetto a prossimo eventuale dimensionamento

QUESTIONI APERTE



- difficoltà di programmazione triennale senza conoscere l'entità reale di risorse finanziarie e professionali
- La scuola si interfaccia con interlocutori locali in condizioni di forte precarietà di ruolo, spesso latitanti e comunque resistenti alle sollecitazioni del mondo della scuola
- Difficoltà effettive degli EELL di assicurare, in questo momento storico, servizi fondamentali al cittadino

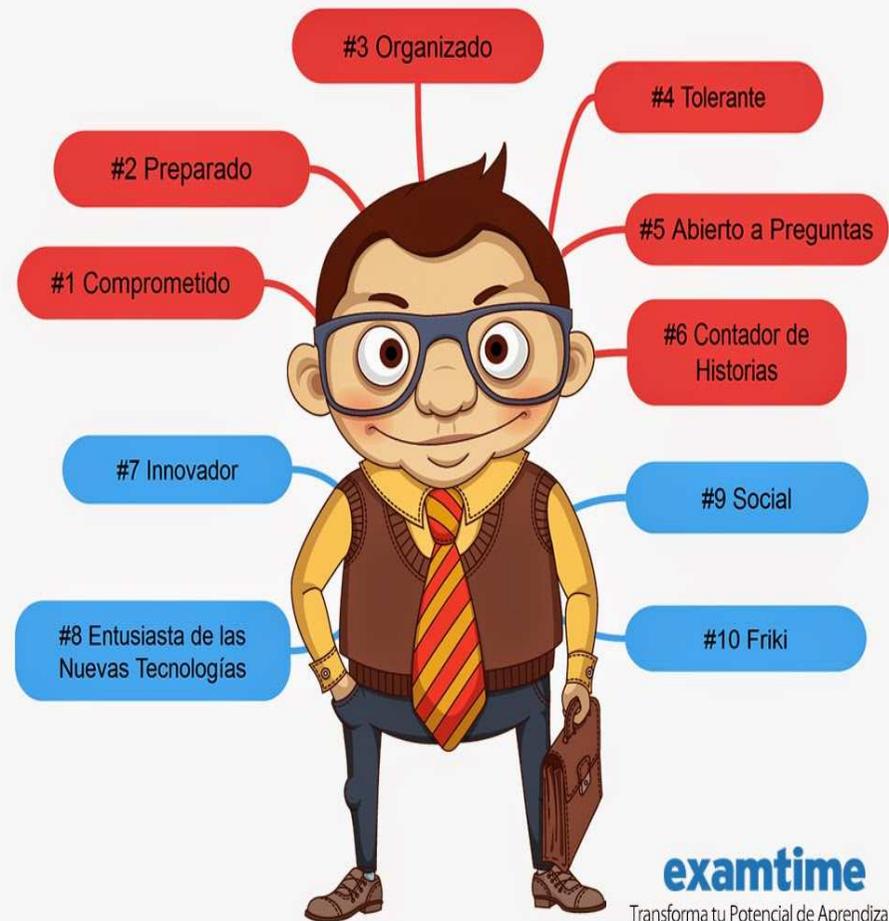
QUESTIONI APERTE



VALUTAZIONE DEL MERITO

Comitato di
valutazione dei docenti
(c. 129)

10 Competencias del Docente Moderno



examtime

Transforma tu Potencial de Aprendizaje

Composizione

- Dall'a.s. 2015-16 il **comitato di valutazione**, di durata triennale, ha la seguente composizione:
- il dirigente, che lo presiede
- tre docenti, di cui due scelti dal collegio uno dal consiglio d'istituto
- due genitori o uno studente e un genitore scelti dal consiglio d'istituto
- un esterno individuato dall'USR tra docenti, dirigenti, ispettori

Compiti

• **Elabora i criteri** per la valorizzazione del merito sulla base:

- a) della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;
- b) dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche;
- c) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

SEGUE

- Esprime **parere** sul periodo di prova dei docenti immessi in ruolo. Per questa attribuzione la composizione è ristretta al Dirigente, alla componente docenti ed è integrata dal tutor.
- Il comitato valuta il servizio su richiesta dell'interessato, previa relazione del dirigente scolastico.
- Il comitato esercita altresì le competenze per la riabilitazione del personale docente.

Funzionamento del comitato

(Regole generali valide per gli OO.CC.)

- il comitato è validamente costituito anche nel caso in cui non tutte le componenti abbiano espresso la propria rappresentanza
- le sedute sono valide se è presente “la metà più uno” dei componenti in carica
- le decisioni sono assunte a maggioranza assoluta dei voti regolarmente espressi, dovendo con ciò intendersi che i voti di astensione non hanno rilievo
- in caso di parità prevale il voto del presidente

QUALI COMPETENZE SONO RICHIESTE AD UN DOCENTE?

(SCUOLE E UNIVERSITÀ PER LA RICERCA (CH))

Alcuni spunti per elaborazione criteri:

- Competenze teoriche di base
- Competenze riflessive
- Competenze relazionali e comunicative
- Competenze nella progettazione didattica
- Competenze valutative
- Competenze per lavorare in gruppo
- Competenze nel documentare il proprio lavoro
- Competenze digitali
-

Il merito

- ❑ E' stanziato un apposito fondo di 200 milioni di euro annui a decorrere dal 2016 per la valorizzazione del merito dei docenti (dai 15000 ai 25000 euro per scuola).
- ❑ Il fondo sarà ripartito tra le scuole in proporzione al numero dei docenti e ai fattori di complessità. La ripartizione avverrà attraverso un decreto del MIUR
- ❑ Il Dirigente, sulla base dei criteri individuati dal comitato di valutazione, assegna, con motivata valutazione, annualmente al personale docente una somma del fondo.
- ❑ Tale somma è definita *bonus* ed ha natura di retribuzione accessoria.

Il merito

Il bonus è attribuito dal dirigente

- Sulla base dei criteri definiti dal comitato di valutazione
- Il bonus premia la qualità (vs FIS che retribuisce la quantità)
- Dell'ammontare del bonus assegnato a ciascuna istituzione si deve dare informazione preventiva e successiva

ALCUNE QUESTIONI APERTE

❖ *Come vengono scelti dal collegio o dal C.d.I. la componente docente del comitato?*

Nelle legge non sono indicate procedure o modalità; è competenza delle istituzioni scolastiche definirle in modo autonomo (presentazione di liste, autocandidature, ... necessaria votazione a scrutinio segreto)

❖ *Come si procede nei CPIA, Omnicomprensivi e Convitti?*

E' un commissario straordinario che provvederà a individuare i tre componenti previsti (docente, genitore/studente). Poiché il DPR 263/2012 ha previsto che nei CPIA la rappresentanza dei genitori è sostituita con la rappresentanza degli studenti, il Commissario straordinario provvederà a individuare, oltre al docente, due studenti al posto dei due genitori

❖ *Che succede se il collegio non intende procedere all'elezione dei suoi rappresentanti?*

Una norma di carattere generale sulla costituzione degli organi collegiali (art. 37 del Testo Unico) prevede che l'organo collegiale è validamente costituito anche nel caso in cui non tutte le componenti abbiano espresso la propria rappresentanza (valut. neo immessi/ valut. merito).

❖ *Il Collegio e il Consiglio d'istituto hanno titolo a definire i criteri valutativi per il riconoscimento del merito?*

No, è il comitato che individua autonomamente i criteri per la valorizzazione dei docenti, sulla base di indicatori esplicitati dalla legge stessa.

Nell'adozione dei criteri valutativi il Comitato è pienamente autonomo e opera senza vincoli.

❖ *Il Comitato deve definire criteri su ogni area o può escluderne qualcuna?*

Non essendoci vincoli, può decidere come meglio ritiene opportuno anche, eventualmente, escludendo.

**Grazie per
l'attenzione**

