



Rapporto DI AUTOVALUTAZIONE

a. s. 2012/2013

Amministrazione/Ufficio	 <p>Adriano Olivetti Istituto di Istruzione Superiore</p> <p>Via Due Giugno snc – 71045 – Orta Nova (FG) Cod. Mec. FGIS04600N Tel. 0885 782729 – Fax 0885 782730 e-mail: fgis04600@istruzione.it www.olivetti-ortanova.it</p>
-------------------------	---

A cura del GAV:

Prof. Leonardo CENDAMO – Dirigente Scolastico

Prof. Francesco FERRARA – Referente per l'Autovalutazione

Prof.ssa Michelina GIOVANNIELLO

Prof. Giuseppe GUGLIELMETTI

Prof.ssa Stefania MASTRANGELO

Prof.ssa Annunziata ROCCOTELLI



Presentazione dell'Amministrazione

TIPOLOGIA DELL'AMMINISTRAZIONE

Dall'a.s. 2012-2013 l'istituto ha ottenuto il riconoscimento di Istituto d'Istruzione Superiore "Adriano Olivetti" in cui sono confluiti l'Istituto Professionale "A. Olivetti" e il Liceo Classico "Zingarelli". L'istruzione professionale riguarda il Settore Servizi Commerciali, Ambito Commerciale e Turistico nonché, a partire dall'a.s. 2013-2014, i Servizi Socio-Sanitari indirizzo Ottico. L'istruzione liceale riguarda il Liceo Classico e, a partire dall'a.s. 2013-2014 il Liceo delle Scienze Umane. L'Istituto è dislocato su più sedi (Orta Nova, Deliceto, Stornarella) e la sede centrale di Orta Nova su 2 plessi adiacenti.

BREVE STORIA E CONTESTO IN CUI SI OPERA

L'I.I.S. "A. OLIVETTI" opera in due ambiti territoriali diversi sotto l'aspetto demografico; da un lato i Comuni dei Cinque Reali Siti - Orta Nova, Ortona, Stornara, Stornarella e Carapelle - in lieve crescita demografica per un significativo fenomeno d'immigrazione e, dall'altro, Deliceto, Comune dell'Appennino Dauno, in calo demografico a causa di una sostenuta emigrazione giovanile. L'unione dei Cinque Reali Siti è legata all'esperimento di colonizzazione agraria avviato nel 1774 da Ferdinando IV di Borbone. Per far fronte all'incremento demografico determinatosi nel regno di Napoli a metà degli anni Settanta del Settecento e per dare risposte concrete alla pressione di feudatari e massari, produttori di grano che insistevano per un allargamento della cerealicoltura dal momento che, a partire dagli anni Sessanta, erano aumentati i prezzi dei cereali, furono assegnate quattromilcento versure divise in cinque colonie agricole: quella di Orta, nella quale vennero stabilite 105 famiglie, quella di Ortona dove si stanziarono 93 famiglie, quella di Stornara con 83, quella di Stornarella con 73, quella di Carapelle con 56 famiglie. Il contesto socio-economico è, invece, simile nelle due realtà territoriali. Circa il 60% della popolazione attiva si dedica all'agricoltura e all'attività di trasformazione, in minima parte all'industria limitrofa (tra le principali: Alenia, FIAT, Barilla) e nel terziario; piuttosto alta risulta la percentuale di disoccupati specie tra i giovani. Il territorio risulta carente nell'offerta culturale, strutture ricreative, sportive, spazi di aggregazione per i giovani, per cui il nostro istituto rappresenta una realtà che, aprendosi al territorio, offre la possibilità di svolgere attività curricolari ed extracurricolari, mirate a rispondere ai bisogni formativi degli alunni ed a colmare, per quanto possibile, le carenze del territorio. La popolazione scolastica si presenta molto eterogenea, gli alunni con discrete condizioni familiari costituiscono una minoranza, mentre si fa sempre più sentire la presenza di ragazzi appartenenti a famiglie disagiate e significativa è la presenza nell'Istituto di alunni immigrati, se ne contano n. 27, difatti la scuola è ubicata in zona ritenuta a forte processo immigratorio.

I PRINCIPALI SERVIZI EROGATI

Attività Curricolare - Progetti Aperti Al Territorio - Servizi Offerti Anche All'utenza Esterna (Certificazione Ecdl, Trinity)

PRINCIPALI DOTAZIONI E TECNOLOGIE UTILIZZATE

L'Istituto dispone delle seguenti dotazioni tecnologiche:

Sede centrale: 3 laboratori multimediali con 60 postazioni complessive, 1 laboratorio linguistico con 22 postazioni, 5 lavagne multimediali, 1 biblioteca. N. 3 Aule docenti con sei postazioni informatiche.



Plessi: 2 laboratori linguistico- multimediale con 40 postazioni, 1 laboratorio multimediale con 25 postazioni, 3 lavagne multimediali, 1 laboratorio di Scienze integrate.

Sede di Deliceto: 1 laboratorio multimediale con 20 postazioni, 2 lavagne multimediali

Per l'a.s. 2013-2014 è in fase di allestimento il laboratorio per l'indirizzo Ottico.

Tutte le sedi dell'Istituto sono cablate o parzialmente cablate e dispongono di collegamento ad internet veloce.

Le strumentazioni tecnologiche sono state acquisite nell'ambito della programmazione FESR 2000-2006 e 2007-2013 rispecchiano la costante attenzione dell'istituto a proiettarsi in una dimensione innovativa ed all'avanguardia nella didattica.

LE PRINCIPALI PARTNERSHIP STABILITE

- ✓ Comune di Orta Nova
- ✓ Comune di Stornarella
- ✓ Comune di Stornara
- ✓ Istituto Comprensivo di Stornara, Stornarella, Carapelle, Ortona; Scuola Secondaria di 1^a grado "S. Pertini" di Orta Nova, Scuola Primaria 1^a e 2^a circolo di Orta Nova, Associazione culturale "M. Valtorta" di Orta Nova, Istituto paritario "P. Pio" di Orta Nova, Università delle tre età "UNITRE" dei Cinque Reali Siti, Ente Provincia di Foggia, Ente Regione Puglia, Agenzia di Formazione ARETE' di Foggia, Enti Pubblici e aziende private del territorio locale e nazionale per attività di stage-Area Professionalizzante e Alternanza Scuola Lavoro.
- ✓ Aziende/imprese/Studi professionali del territorio.

I PRINCIPALI STAKEHOLDER (INTERNI ED ESTERNI) DI RIFERIMENTO

La scuola individua i seguenti portatori di interesse quale riferimento nello svolgimento delle attività connesse al suo ruolo istituzionale:

I principali stakeholder interni per l'istituzione scolastica sono: alunni e famiglie della scuola; dirigenti, personale docente e ATA

I principali stakeholder esterni sono: MIUR; La Direzione Regionale

L'Organismo Intermedio per la Formazione Professionale "Provincia di Foggia" ;
L'Ambito Territoriale ; Scuole di ogni ordine e grado dei Cinque Reali Siti e della Provincia di Foggia; Enti ed Istituzioni Locali; Associazioni Culturali; Aziende del territorio

ORGANIGRAMMA

n. 1 Dirigente Scolastico; n. 1 D.S.G.A; n. 1 Collaboratore con funzioni di vicario; n. 1 Collaboratore di Presidenza; n. 4 Responsabili di Plesso/Sede Coordinata; n. 6 docenti che svolgono le ruoli strategici o "funzioni strumentali" in relazione alle diverse aree di miglioramento (Piano Offerta Formativa; Supporto ai Docenti; Servizi a Studenti e Famiglie; Rapporti Scuola-Territorio; Orientamento; Comunicazione e Documentazione con strumenti informatici); n.1 Docente Facilitatore FSE d'Istituto; n. 1 Docente Valutatore FSE d'Istituto; n. 2 Docenti Referenti dei percorsi di Alternanza Scuola-Lavoro ed Area Professionalizzante.

Il corpo docenti è formato da 66 docenti a Tempo Indeterminato di cui 2 part time e 17 docenti a Tempo Determinato; Consiglio d'Istituto-Giunta Esecutiva-R.S.U.- Organo di Garanzia - Commissioni varie.

Gli Uffici di Segreteria diretti dal Direttore SGA, sono così suddivisi: Protocollo; Didattica; Personale; Patrimonio; con un totale di 6 impiegati e 6 assistenti tecnici. Vi sono, inoltre, n. 12 collaboratori scolastici, suddivisi nei quattro plessi e nella sede coordinata dell'Istituto.



PRESENTAZIONE DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE SVOLTO

Step 1 - Decidere come organizzare e pianificare l'autovalutazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
<p>L'Istituto ha aderito al Piano di Formazione P.O.N. – FSE Obiettivo H “Migliorare la governance e la valutazione del sistema scolastico” su proposta del D.S. nel Collegio Docenti del 30/03/2102, proposta che è stata adottata all'unanimità con delibera n. 4.</p> <p>L'adesione è stata motivata dalla necessità di disporre di un valido e rigoroso strumento di valutazione in grado di evidenziare soprattutto i punti di criticità della scuola su cui intervenire per un miglioramento qualitativo dell'offerta formativa. Negli anni scolastici 2010-2011 e 2011-2012 sono stati presentati dei rapporti di autoanalisi, nell'ambito delle attività inerenti la Gestione P.O.F., che hanno fatto emergere la necessità di perfezionare il metodo d'indagine per rispondere alle esigenze dei diversi portatori d'interessi, considerati non più soggetti passivi ma destinatari del miglior servizio possibile con l'utilizzazione ottimale delle risorse anche in attuazione di quanto previsto dall'art. 21 L. 15 marzo 1997, sull'autonomia scolastica, che al comma 9 prevede “l'obbligo di adottare procedure e strumenti di verifica e valutazione della produttività scolastica e del raggiungimento degli obiettivi.”</p>	<p>Delibera CD n. 4 Questionari di monitoraggio e soddisfazione</p>
Step 2 – Comunicare il progetto di autovalutazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
<p>L'adesione al progetto è stata comunicata ai Docenti, Personale Scolastico, Alunni e Genitori attraverso circolari e materiale informativo in occasione delle Assemblee studentesche, incontri scuola famiglia, Collegio Docenti.</p>	<p>Brochures informative Verbale CD Circolari</p>
Step 3 – Formare uno o più gruppi di autovalutazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
<p>Nel mese di febbraio 2013 a seguito richiesta pervenuta dall'autorità di gestione si è perfezionata la procedura di adesione con avvio delle attività previste con la formazione del Gav composto dal Dirigente Scolastico e 5 docenti con individuazione del docente Referente.</p>	<p>Nomine componenti GAV Verbali degli incontri</p>



Step 4 – Organizzare la formazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
<p>I principali impegni di formazione del GAV sono stati i seguenti: partecipazione del Docente Referente agli incontri territoriali in data 03/04/2013-03/06/2013. Delle risultanze il Docente Referente ha coinvolto il GAV in riunioni di confronto. Partecipazione alle aule virtuali in data 07/05/2013 e 09/07/2013. Al termine il GAV ha analizzato e discusso delle risultanze. Partecipazione ai webinar in data 18/02/2013-05/03/2013-09/04/2013-14/05/2013. Al termine il Gav ha analizzato e discusso delle risultanze. Il gruppo di autovalutazione, nella prima riunione, ha realizzato un momento di autoformazione e di socializzazione del modello CAF attraverso l'intervento del referente del gruppo e la visione del webinar 1. I componenti del GAV hanno alternato lo studio e la consultazione individuale del modello con momenti di confronto formale.</p>	<p>Verbali delle riunioni del GAV Materiale a disposizione sulla piattaforma CAF-MIUR</p>
Step 5 – Condurre l'autovalutazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
<p>Il processo di autovalutazione è stato condotto seguendo i seguenti step progressivi ed interrelati: incontri operativi cui hanno partecipato tutti i membri del gruppo di lavoro; condivisione del questionario di rilevazione dei Fattori Abilitanti da somministrare al personale; somministrazione del medesimo questionario a tutto il personale di ruolo: sono stati somministrati n. 72 questionari, 66 al personale docente e n. 6 al personale ATA. Sono stati raccolti n. 53 questionari compilati; intervista sui Fattori Abilitanti al D. S. e al D.S.G.A.; raccolta a cura del gruppo di lavoro dei questionari personale, elaborazione delle risultanze e stesura di apposito report; analisi e commento delle risultanze dei questionari e delle interviste ai dirigenti; condivisione della griglia complessiva sui dati relativi ai Fattori Abilitanti; compilazione della griglia relativa ai fattori abilitanti, con raccolta delle evidenze relative agli esempi non rilevati con il questionario somministrato ai dipendenti; condivisione della griglia complessiva sui dati relativi ai Risultati; compilazione a cura del gruppo di lavoro della Griglia complessiva relativa ai Risultati; stesura finale del Report complessivo di Autovalutazione, a cura del gruppo di lavoro. Il lavoro di valutazione è stato svolto nella fase iniziale individualmente dai componenti del GAV che successivamente hanno conseguito il consenso in riunione plenaria. Presentazione del RAV al DS.</p>	<p>POF, verbali CD; verbali CI; verbali Cdc, accordi di rete, relazioni progetti realizzati nel corso degli anni, programma annuale, Conto consuntivo, verbale del Collegio dei Revisori, dati statistici di iscrizione, frequenza e conseguimento dei risultati, relazione di monitoraggio dei progetti PON FSE e FESR; RAV.</p>



Criterio 1: Leadership

1.1. Orientare l'Istituzione, attraverso lo sviluppo di una missione, una visione e dei valori

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto ha definito la mission nel rispetto delle indicazioni nazionali per il curricolo. Le finalità delle materie di insegnamento, dei curricula disciplinari e delle attività di integrazione e arricchimento dell'offerta formativa intendono non solo fornire ai giovani i fondamenti del sapere, ma anche:

- **educare** all'apprendimento di una metodologia che coniughi sapere teorico e ricerca sperimentale;
- **promuovere** principi e valori che divengano patrimonio inalienabile di vita, oltre che di cultura, per ciascun giovane, in vista della costruzione di un'identità personale sulla base dei valori di tolleranza, solidarietà, pluralismo democratico;
- **favorire** l'acquisizione di un patrimonio culturale, idoneo per il proseguimento degli studi e per l'inserimento professionale, fondato sulla conoscenza delle tradizioni e delle peculiarità del territorio (economia, società, ambiente).

In merito alla vision gli Organi collegiali responsabili dei processi formativi hanno individuato i seguenti obiettivi di formazione:

- scuola trampolino di lancio per il mondo del lavoro
- scuola formativa in una dimensione culturale, non settoriale
- scuola della pluralità e della valorizzazione dell'identità di ogni soggetto
- scuola dell'inclusione, dell'integrazione e dell'attenzione ai disagi e al recupero degli svantaggi
- scuola della relazione educativa
- scuola della valorizzazione delle eccellenze
- scuola che educa alla trasparenza.

Mission e vision sono inserite nel POF (Piano dell'Offerta Formativa), anche se non in maniera esplicita, e sono consultabili sul sito web della scuola.

La leadership che funge da esempio nella traduzione etica della Mission è costituita da quanti coordinano attività afferenti ai Processi chiave, ovvero: il Dirigente Scolastico, il Collaboratore Vicario, il Collaboratore di Presidenza, i Coordinatori di sede, gli insegnanti incaricati di svolgere ruoli strategici e/o le Funzioni Strumentali, il D.S.G.A.

Lo staff agisce cercando di coinvolgere tutti i portatori di interesse nello sviluppo della vision e degli obiettivi strategici ed operativi.

L'intenzione sempre più forte della leadership è di fare dell'I.I.S "A. Olivetti" un punto di riferimento consolidato per la formazione degli alunni del territorio dei Cinque Reali Siti, ampliando e diversificando costantemente l'Offerta Formativa, in modo da consentire a tutti i giovani del territorio di reperire il percorso formativo più consono ai propri stili cognitivi ed evitare il "pendolarismo scolastico" che da anni caratterizza il nostro territorio.

Tale attenzione è percepita abbastanza bene da tutto il personale così come emerge dai risultati dei questionari somministrati: D'accordo 50%; Completamente d'accordo 8%.

La leadership mostra attenzione per l'innovazione in campo didattico-organizzativo, puntando sul più ampio utilizzo delle tecnologie informatiche da parte del personale e degli alunni.

In questa direzione si colloca l'iniziativa di pubblicare on line non solo il Piano annuale



delle attività, ma anche circolari di interesse per alunni e genitori e comunicazioni di vario tipo.



Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Piano dell'Offerta Formativa;
- Regolamento d'Istituto;
- Sito web: www.olivetti-ortanova.it.

Punti di forza

La leadership si impegna nella formulazione delle mission e della vision nel pieno rispetto delle Indicazioni nazionali per il curricolo

Si creano le condizioni migliori per una comunicazione efficace e chiara, utilizzando tutti i canali a disposizione della scuola

La scuola pubblica on line, il POF, il Piano annuale delle attività e comunicati vari

La pianificazione delle attività didattiche viene realizzata all'inizio di ciascun anno scolastico con calendarizzazione dei Consigli di classe e degli incontri scuola-famiglia

Vi è disponibilità totale da parte del D.S. e dello staff all'ascolto dei bisogni di alunni e genitori

Punti di debolezza

Definizione non chiaramente palese della mission, della vision e dei valori che orientano il percorso didattico nel POF.

La comunicazione non sempre raggiunge tutti i portatori di interesse e quindi va resa ancora più efficace.

Idee per il miglioramento

Prevedere, nell'ambito del POF, paragrafi selettivi relativi a mission, vision e valori migliorare la circolarità delle comunicazioni scritte.



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	



Criterio 1: Leadership

1.2 Sviluppare e implementare un sistema di gestione dell'istituzione, delle sue performance e del cambiamento

Sintesi complessiva del sottocriterio

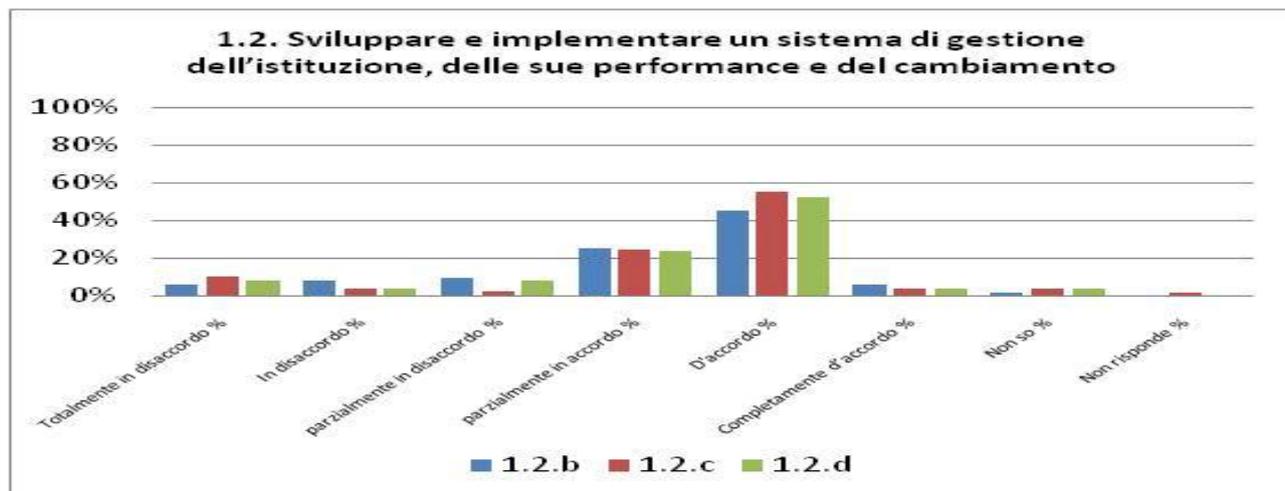
La dirigenza promuove il cambiamento e l'innovazione, rafforza e sostiene i valori dell'organizzazione. La struttura organizzativa della scuola è illustrata nell'organigramma. Una volta predisposto il Piano Annuale delle attività viene individuata la leadership funzionale alla gestione dei processi e dell'organizzazione e il D.S. specifica compiti, funzioni, responsabilità e spazi di autonomia attraverso lo specifico incarico nominale. Nel mese di settembre di ciascun anno scolastico le funzioni vengono riviste, integrate e modificate a seconda dei cambiamenti e delle revisioni operate nel C.D. di verifica di fine giugno. La Dirigenza nella definizione di livelli, funzioni, responsabilità e competenze si attiene a dei criteri precisi: formazione e curriculum del personale; continuità nella funzione; fiducia e conoscenza diretta per incarichi di particolare rilievo; contrattazione d'istituto per il personale ATA.

L'organizzazione dell'Istituto è pianificata attraverso momenti di riflessione e confronto in ambito dipartimentale e nei consigli di classe per individuare strategie volte a migliorare la qualità del processo di insegnamento/apprendimento.

L'istituto mette in atto, attraverso due principali scansioni flessibili, corsi di recupero e di potenziamento in orario extracurricolare e curricolare. La scuola si fa, quindi, carico di gestire al meglio gli aspetti legati alla progettazione, alla pianificazione, all'erogazione ed al controllo dei risultati dell'insegnamento.

Per quel che concerne la qualità dei servizi erogati dall'Istituto, si procede anche se non in maniera sistematica a rilevare *in itinere* e a fine attività il livello di previsione e di soddisfazione dell'utenza. Nel febbraio 2012 è stata avviata la sperimentazione del modello CAF, a cui l'intera organizzazione scolastica ha aderito con entusiasmo, in linea con l'esigenza di misurazione della performance delle Pubbliche Amministrazioni.

Dal 2001 è stato realizzato il sito web della scuola, implementato nel 2008 con sezioni dedicate alla pubblicizzazione di progetti PON e FESR, realizzati con i finanziamenti europei. I progetti e i principali servizi che caratterizzano la mission sono monitorati in parte con gli strumenti previsti dal progetto di autoanalisi e in parte sono affidati alla valutazione del D.S. che rendiconta in sede collegiale il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'esame della documentazione a disposizione.





Evidenze documentali a supporto della sintesi

- POF
- sito web
- risultati dei questionari di *customer satisfaction*,
- monitoraggio delle attività

Punti di forza

Condivisione ampia delle iniziative di miglioramento

Avvio di un innovativo percorso di miglioramento tecnologico sia nella didattica che nell'erogazione dei servizi. La scuola ha aderito al processo di innovazione tecnologica, dotandosi, grazie anche a fondi europei, di attrezzature all'avanguardia che modificano la modalità di gestione della didattica e che migliorano l'erogazione dei servizi

Monitoraggio e revisione annuale degli obiettivi e risultati attesi

I genitori sono costantemente informati circa ritardi, assenze, profitto e comportamento dei figli

Punti di debolezza

I criteri di valutazione e misurazione dei risultati non sono comuni a tutte le sezioni e a tutti gli indirizzi di studio.

Il processo di modernizzazione della prassi didattica non coinvolge ancora tutti i docenti.

Idee per il miglioramento

Realizzazione di una griglia di valutazione dei risultati condivisa ed adottata da tutti i docenti.

Corsi di aggiornamento sull'innovazione didattica.

Corsi di perfezionamento linguistico anche in previsione del CLIL, in linea con la riforma.



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	



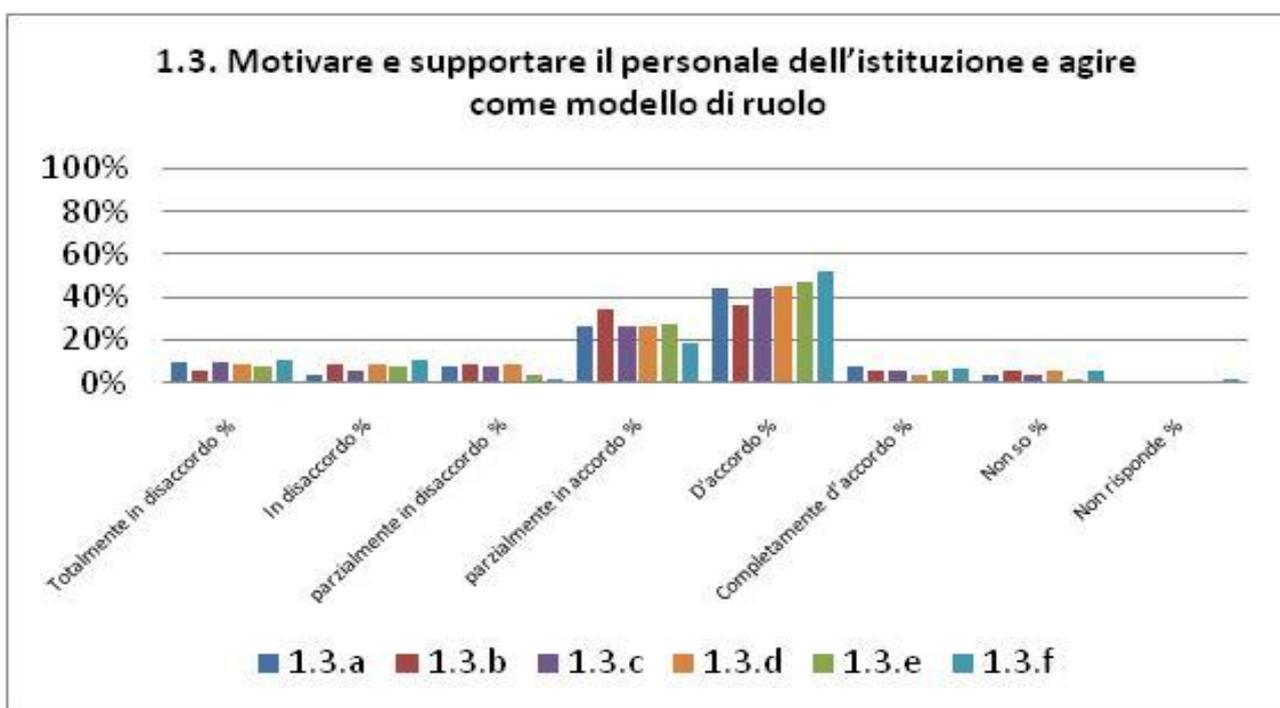
Criterio 1: Leadership

1.3 Motivare e supportare il personale dell'istituzione e agire come modello di ruolo

Sintesi complessiva del sottocriterio

Di recente è stato avviato il percorso di autovalutazione, da parte della leadership, che segue le indicazioni del modello CAF. Nel progetto sono coinvolti il DS, DSGA, staff di dirigenza, e 5 docenti che hanno il compito di attuare una strategia di miglioramento della scuola. Tale progetto è stato reso noto al resto del personale della scuola poiché è costantemente coinvolto in ogni fase contenuta nel modello CAF. Per questo motivo la commissione si è riunita stabilendo i criteri di lavoro e attuazione del progetto e di stesura dei questionari rivolti a tutti i portatori di interesse. Nel corso della prima decade di settembre il DS ha provveduto a proporre le linee guida del nuovo anno, dopo aver analizzato le relazioni finali dell'anno precedente, e poi ha fatto richiesta ai docenti della disponibilità a ricoprire i vari ruoli e incarichi previsti dalla scuola. Infine sono state assegnate le classi ai docenti in base al criterio di continuità didattica sulle classi e/o i corsi. Sono stati nominati, in seguito, i coordinatori dei Consigli di classe. Per quanto riguarda l'orario settimanale, dopo specifica richiesta del giorno libero, è stato realizzato considerando gli spezzoni orari di alcuni colleghi e le necessità di altri. Il personale ATA ha conferito con il DSGA per esporre le proprie richieste e per poter dare loro i compiti specifici per categoria. Tutti i componenti dello staff dirigenziale hanno l'obiettivo di creare rapporti interpersonali fondati sulla collaborazione, sul dialogo e sul reciproco scambio d'informazioni ritenute utili all'attività didattica e organizzativa.

All'interno della scuola si rileva una buona capacità di ascolto da parte del D.S. e costante disponibilità da parte dello staff per venire incontro alle richieste e alle esigenze del personale.





Evidenze documentali a supporto della sintesi

- POF
- Regolamento di Istituto
- Patto di corresponsabilità
- Programma Annuale
- Nomine con attribuzione compiti
- Orario di Servizio
- Circolari
- Sito web

Punti di forza

Il DS è attento ai suggerimenti che provengono dal personale più vicino a lui.

Il DS delega ai suoi collaboratori, alle F.S. e ai coordinatori di classe responsabilità e competenze.

Il Collegio Docenti determina le procedure e le attribuzioni delle responsabilità nei progetti.

La leadership crea all'interno della scuola un clima di serenità e cordialità tra i colleghi e tutto il personale.

Punti di debolezza

Non tutti i docenti si sentono coinvolti nel processo di miglioramento e non sempre si sentono incoraggiati a fornire suggerimenti e proposte operative.

Scarsa disponibilità delle risorse per motivare adeguatamente il personale a fronte del carico di lavoro richiesto

Non sempre sono disponibili adeguati e confortevoli ambienti di lavoro con la presenza degli strumenti di lavoro necessari.

Idee per il miglioramento

Consolidare il coinvolgimento di tutto il personale della scuola nelle iniziative di miglioramento con eventuali consigli e opinioni utili al progetto.

Realizzare annualmente il prospetto delle risorse e delle dotazioni disponibili ed il monitoraggio dell'utilizzo delle stesse .



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Critero 1: Leadership

1.4 Gestire i rapporti con i politici e gli altri portatori di interesse al fine di assicurare la condivisione delle responsabilità

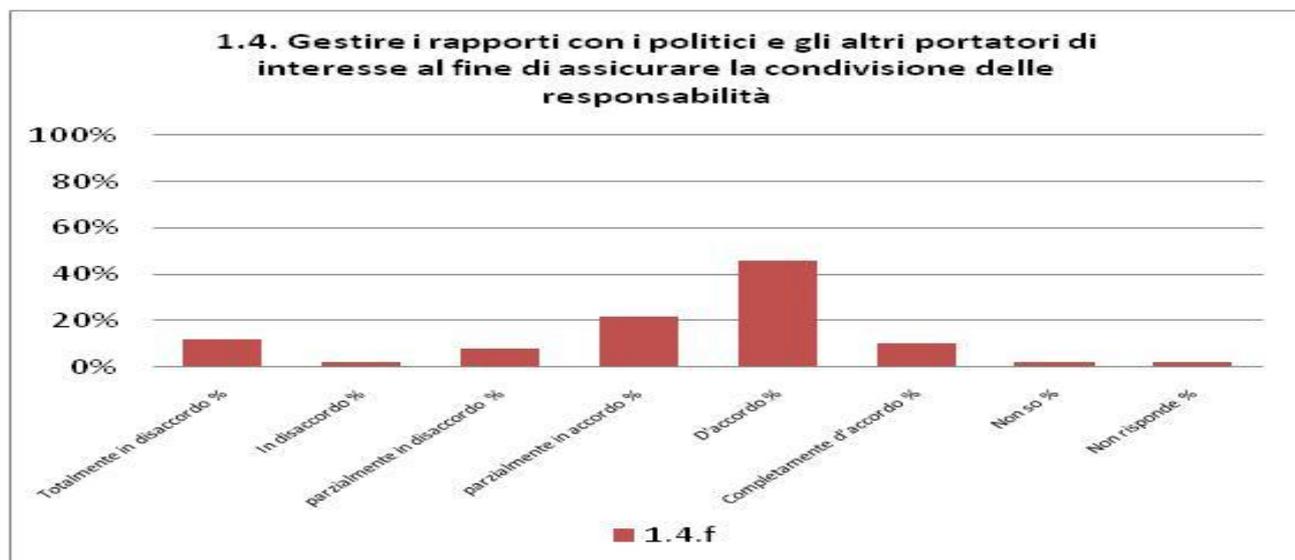
Sintesi complessiva del sottocriterio

Le politiche pubbliche che influiscono sull'organizzazione in esame sono quelle definite dal MIUR ed emanate tramite Direttive e Circolari. Il D.S. si assicura che la definizione degli obiettivi sia compatibile con la disponibilità di risorse finanziarie, umane e logistiche, e coerente con le politiche pubbliche definite dalle direttive e dalle circolari del Ministero.

Per quanto concerne il coinvolgimento dei portatori di interesse nella definizione degli obiettivi e nel sistema di gestione della scuola, si precisa che il confronto non sempre si verifica. La raccolta di informazioni sui bisogni degli *stakeholders* della scuola si compie in occasione delle richieste di fondi PON e FESR con la compilazione dell'Autodiagnosi di Istituto e in occasione del monitoraggio finale delle attività del POF. I Dipartimenti presentano al D.S. proposte progettuali sulla base dei bisogni della popolazione scolastica, delle risorse economiche del F.I.S. e delle ricadute sul lavoro curricolare.

Il D.S. e il docente vicario ricevono il pubblico ogni giorno anche senza appuntamento per essere sempre disponibili e attenti alle richieste delle famiglie e degli alunni e per poter intervenire tempestivamente. Anche il personale di segreteria è sempre pronto e ben disposto ad ascoltare le richieste delle famiglie, con apertura quotidiana degli uffici al pubblico. L'Istituto è sensibile a promuovere attività di volontariato tra la popolazione scolastica e mantiene costantemente rapporti con Enti, Università e Scuole del territorio. Profonda attenzione è prestata all'orientamento in ingresso e in uscita al fine di supportare i discenti nelle scelte di vita successiva. Le famiglie sono coinvolte nell'attività dell'Istituto attraverso la rappresentanza genitoriale nel Consiglio d'Istituto e nei Consigli di classe.

La consapevolezza ed il riconoscimento pubblici nei confronti delle attività svolte vengono veicolati attraverso il sito della scuola www.olivetti-ortanova.it. Il sito, accessibile a tutti (personale della scuola ed esterni) espleta una funzione informativa con notizie sulle attività organizzate dalla scuola con sezioni contenenti i materiali didattici, una parte normativa con le principali norme di interesse della P.A., *link* utili a docenti, alunni e genitori. La Intranet regionale, accessibile ai soli dipendenti degli uffici amministrativi, consente di veicolare le informazioni e le circolari emanate dal Settore, con la relativa modulistica di cui si trasmette immediata comunicazione a tutti i docenti.





Evidenze documentali a supporto della sintesi

- POF
- Programma Annuale
- Convenzioni con Istituzioni, Enti Locali, Università ed Imprese del territorio
- Open-week
- Progetto L1 per la diffusione e la promozione delle iniziative FSE

Punti di forza

Definizione degli obiettivi compatibile con la disponibilità di risorse finanziarie, umane e logistiche, e con le politiche pubbliche definite dal MIUR.

Strutturazione del sito della scuola con una funzione informativa e formativo-consulenziale.

Coinvolgimento delle famiglie e degli alunni in tutte le attività extracurricolari organizzate dall'istituto.

Diffusione informazioni e notizie ai portatori di interesse attraverso canali tradizionali e multimediali, quali i siti web della scuola e Intranet.

Creazione di rapporti con enti, istituzioni che operano nel sociale, nel volontariato e nell'istruzione.

Visibilità della scuola nel territorio.

Volontà di miglioramento attivando il processo di autovalutazione CAF.

Punti di debolezza

Mancanza di attività strutturate di monitoraggio dei processi in ingresso e *in itinere*.

Mancanza di un piano per la comunicazione sistematica agli *stakeholder* e al personale dei progressi e delle risultanze emerse dall'attuazione del CAF.

Idee per il miglioramento

Rafforzamento della rete scolastica ed istituzionale.

Realizzazione di un piano strutturato di comunicazione dei progressi

Realizzazione del progetto PON4ALL per la diffusione delle iniziative comunitarie e consolidamento della rete.



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Criterio 2: Politiche e strategie

2.1. Raccogliere informazioni relative ai bisogni presenti e futuri dei portatori di interesse

Sintesi complessiva del sottocriterio

I portatori d'interesse dell'istituto comprensivo sono i docenti, il personale non docente, le famiglie, gli alunni, la Direzione Generale, il Ministero, le altre istituzioni scolastiche, gli enti locali e le imprese del territorio che vengono coinvolti nella definizione di piani e progetti con modalità diversificate.

Da alcuni anni si raccolgono informazioni sui bisogni e le aspettative dei portatori di interesse (alunni, genitori, personale docente, personale ATA) per mezzo di questionari di customer satisfaction, i cui risultati vengono poi analizzati e discussi in sede collegiale.

Il coinvolgimento dei docenti in termini di raccolta di informazioni sui loro bisogni, viene praticato anche attraverso le seguenti modalità:

- Ad inizio anno scolastico , in sede di pianificazione delle attività annuali e del Piano di lavoro attraverso proposte relative ai corsi di formazione;
- In itinere in sede di valutazione degli interventi formativi realizzati, quindi dei servizi erogati, con la rilevazione del gradimento degli interventi stessi e del loro impatto sull'organizzazione;
- Attraverso il dialogo costante con il D.S e lo staff dirigenziale;

Il DS raccoglie, inoltre, informazioni riguardo gli sviluppi sociali, economici e legislativi del territorio avvalendosi anche degli uffici di segreteria e del docente funzione strumentale "Rapporto con il territorio".

Altre informazioni relative agli alunni e ai loro bisogni vengono ricavate dai colloqui diretti con le famiglie durante l'anno: 2 ricevimenti pomeridiani (novembre/dicembre e aprile) e l'ora di ricevimento settimanale.

Vengono poi analizzati i risultati ricavati dalla somministrazione di test orientativi.

I bisogni formativi degli alunni sono esplicitati nel POF e sulla base di essi viene costruito il percorso formativo unitario .

Anche per il personale non docente vengono raccolte con una certa periodicità, informazioni relative ai bisogni formativi, attraverso riunioni e colloqui individuali con il D.S. e il DSGA.

Informazioni relative ai bisogni delle famiglie, vengono raccolte attraverso le assemblee studentesche e le riunioni del Consiglio e della Giunta di Istituto.

Intervengono nel processo di sviluppo e di aggiornamento del POF solo i docenti e la componente genitori e ATA del Consiglio d'Istituto.

Nella fase di informazione e pubblicizzazione del POF l'Istituto coinvolge tutti i portatori di interesse attraverso le seguenti modalità:

- Sito web
- Incontri con le famiglie
- Brochure informativa
- Riunioni collegiali



Le informazioni di carattere legislativo, economico e sociale che riguardano in particolare i docenti, vengono diffuse dall'Istituzione scolastica attraverso circolari interne, e-mail e comunicazioni in sede collegiale.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- POF
- Incontri Scuola-Famiglia
- Verbali Assemblee studenti
- Verbali Collegio dei docenti
- Verbali Consiglio d'Istituto/Giunta di Istituto
- Verbali Consigli di classe e Dipartimenti
- Piano di formazione annuale docenti e personale ATA
- Questionari di customer satisfaction e di auto valutazione somministrati al termine di Corsi PON
- Test di orientamento per gli alunni delle classi quarte e quinte.

Punti di forza

La scuola conduce analisi, anche se non strutturate, per ottenere informazioni relative alle aspettative, ai bisogni e al gradimento delle parti interessate.

Particolare disponibilità della Dirigenza ad ascoltare i bisogni ed accogliere proposte provenienti da tutte le componenti coinvolte

Particolare attenzione della Dirigenza agli sviluppi sociali ed economici del territorio e ai bisogni dei portatori di interesse indiretti.

Punti di debolezza

Mancanza di strumenti analitici per la rilevazione dei bisogni dei portatori di interesse. I docenti ritengono che l'Istituto recepisce le necessità e le aspettative dei portatori di interesse, ma, in assenza di dati oggettivi, il rischio che questa considerazione sia autoreferenziale è alto.

Idee per il miglioramento

Formare un gruppo interno alla scuola per la mappatura dei soggetti territoriali portatori di interesse

Somministrazione dei questionari per la raccolta e l'analisi delle informazioni relative ai bisogni e alle aspettative rivolta ad un campione più allargato dei portatori d'interesse

Incremento dei momenti di informazione e condivisione delle varie attività a tutti i portatori d'interesse anche attraverso l'uso del sito web della scuola

Creare un'area riservata ai genitori per reperire informazioni relative allo "school profile" al fine di migliorare i meccanismi di comunicazione con le famiglie, fornendo loro informazioni sintetiche e immediatamente accessibili sulle priorità, le performance (non limitatamente ai rendimenti scolastici dei propri figli) e il progresso della scuola nel perseguirle.

Elaborazione di un questionario per gli alunni per la rilevazione dei bisogni formativi

Analisi dei risultati degli alunni in uscita: proseguimento degli studi e/o ingresso nel mondo del lavoro.

Diffusione dei risultati dell'analisi e degli obiettivi che la scuola coerentemente si dà all'inizio di ogni anno e dei risultati che consegue a consuntivo.



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Criterio 2: Politiche e strategie

2.2 Sviluppare, rivedere e aggiornare politiche e strategie tenendo in considerazione i bisogni dei portatori di interesse e le risorse disponibili

Sintesi complessiva del sottocriterio

I piani strategici ed operativi per l'attuazione delle strategie atte a sviluppare la mission e la vision dell'istituzione scolastica sono definiti nel POF e vengono valutati in termini di "esiti" e "risultati" al termine dell'anno scolastico in sede collegiale (collegio dei docenti e consiglio d'istituto) , al momento dell'aggiornamento e della revisione del POF da parte della commissione incaricata dal Collegio dei docenti , dallo staff ,dal D.S e dal Nucleo di valutazione d'istituto.

L'Istituto utilizza strumenti per analizzare opportunità e fattori critici di successo delle politiche e delle strategie. Si occupa del processo di autoanalisi di istituto un Nucleo di valutazione coordinato da un insegnante referente che segue l'attuazione dei Piani di miglioramento.

Altro strumento di analisi e verifica delle politiche e strategie attuate ,utilizzato periodicamente, è la scheda di autodiagnosi per la presentazione dei Piani Integrati d'istituto PON FSE che analizza studenti , strutture e infrastrutture , rapporti della scuola con le famiglie e il territorio.

La pianificazione della didattica è strutturata con un processo definito. Alla sua programmazione partecipano tutti i docenti sia in sede collegiale che in sede di commissioni, gruppi di lavoro e dipartimenti. Trattandosi di un processo importante, viene adeguato periodicamente, per consentire il miglioramento del servizio, in aderenza ai bisogni dei portatori di interesse e dei risultati conseguiti dagli alunni in campo nazionale (prove INVALSI) e nelle singole discipline (prove quadrimestrali).

In relazione ai bisogni dei docenti , degli alunni e del personale ATA viene predisposto all'inizio dell'anno un piano per l'utilizzazione del FIS tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili che è sottoposto all'approvazione delle RSU e successivamente approvato in sede collegiale .

Il D.S in collaborazione con il DSGA predispone ad inizio anno il Programma Annuale documento contabile per lo svolgimento e l'attuazione della propria attività finanziaria che si basa su criteri di:

- **efficacia**, ossia la capacità dell'istituzione scolastica di soddisfare il maggior numero possibile di utenti e quindi la capacità di raggiungere gli obiettivi posti in essere dal Piano dell'Offerta Formativa (P.O.F.);
- **efficienza**, ossia la capacità della scuola di erogare il servizio formativo ed educativo con il minor assorbimento di risorse economiche e con il costo unitario più basso possibile, quindi la capacità della scuola di contenere il più possibile il rapporto tra le risorse utilizzate e i risultati ottenuti;
- **economicità**, ossia la capacità della scuola di far fronte ai propri impegni economici e finanziari con tutte le risorse economiche e patrimoniali disponibili, quindi la capacità di

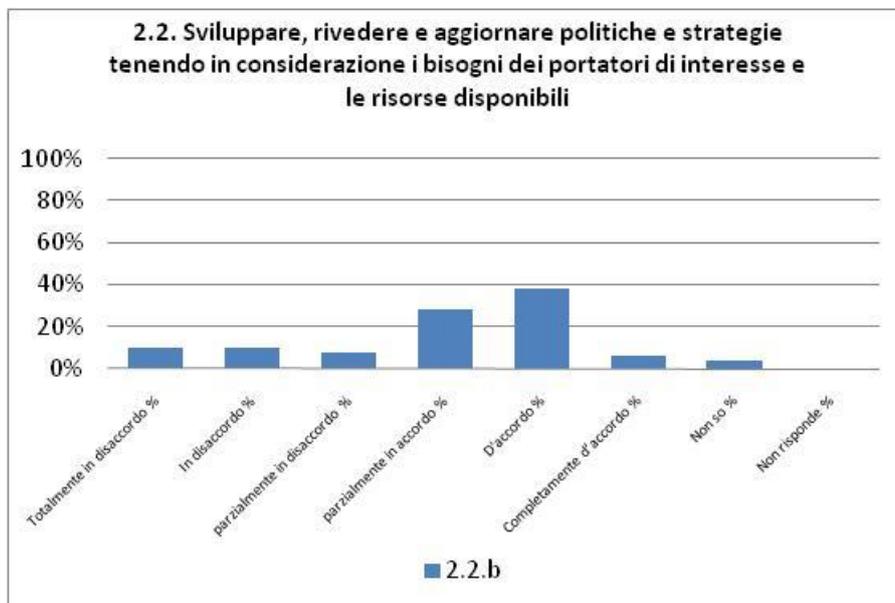


non trovarsi mai in passivo, in quanto le entrate previste devono quanto meno compensare tutte le uscite.

In base a sopravvenute esigenze e bisogni dei portatori d'interesse, nonché nuove entrate derivate dall'approvazione di progetti esterni, durante l'anno vengono apportate modifiche al Programma Annuale. A fine anno scolastico il D.S. rende conto al Consiglio d'Istituto gli esiti delle politiche e strategie attuate, in sede di verifica del programma Annuale evidenziando la congruenza con quanto previsto dal POF e a conclusione dell'esercizio finanziario, attraverso una relazione illustrativa dettagliata allegata al Conto Consuntivo presentato dal DSGA. Questo documento è un utile strumento per il consiglio d'istituto per verificare a consuntivo i risultati finali raggiunti dall'istituzione scolastica.

Per quanto concerne il processo di formazione del personale, il Collegio dei docenti predispone ad inizio anno scolastico, tenuto conto delle esigenze formative dei docenti in relazione ai bisogni riscontrati tra gli alunni e ai processi innovativi che investono la scuola, il Piano di formazione annuale. Sono stati così approvati corsi per l'utilizzo delle LIM, per lo sviluppo delle competenze informatiche, per il miglioramento delle competenze didattiche in italiano, matematica, lingue comunitarie, per la conoscenza di strategie e metodologie didattiche da utilizzare per gli alunni DSA, ecc.. finanziati con i Fondi europei e nazionali.

Le politiche e le strategie dell'istituzione scolastica vengono riviste anche in rapporto alle relazioni con gli Enti locali, con le altre istituzioni scolastiche e con Associazioni con incontri, colloqui istituzionali e informali attraverso i quali vengono rivisti e rimodulati obiettivi e azioni comuni.



Evidenze documentali a supporto della sintesi

- POF
- Relazione finale di fine anno del D.S.
- Relazione Conto consuntivo D.S.
- Verbali Collegio
- Verbali Consiglio d'istituto
- Piano di formazione docenti e ATA



- Piano annuale delle attività collegiali
- Presenza di un nucleo di autovalutazione d'istituto
- Presenza di una Commissione per l'analisi dei dati INVALSI
- Protocolli d'intesa con Enti e associazioni
- Programma annuale
- Questionario CAF personale della scuola
- Intervista al DS.
- Intervista al DSGA
- Relazione illustrativa allegata al Conto consuntivo
- Rapporto di valutazione PON
- Scheda di autodiagnosi PON

Punti di forza

Analisi e valutazione del DS della situazione riscontrata nel precedente anno scolastico e relazione sui connessi punti di forza e di debolezza

Relazioni intermedie e finali delle FF.SS e responsabili di plesso sull'andamento didattico/organizzativo

Analisi dei livelli di apprendimento degli alunni rilevati con le prove INVALSI

Proposta di progetti di ampliamento dell'offerta formativa coerenti con i bisogni formativi degli alunni.

Corsi di formazione per i docenti e per il personale ATA

Rapporti con Enti, Istituzioni e associazioni

Organizzazione di corsi di recupero e potenziamento (partecipazione a gare di eccellenza)

Punti di debolezza

Sono carenti i momenti di condivisione per migliorare le competenze didattiche e metodologiche attraverso e la definizione di strategie condivise di insegnamento.

Idee per il miglioramento

Incrementare il numero delle riunioni di dipartimento disciplinare ad inizio, in itinere e a fine anno in modo da attuare una effettiva condivisione delle strategie didattiche.



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	



Criterio 2: Politiche e strategie

2.3 Implementare le strategie e le politiche nell'intera organizzazione

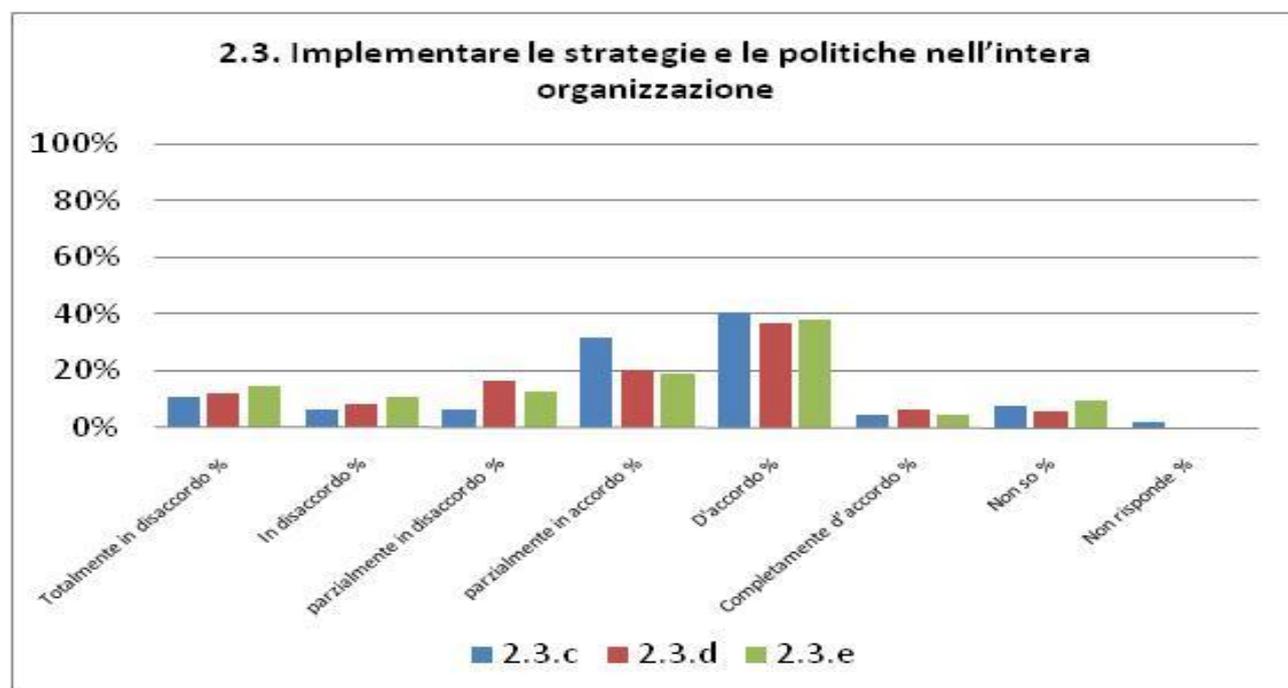
Sintesi complessiva del sottocriterio

I processi chiave si articolano in attività proposte dai dipartimenti, deliberate dal Collegio dei docenti, coordinate e monitorate dalle Funzioni Strumentali.

In alcune attività afferenti a processi chiave si coinvolgono i portatori d'interesse. Per esempio, legare la scuola al mondo del lavoro è ritenuto un obiettivo strategico prioritario, pertanto sono coinvolti regolarmente enti e aziende del territorio per realizzare attività mirate alla formazione del cittadino e del tecnico proiettato nel mondo del lavoro. Dall'anno scolastico 2010-2011 si organizzano incontri tra studenti, genitori ed esperti esterni per attività di orientamento nella scelta dell'indirizzo di studio.

L'Istituto definisce gli obiettivi strategici sulla base delle proposte avanzate dai dipartimenti, i quali sono preposti al monitoraggio e alla valutazione degli apprendimenti e alla progettazione e realizzazione di percorsi mirati alla certificazione di competenze attraverso il coinvolgimento di enti e aziende del territorio. I dipartimenti sono anche i principali canali di comunicazione interna e di discussione degli obiettivi, oltre ai consigli di classe e al collegio dei docenti che li ratifica. La comunicazione esterna avviene essenzialmente attraverso il sito web.

Il personale docente si sente abbastanza coinvolto nella definizione degli obiettivi, nella realizzazione dei relativi piani operativi e nella fase di valutazione per individuare i punti di forza e di debolezza e per mettere in atto azioni di miglioramento. Il personale ATA, invece, non si sente coinvolto ed esprime perplessità sulla possibilità dell'Istituto di attivare azioni di miglioramento.





Evidenze documentali a supporto della sintesi

- POF
- Programma annuale
- Piano di formazione del personale
- Contrattazione integrativa d'istituto
- Piano delle attività funzionali al POF
- Verbali collegio dei Docenti
- Verbali Consiglio d'Istituto
- Verbali assemblee dei genitori
- Verbali consigli di classe, interclasse e intersezione
- Verbali riunioni staff
- Intervista al DS
- Intervista al DSGA
- Questionari CAF

Punti di forza

Coinvolgimento di numerose aziende territoriali e non, per l'implementazione di attività che assicurano il collegamento stretto tra scuola e mondo del lavoro, mirate al raggiungimento di obiettivi strategici, attraverso accordi e convenzioni per la definizione di compiti e responsabilità. Buona sensibilità e consapevolezza da parte dei portatori di interesse diretti sull'importanza di queste attività ai fini dell'acquisizione di competenze certificate e del curriculum professionale.

Punti di debolezza

Scarso coinvolgimento del personale ATA.

Nonostante sia redatta una scheda di valutazione per ciascuna attività del POF, non esiste un report complessivo che indichi i risultati attesi e quelli conseguiti da ciascun settore, l'efficienza e l'efficacia

Idee per il miglioramento

Formazione di un gruppo di lavoro per la realizzazione di un quadro di riferimento dell'assetto organizzativo dell'Istituto nel quale siano evidenziati per ciascun settore (area) le funzioni, i processi, i prodotti (servizi forniti) e siano discussi e condivisi da tutto il personale gli obiettivi e gli indicatori per la valutazione delle performance.



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	



Critero 2: Politiche e strategie

2.4 Pianificare, attuare e rivedere le attività per la modernizzazione e l'innovazione

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il DS, nell'ambito delle riunioni collegiali, ha rimarcato più volte l'importanza strategica di sviluppare all'interno dell'Istituto la cultura per l'innovazione didattica e per il cambiamento. A volte i dipartimenti si sono fatti portavoce di richieste interne di cambiamento. Numerose sono infatti le evidenze negli ultimi anni riguardanti la formazione del personale nell'ambito della innovazione didattica e nell'ambito dei servizi rivolti al personale, agli alunni e alle famiglie. L'Istituto è scuola polo per alcuni progetti ministeriali.

Si registrano evidenze anche rispetto alla modernizzazione e l'innovazione mirate ai bisogni degli studenti e delle famiglie, quali: l'uso del book in progress e del registro elettronico, quale risultato di una forma di benchlearning, la creazione di una banca dati per favorire l'incontro tra diplomati e aziende, l'uso della LIM in diversi ambienti dell'Istituto, la messa in rete anche della succursale oltre che della sede centrale.

La richiesta esterna di modernizzazione e di innovazione è veicolata soprattutto attraverso contatti del DS e di alcuni docenti preposti con i portatori di interesse del territorio.

Tutto il personale attribuisce un giudizio positivo rispetto al modo con cui l'Istituto si impegna a realizzare attività mirate all'innovazione e alla modernizzazione promuovendo la diffusione di buone pratiche interne e ricercando confronti con realtà esterne per favorire il cambiamento e il miglioramento.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- POF
- Progetti PON FSE per la formazione del personale sulle nuove tecnologie
- Progetti PON FESR e POR per l'acquisto di nuove tecnologie e l'implementazione di nuovi laboratori
- Software applicativi per i servizi di segreteria
- Software didattici
- Registro on line
- Questionario FARO
- Contenuti Didattici Digitali.
- Verbali gruppi di lavoro e staff
- Verbali organi collegiali
- Intervista al DS
- Intervista al DSGA

Punti di forza

Consapevolezza dell'opportunità di migliorare i metodi di lavoro e i risultati di performance sia individuali che di sistema attraverso l'uso di strumenti informatici innovativi e condivisione di buone prassi interne.



Punti di debolezza

L'azione di monitoraggio è carente e, pertanto, non consente il controllo del processo di cambiamento e di innovazione, nonostante questa sia ritenuta un obiettivo strategico per l'Istituto.

Idee per il miglioramento

Quantificare l'uso effettivo degli strumenti innovativi per la didattica e per la fornitura dei servizi rivolti ai portatori di interesse e individuare indicatori che consentano di valutarne la ricaduta sul processo di apprendimento degli alunni, sulla qualità dell'insegnamento e dei servizi offerti ai portatori di interesse e di ottimizzare le risorse.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Criterion 3: Personnel

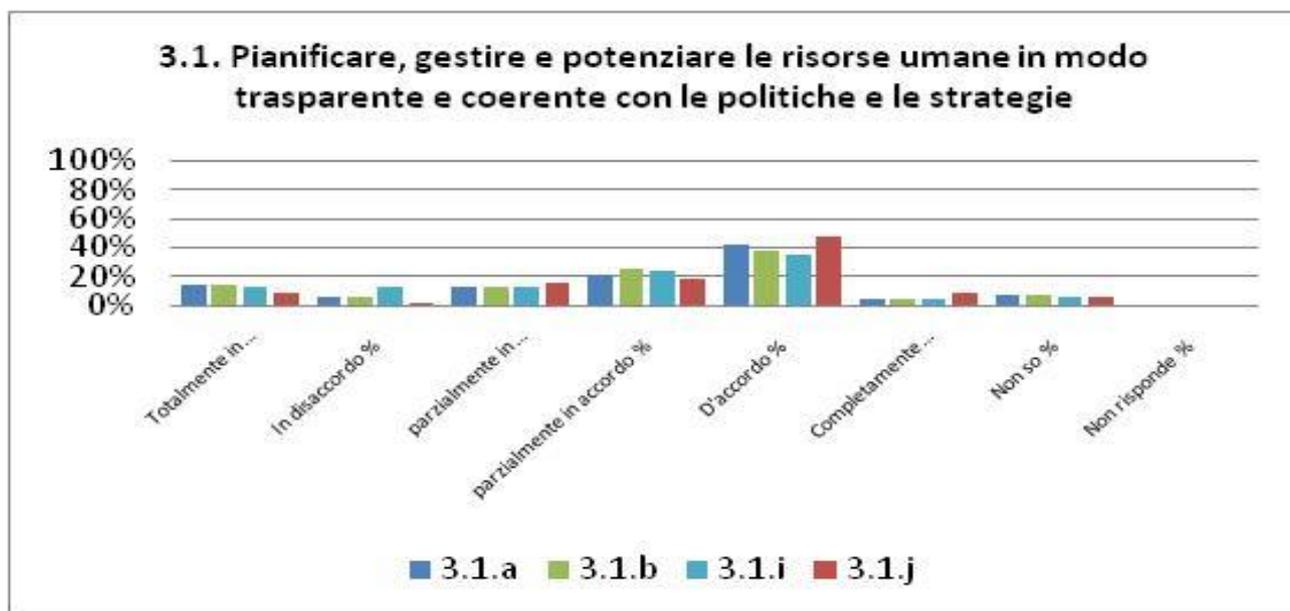
3.1. Planify, manage and strengthen human resources in a transparent and coherent way with policies and strategies

Sintesi complessiva del sottocriterio

Per realizzare le sue politiche e strategie l'istituzione scolastica deve gestire, sviluppare e valorizzare le competenze e il potenziale del proprio personale a livello sia individuale che collettivo. La dirigenza pianifica in modo alquanto scrupoloso la gestione delle attività, ricercando sempre il consenso del personale (soprattutto dei docenti), ma rileva una modesta collaborazione. I docenti hanno espresso apprezzamento sulla coerenza e buona organizzazione della politica di gestione, perplessità su riconoscimento dell'impegno e della professionalità, garanzia delle pari opportunità e rispetto delle differenze. Secondo tutto il personale (soprattutto ATA) c'è scarsa capacità a raccogliere feedback dal personale ed analizzarne i problemi e scarsa capacità a creare un clima favorevole. L'istituto progetta i vari corsi di formazione sulla base delle proposte avanzate dai docenti nelle opportune sedi. Il personale docente, infatti all'inizio di ogni anno scolastico, suddiviso nei diversi dipartimenti di indirizzo, discute su tematiche che spaziano dall'ambito metodologico -didattico alla conoscenza delle problematiche giovanili (crisi dell'età evolutiva, le varie e moderne dipendenze, le difficoltà relazionali sia in ambito familiare che esterno, l'innovazione tecnologica, l'importanza e la conoscenza delle lingue straniere, in particolare l'inglese, il riordino degli I.P. e Liceo) a quelle più in sintonia con i vari indirizzi. Le proposte vengono portate in Collegio Docenti e in tale sede si giunge alla condivisione e definizione delle stesse. La realizzazione progettuale è successivamente affidata alle varie figure Funzioni Strumentali, che a loro volta in fase di presentazione della domanda di candidatura hanno presentato un progetto inerente l'area di appartenenza e, a conclusione di ogni anno una relazione scritta evidenzierà gli impegni svolti e i risultati raggiunti. La designazione dei ruoli e dei compiti dei docenti passa attraverso il Collegio Docenti e il Consiglio di Classe. Lo sviluppo delle competenze per i docenti avviene in maniera pianificata e condivisa. I docenti e il personale ATA hanno condiviso alcuni corsi di Formazione quali: il corso sulla genitorialità, il disagio giovanile, l'utilizzo delle nuove tecnologie, i corsi di lingue straniere (inglese, francese). Nell'istituzione scolastica in sintonia con la politica di gestione trovano spazio: gli Sportelli di Ascolto e Orientamento, le Commissioni, i Direttori di Dipartimento, i Responsabili di Laboratorio. Il Dirigente Scolastico, inoltre assegna incarichi specifici al personale docente e il DSGA al personale ATA. La percezione del personale è però non soddisfacente riguardo al riconoscimento (tangibile o simbolico) dell'impegno e della professionalità. Il Dirigente Scolastico e il DSGA riconoscono che il clima di lavoro, pur essendo buono, va migliorato con un maggiore coinvolgimento del personale. Il personale tutto durante lo svolgimento di alcune attività si avvale di schemi di lavoro quali: bozza dei verbali dei consigli di Classe o del Collegio, materiale predisposto dalle Funzioni Strumentali, la descrizione puntuale dei compiti delle diverse figure, oppure l'articolazione dei Piani Integrati. Il reclutamento del personale Docente avviene per i progetti PON, come contemplato nelle Linee Guida Europee, mentre per altre figure richieste in attività progettuali sono elaborate delle circolari interne, in cui vengono esplicitati i requisiti richiesti e le mansioni da svolgere. I



criteri che invece definiscono le nomine per i Direttori di Dipartimento sono: la disponibilità ad effettuare l'esperienza, il consenso all'interno del dipartimento stesso, e in alcuni casi anche l'anzianità. Per quanto riguarda il personale ATA invece non vi è una chiara politica: l'attribuzione degli incarichi avviene sulla base della disponibilità e vi è una chiara retribuzione per gli incarichi specifici. Per assicurare una condizione di equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa all'inizio di anno scolastico i docenti consegnano al responsabile dell'orario delle lezioni, le "desiderata", mentre per il personale ATA la richiesta di un permesso al Dirigente Scolastico è condizionata da motivi di famiglia "documentabili". I bisogni dei dipendenti svantaggiati e diversamente abili sono all'interno dell'Istituzione tenuti presenti, come si è potuto constatare dalla soddisfazione di alcune richieste specifiche.



Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Piano annuale delle attività
- POF
- Contrattazione integrativa d'istituto
- Verbali Collegi Docenti
- Orario di servizio
- Nomine incarichi

Punti di forza

La dirigenza pianifica in modo scrupoloso la gestione delle attività ricercando sempre il consenso del personale docente. Le tematiche affrontate, in genere, sono quelle che emergono dalle richieste avanzate durante le riunioni dipartimentali e collegiali o quelle proposte dalla Dirigenza. Buona è la partecipazione alle relative attività da parte dei docenti i quali apprezzano la coerenza e la buona organizzazione della politica di gestione.



Punti di debolezza

Si riscontrano alcune difficoltà ad assumere incarichi e responsabilità da parte del personale ATA, che lamenta un non adeguato riconoscimento dell'impegno e della professionalità.

Carenza di risorse per valorizzare le professionalità individuali.

Idee per il miglioramento

Somministrazione a tutto il personale di questionari mirato a raccogliere suggerimenti per una più proficua gestione delle collaborazioni con le figure e il ruolo della Dirigenza. Incontri tra il DS, il DSGA ed il personale per stabilire e condividere i criteri di reclutamento interno e le forme più opportune e praticabili di riconoscimento e premialità.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	



Criterion 3: Personnel

3.2. Identify, develop and use the competencies of personnel aligning individual objectives with those of the institution

Sintesi complessiva del sottocriterio

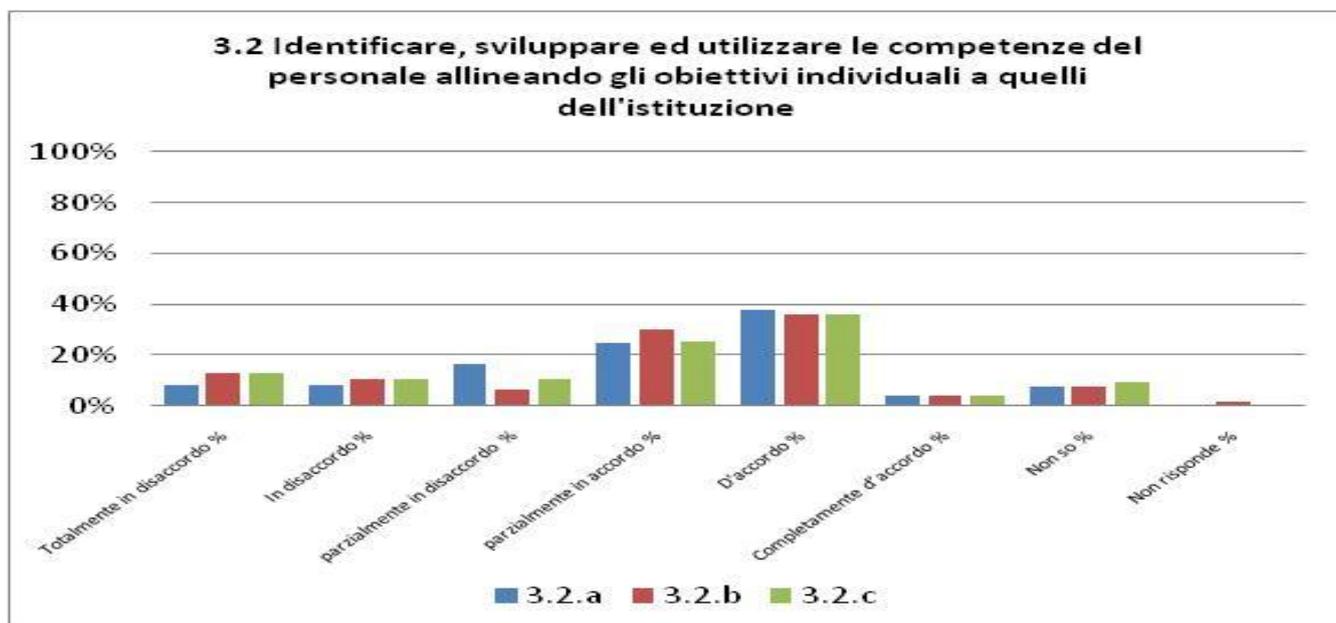
Da parte del Consiglio di Istituto e della Direzione è posta come fondamentale la prospettiva di una convergenza fra obiettivi dell'Istituto e quelli professionali di tipo individuale favorendo sinergie nello sviluppo delle competenze del personale rispetto ai compiti richiesti dall'organizzazione.

Rispetto a questo obiettivo costituiscono leve fondamentali l'identificazione delle competenze del personale e le strategie di sviluppo delle competenze individuali tramite azioni di "formazione in servizio".. Il personale valuta l'opportunità di partecipare a corsi di formazione e/o aggiornamento, discutendone l'utilità didattica e formativa nei Collegi dei docenti; viene così predisposto un piano di Formazione del personale, in base ai dati e alle informazioni ricavate ed alle necessità derivanti dal cambiamento (innovazioni ministeriali) . I corsi riservati al personale ATA vengono stabiliti su indicazione del DSGA in riferimento ai bisogni formativi relativi. L'istituto inoltre organizza corsi in collaborazione con altre scuole in rete.

Il DS e il DSGA effettuano un monitoraggio e una valutazione dei costi della formazione rapportati ai benefici per l'istituto e quando è possibile si ricorre ai docenti interni per fornire consulenza su determinate tematiche (es: docente referente per le Disabilità ed i Bisogni Educativi Speciali - BES, le nuove tecnologie, ecc...).

Il Dirigente Scolastico, presiedendo o partecipando ai vari incontri con il personale docente: riunioni di Dipartimento, con le Funzioni Strumentali, con le Commissioni esorta i docenti componenti dello staff della dirigenza a coinvolgere altri colleghi nella vita della scuola.

Il numero dei docenti disponibili è non sempre adeguato alla mole di lavoro richiesta e si avverte la necessità di coinvolgere un numero sempre maggiore di docenti nelle attività dell'Istituto. Si è cercato con la nuova Dirigenza di superare il criterio di accentramento degli incarichi su un piccolo gruppo di "volenterosi".





Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Piano della formazione in servizio
- POF
- Materiale documentario prodotto dai corsi realizzati

Punti di forza

Lo sviluppo delle competenze del personale docente risponde ai bisogni professionali e agli obiettivi strategici della scuola. Si realizza attraverso specifici corsi di formazione (nuove tecnologie multimediali applicate alla didattica, corsi di e-learning, corsi di lingue, corsi di tutoraggio ed orientamento professionale, corsi sulle metodologie di insegnamento/apprendimento, ecc...).

Punti di debolezza

Per la progettazione, realizzazione e monitoraggio delle attività programmate, l'Istituto si avvale di competenze espresse da un numero ancora insufficiente di persone. Nonostante la pubblicazione di circolari interne per la comunicazione delle competenze e dei profili ricercati e per il reperimento delle disponibilità e i continui sforzi della Dirigenza ad invertire il processo di accentramento degli incarichi, la risposta del personale è ancora limitata, anche alla luce della carenza di risorse che ha caratterizzato gli ultimi periodi scolastici.

Idee per il miglioramento

Comunicare e condividere le nuove regole di reclutamento e di premialità dell'impegno e della professionalità. Dare la possibilità di inserimento anche a coloro che temono di non essere all'altezza della situazione oppure hanno remore ad affrontare nuove esperienze, per esempio affiancandoli con altri più esperti.



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Critério 3: Personale

3.3. Coinvolgere il personale attraverso lo sviluppo del dialogo e dell'empowerment

Sintesi complessiva del sottocriterio

La scuola sviluppa diverse modalità di comunicazione attraverso mezzi diversificati a seconda dei portatori d'interesse a cui destinare l'informazione e del processo a cui afferiscono. La scuola promuove il lavoro di gruppo organizzato in dipartimenti e gruppi di lavoro per assi culturali, consigli di classe, commissioni, gruppi di lavoro su tematiche specifiche (BES, Inclusione, PON, ecc.)

Questo consente un confronto per svolgere al meglio la propria attività o il proprio incarico. Per la sintesi alla fine di ogni incontro si concretizza nella stesura di un verbale in cui vengono espresse le decisioni assunte.

Nel corso del corrente a.s. il lavoro di gruppo in commissioni è stato oggetto di miglioramento cercando di ottimizzare il numero degli incontri così da realizzare nel complesso un risparmio di risorse economiche.

Le consultazioni con il personale (RSU) avvengono sia per fini istituzionali come la Contrattazione d'istituto sia per risolvere, attraverso il dialogo, situazioni di criticità legate anche ad eventuali situazioni di incompatibilità ambientale sul posto di lavoro.

Sono ancora pochi i momenti di incontro tra il personale e i membri dell'RSU.

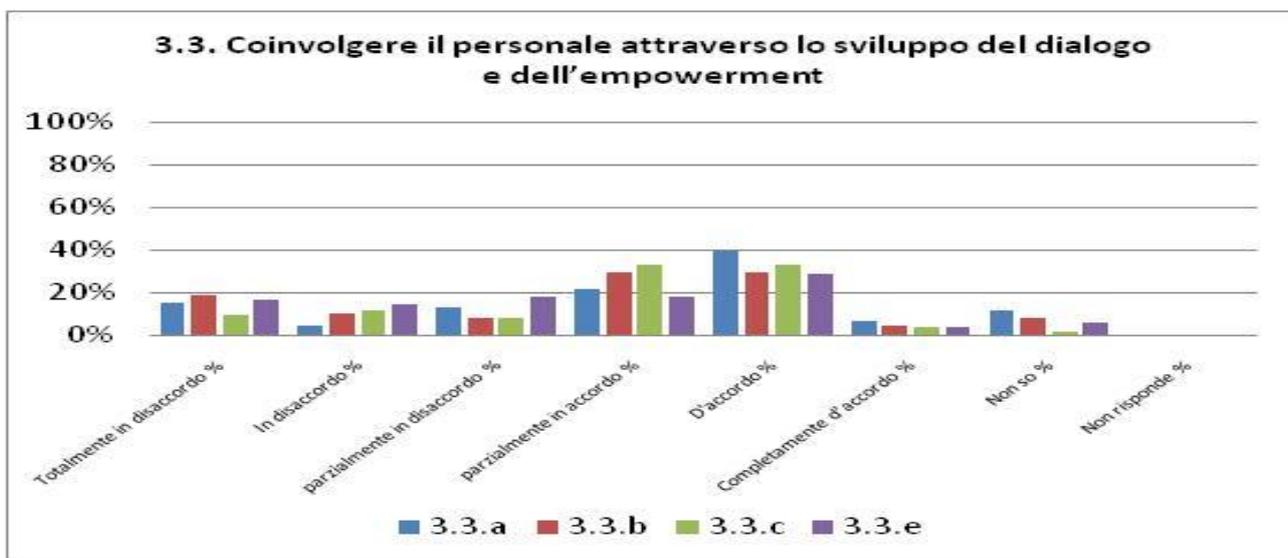
All'inizio dell'anno scolastico si rivedono i piani di studio sulla base di eventuali nuove indicazioni a livello ministeriale, si concordano le prove d'ingresso disciplinari, si convocano le riunioni dipartimentali, al fine di migliorare le performance educative e stimolare il confronto ed il ripensamento critico.

L'istituto attribuisce alla comunicazione interna ed esterna notevole importanza, si utilizza lo strumento delle circolari interne, della bacheca per l'affissione di documenti (avvisi di bandi, graduatorie interne, comunicati su PON e FFSR POR) e del sito della scuola sia per il personale interno che per le famiglie.

Sul sito è possibile visionare tutti i progetti realizzati dall'istituzione, premi e concorsi da parte di classi ed alunni, documenti integrali dell'istituto (POF, Carta dei servizi, regolamento d'istituto ecc..), corsi di formazione avviati, elenco del personale in servizio, documentazione dei processi e dei prodotti relative alle attività didattiche-educative realizzate. Dal punto tecnico – operativo la redazione e l'aggiornamento del sito è affidata alla figura di una funzione strumentale che si avvale della collaborazione dello staff del dirigente scolastico e del personale amministrativo.

A partire dal corrente anno scolastico è stato attivato in via sperimentale l'utilizzo del registro on-line, che ha permesso un miglioramento in fase di valutazione degli apprendimenti degli alunni mentre non è stata utilizzata appieno la sezione che prevedeva il dialogo ed il confronto tra il personale.

Il POF, che rispecchia la mission e la vision ed i valori dell'organizzazione, viene socializzato a tutto il personale docente in sede collegiale ed alle famiglie mediante incontri calendarizzati, mentre risulta poco coinvolto il personale ATA in questa fase di socializzazione.



Evidenze documentali a supporto della sintesi

- POF
- Regolamento di Istituto
- Patto di corresponsabilità

Punti di forza

Il dialogo, il lavoro di gruppo e le modalità di discussione per la formulazione di proposte hanno raggiunto nei Dipartimenti forme collaudate di buona partecipazione attiva, rafforzata negli ultimi anni attraverso un maggior coinvolgimento ed empowerment dei direttori dei Dipartimenti da parte del DS. Le attività per la definizione del PECUP in occasione della Riforma degli IP hanno confermato questo aspetto positivo.

Punti di debolezza

All'interno del personale ATA, il dialogo e il lavoro di gruppo non è un'attività programmata. Ci sono iniziative isolate e informali di pochi (per es. assistenti amministrativi e tecnici) per lo scambio di esperienze professionali. Manca una cultura di comunicazione aperta e una forma di feedback per la Dirigenza.

Idee per il miglioramento

Condurre indagini su tutto il personale mediante somministrazione di questionari mirati a reperire informazioni sui bisogni e aspettative e pubblicarne i risultati. Incontri tra DS, DSGA, ATA e tra personale ed RSU per condividere gli obiettivi e pianificare le attività a breve e a medio termine in modo da coinvolgere ciascuna persona.



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	



Critero 4: Partnership e risorse

4.1. Sviluppare e implementare relazioni con i partner chiave

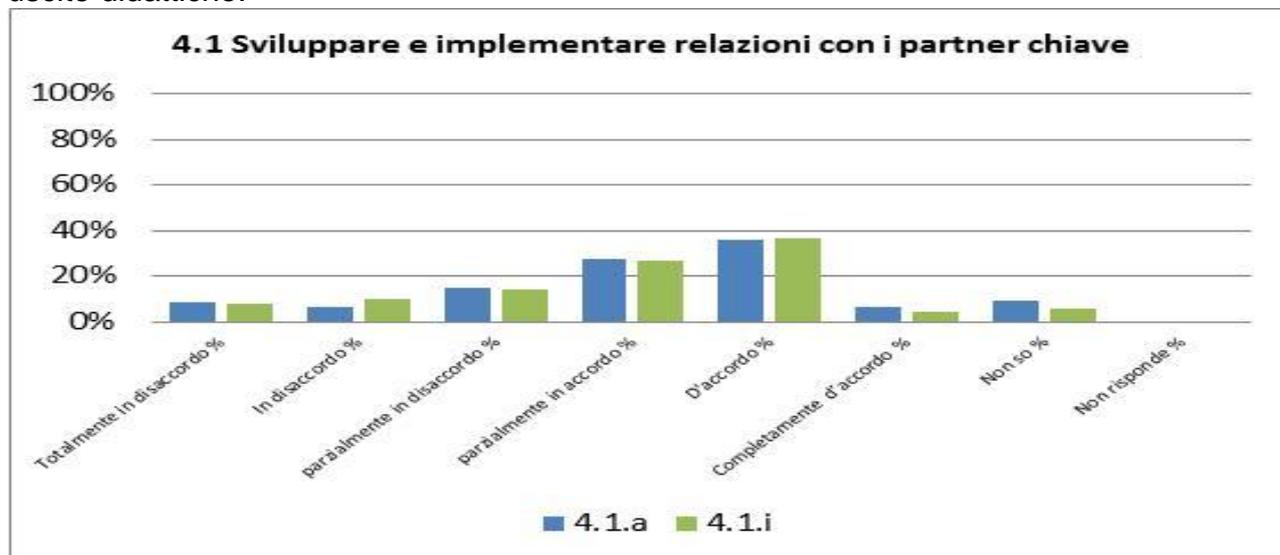
Sintesi complessiva del sottocriterio

La direzione ha individuato un numero consistente di partner in relazione agli obiettivi strategici dell'Istituzione. La pianificazione dell'individuazione dei partner viene fatta nell'ambito dei progetti d'Istituto. Ove necessario le responsabilità sono formalizzate in ATI, progetti e convenzioni. Le sinergie con i partner dell'istituto consentono di conseguire gli obiettivi prefissati nei seguenti ambiti: attività professionalizzanti e di alternanza scuola-lavoro; crescita professionale del personale, orientamento in/out, educazione alla salute e alla legalità. Risulta strategico il collegamento con i Comuni dei Cinque Reali Siti, l'Organismo Intermedio Provincia di Foggia, la CCIAA e la Confartigianato e le imprese del per le collaborazioni di sviluppo di Stage e progetti di Alternanza scuola Lavoro. Sono considerati partner strategici anche le scuole di Istruzione Secondaria di Primo Grado di Orta Nova, Deliceto, Carapelle, Stornara, Stornarella e Ortona con le quali sono ormai da anni avviati progetti didattici che prevedono la messa a disposizione dei laboratori e del personale dell'IIS "A. Olivetti" al fine di consentire un'attività di orientamento in entrata degli alunni delle suddette scuole. Tutti i progetti sono sottoposti a monitoraggio in itinere e finale e ci sono evidenze di azioni correttive.

La scuola, inoltre, è da sempre molto attenta a gestire le relazioni con i partner che operano sul territorio e nonostante le tante difficoltà oggettive, si è adoperata per sviluppare dei progetti che contribuiscano ad un uso efficace delle risorse.

L'individuazione dei fornitori avviene attraverso bandi e capitolati di gara, con procedure ad evidenza pubblica.

All'interno di tali atti sono definite le modalità di gestione della partnership quali ruoli, responsabilità e azioni di monitoraggio e valutazione. Alcuni fornitori sono diventati partner strategici per la nostra scuola, come nel caso delle ditte selezionate per l'assistenza e la manutenzione di PC, fotocopiatrici e fax, per le assicurazioni e per gli automezzi per le uscite didattiche.





Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Protocolli d'intesa per la lotta alla dispersione scolastica con Scuole dei Comuni dei Cinque Reali Siti
- Protocolli d'intesa per l'attuazione di progetti FSE PON e POR con Scuole ed Imprese
- Protocollo per l'attuazione di uno sportello di counseling/orientamento.
- Protocolli d'intesa con associazioni ONLUS ed Enti di Formazione
- Protocolli d'intesa con le scuole per l'Attuazione di progetti finanziati dal MIUR o dall'USR Puglia .
- Protocollo d'intesa con la Prefettura per l'attuazione di un progetto PON sull'educazione alla Legalità (Ob /az C3)
- Protocolli d'intesa con enti di formazione e Università per l'attuazione di tirocini formativi.
- Convenzioni con Aziende per la fornitura di servizi all'utenza
- Convenzioni con Enti certificatori per il rilascio della certificazione ECDL e Trinity.

Punti di forza

Elevato numero di partnership in ambiti diversi

Formalizzazione dei compiti di gestione e delle responsabilità con stipula di apposite convenzioni

Punti di debolezza

Mancanza di confronto con altre esperienze scolastiche

Idee per il miglioramento

Creare le condizioni per lo scambio di personale e mettere in pratica progetti con altre istituzioni

Attivare momenti di confronto tra la rete di scuole costituita per lo scambio di esperienze didattiche, gestionali, manageriali



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			

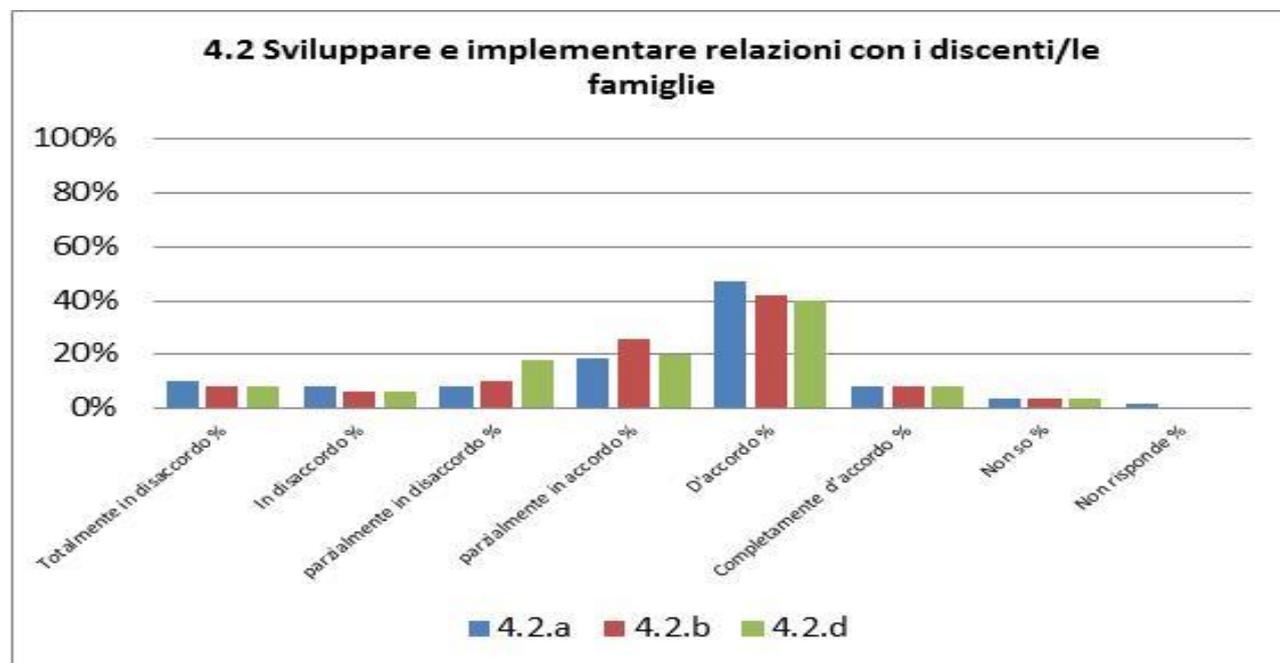


Critero 4: Partnership e risorse

4.2. Sviluppare e implementare relazioni con i discenti/ le famiglie

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il coinvolgimento dei discenti e delle famiglie nelle scelte didattiche viene assicurato con la partecipazione agli organi collegiali in accordo a quanto previsto dalle attuali norme di legge. I rappresentanti dei genitori e degli alunni sono coinvolti nei consigli di classe con la stipula del patto formativo. Inoltre nel consiglio d'Istituto sono rappresentate tutte le parti. In aggiunta al coinvolgimento previsto dalle norme di legge, l'Istituto formula progetti specifici per garantire la più ampia e attiva partecipazione dei genitori e degli studenti con alcune iniziative che ormai si sono consolidate negli anni. A titolo esemplificativo possiamo citare: ricevimenti pomeridiani collettivi, le manifestazioni di piazza per la premiazione delle eccellenze, l'open week, i progetti "Aree a rischio e a forte processo immigratorio", la sistematica reiterazione del "progetto accoglienza" ideato per gli alunni del primo anno che vengono accompagnati da uno specifico gruppo di docenti durante la fase di inserimento nei primi giorni di scuola. Da anni è presente nella scuola la funzione strumentale "Supporto agli allievi" che ha attuato uno sportello di ascolto per studenti e famiglie. A ciò si aggiunge il Counseling Psicologico e Orientamento Professionale (espletato da professionisti esterni nell'ambito del progetto "Diritti a Scuola") aperto ad alunni, famiglie, e personale dell'istituto. I genitori sono costantemente informati sullo stato di frequenza dei propri figli mediante l'accesso al sito web d'istituto – nell'area riservata e tramite l'invio di sms. Sul sito web sono reperibili informazioni dettagliate circa comunicazioni a studenti e famiglie, orario classi e ricevimenti docenti, modulistica, circolari, libri di testo, calendario scolastico, procedure per le iscrizioni e l'accesso a servizi on-line (consultazione dei piani di lavoro, programmazione dipartimentale, ecc).





Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Piano annuale delle attività
- Patto educativo di corresponsabilità
- Verbali consigli di classe
- Verbali assemblee di classe
- POF
- Sportello ascolto – Diritti a Scuola
- Corsi di formazione per i genitori PON, POR o con fondi MIUR
- Brochure informativa di guida alle iscrizioni
- Sito web dell'istituto
- Sportello di Orientamento Professionale – Diritti a Scuola
- Servizio sms per i genitori

Punti di forza

Attiva politica di informazione

Coinvolgimento attivo degli alunni e delle loro famiglie

Punti di debolezza

Scarso coinvolgimento dei genitori nelle scelte strategiche dell'Istituto

Idee per il miglioramento

Istituire gruppi di consultazione, questionari, box per i reclami e sondaggi di opinione

Costituire e gestire un forum o un indirizzo e-mail dedicato all'ascolto dei genitori/alunni;

Creare un archivio di materiale didattico a disposizione dei docenti, discenti e famiglie.



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			

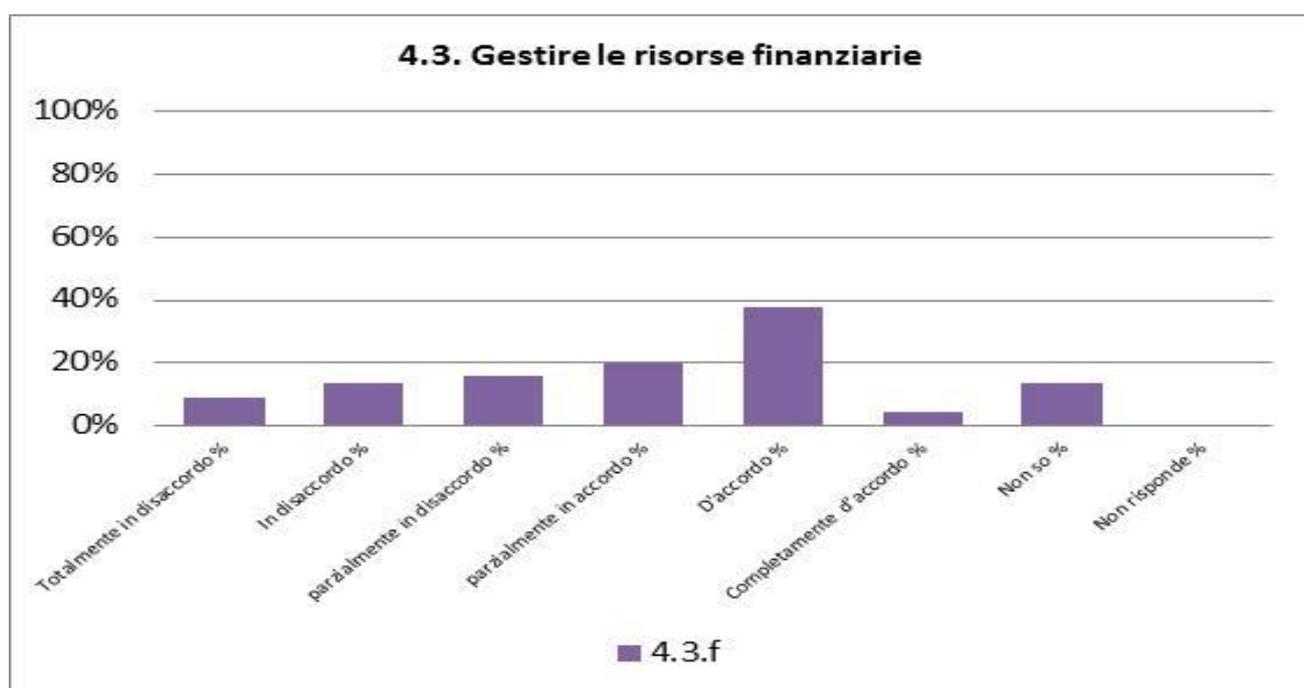


Criterio 4: Partnership e risorse

4.3 Gestire le risorse finanziarie

Sintesi complessiva del sottocriterio

In questo ambito, la struttura organizzativa dell'Istituto si avvale della funzione di DSGA e dell'Ufficio Patrimonio gestito da due assistenti amministrative che sono impegnate nelle attività di gestione della contabilità corrente. Il Programma annuale è portato all'approvazione del Consiglio d'Istituto in accordo alla normativa vigente. Il sistema di controllo si avvale di revisori contabili. Il bilancio d'Istituto è pubblicato sul sito web della scuola unitamente alla "Relazione illustrativa Programma Annuale" da cui possono evincere gli obiettivi da realizzare e la destinazione delle risorse in relazione al livello di qualità raggiunto. La struttura del Programma annuale individua le entrate e le uscite oltre al fondo di riserva e alla disponibilità finanziaria da programmare. La recente manovra di contenimento della spesa pubblica, che trova espressione nella legge di stabilità, ha determinato la necessità di individuare le priorità strategiche nella suddivisione del bilancio d'istituto. Nel corso dell'As 2012-2013 al fine di ridurre l'allocazione della spesa per progetti ed attività didattica tutte le iniziative costituenti il POF sono state ridimensionate ed , il collegio ha individuato quali attività strategiche ai fini didattici le attività di recupero e sostegno, di potenziamento in itinere, di orientamento in ingresso e le figure di sistema. La scuola si è adoperata, inoltre, a, vie innovative per reperire finanziamenti da partner e parti interessate, sulla base di progetti formativi condivisi. L'Istituto ha partecipato a bandi europei e nazionali di Ministeri e di Enti Locali, per arricchire la formazione degli alunni e la dotazione delle risorse didattiche e strumentali.





Evidenze documentali a supporto della sintesi

Per ciascuna annualità sono depositati agli atti i seguenti documenti da cui è possibile ricavare informazioni dettagliate ed effettuare raffronti:

- Programma Annuale
- Conto Consuntivo
- Verifica al Programma Annuale
- Verbali di approvazione della Giunta Esecutiva e del Consiglio di istituto
- Relazione illustrativa del DS e tecnico contabile del DSGA al PA
- Contrattazione Integrativa di Istituto
- Pareri espressi periodicamente dai revisori dei conti

Punti di forza

Efficienza e competenza dello staff amministrativo
Corretta gestione delle risorse finanziarie disponibili
Implementazione della strumentazione didattica

Punti di debolezza

Mancanza dell'analisi costi/benefici relativa ai progetti.
Necessità di implementare la trasparenza nell'organizzazione delle risorse finanziarie
Scarso coinvolgimento dei docenti nella ricerca di bandi e concorsi per ottenere finanziamenti per perseguire gli obiettivi della scuola

Idee per il miglioramento

Introdurre analisi comparative dei costi, confrontandosi con istituzioni e organizzazioni diverse
Pianificare la ricerca di risorse economiche esterne finalizzate alla realizzazione dei progetti
Migliorare la trasparenza nell'assegnazione delle risorse economiche.



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Criterio 4: Partnership e risorse

4.4 Gestire le informazioni e la conoscenza

Sintesi complessiva del sottocriterio

La gestione delle informazioni e della conoscenza è differenziata tra l'area amministrativa, e l'area della funzione docente (laboratori in rete con accesso al web).

La gestione delle Tecnologie dell'Informazione d'istituto è stata affidata ad un docente interno dell'istituto, figura strategica per la comunicazione attraverso strumenti informatici. Per la ricerca delle informazioni e la diffusione della conoscenza sono a disposizione dei docenti i laboratori didattici ed una piattaforma di condivisione e pubblicazioni testi e materiali, acquisita nell'ambito del progetto PON FESR E1 – “Ambienti per l'autoaggiornamento dei docenti”.

L'area amministrativa si avvale di un sistema informatico composto da una rete con server accessibile da tutte le postazioni su cui sono consultabili tutte le procedure previste dal programma AXIOS; inoltre le informazioni provenienti dall'esterno per corrispondenza (cartacea o elettronica) sono inoltrate ai destinatari previa approvazione del Dirigente Scolastico che gestisce la distribuzione delle informazioni.

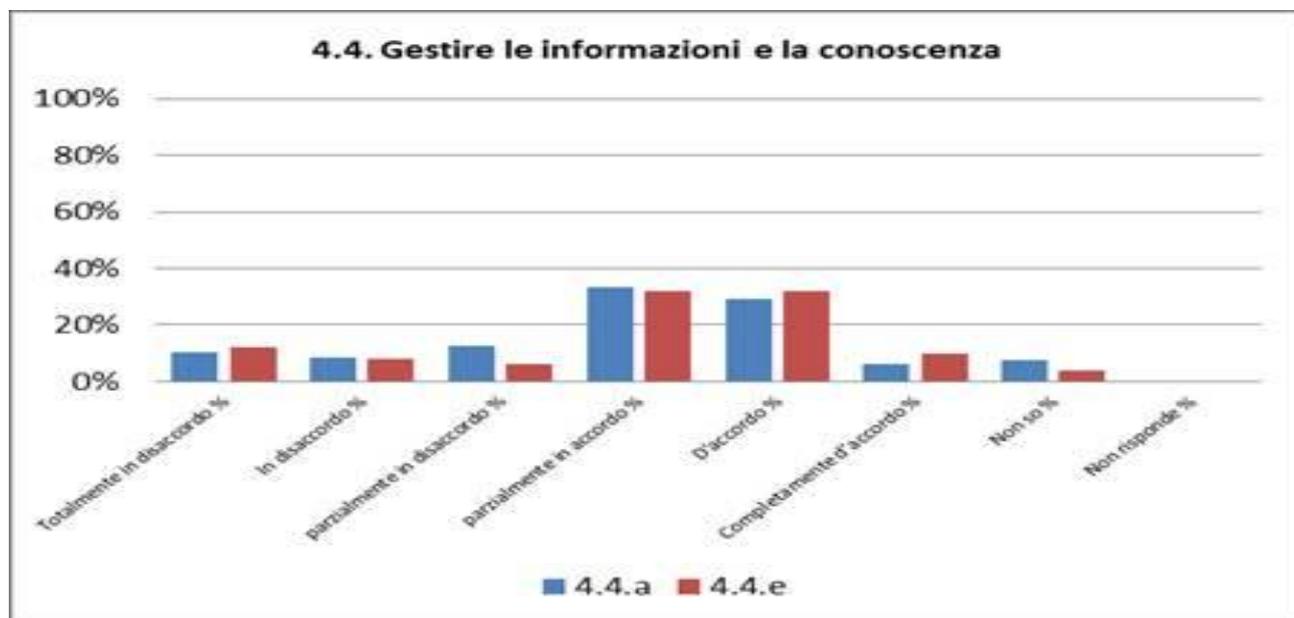
Le informazioni relative all'area della funzione docente (scrutini e valutazioni interperiodali, esiti dei recuperi, raccolta piani di lavoro, ecc.) sono residenti su un'area dedicata del programma AXIOIS e sono accessibili tramite web, previa autenticazione

Le reti didattiche sono installate in tre dei cinque laboratori multimediali e all'interno delle di aule .

Sono inoltre presenti nelle sale docenti bacheche e numerosi albi per l'affissione.

Ci sono evidenze di azioni di miglioramento sull'Area in questione gestite in modo formale e non. A questo proposito si segnala che sul sito web d'istituto è stato di recente predisposto il collegamento alla piattaforma di condivisione testi e materiali con possibilità di accesso per gli utenti interni ed esterni.

Il livello di accesso alle informazioni, monitorato tramite i questionari, è giudicato parzialmente soddisfacente.





Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Circolari
- Posta elettronica
- Protocollo informatico
- Sito web
- Intranet
- Piattaforma di condivisione e pubblicazione testi e materiali

Punti di forza

Diffusione capillare di PC e Pc portatili nell'Istituto

Postazioni informatiche dedicate nella sala docenti dei diversi plessi

Efficace elaborazione delle informazioni provenienti dall'esterno

Punti di debolezza

Collegamento in rete non sempre sufficiente alle necessità dell'Istituto

Resistenze di alcuni docenti nell'utilizzo delle nuove tecnologie per il reperimento di informazioni e conoscenza

Manca un sistema informatico/rete per la raccolta del materiale didattico con accesso dalle aule

Idee per il miglioramento

Performare la rete banda internet per consentire l'accesso alla piattaforma di documentazione dalle aule

Predisporre reti differenti per il personale amministrativo e la didattica

Implementare l'archivio documentale multimediale

Corsi di formazione per il personale docente per l'utilizzo efficace delle strumentazioni già disponibili



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



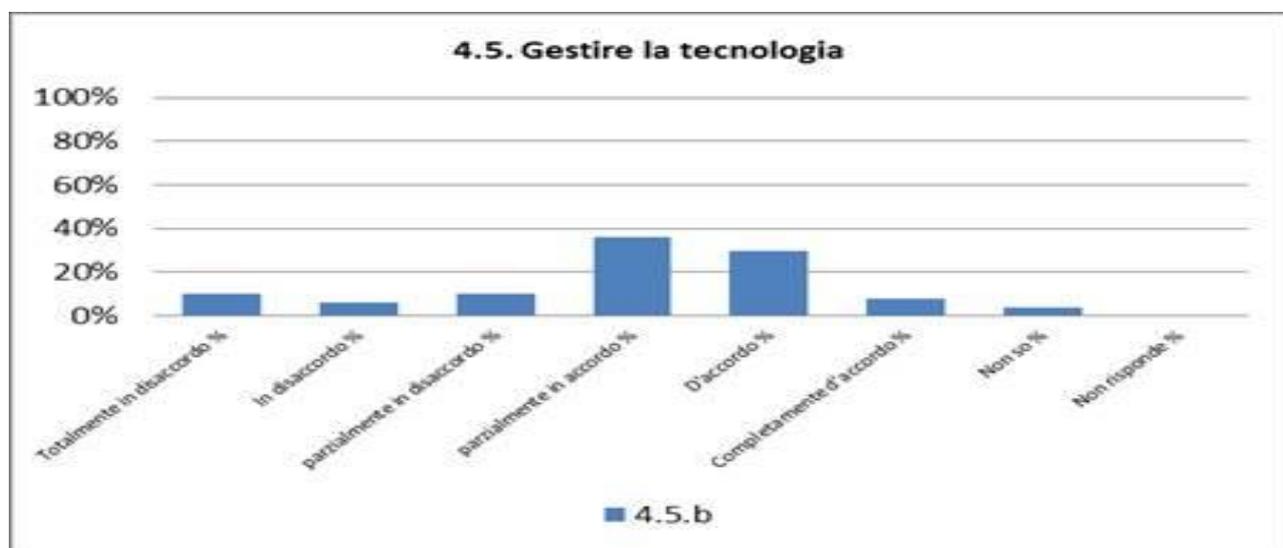
Critero 4: Partnership e risorse

4.5..Gestire la tecnologia

Sintesi complessiva del sottocriterio

La gestione della tecnologia ai fini didattici è valutata periodicamente durante le riunioni disciplinari. In tale sede vengono individuati i fabbisogni di tecnologia (attrezzature, programmi, personal computer ecc) che sono formalizzati in richieste di fornitura dai Coordinatori di dipartimento. La dotazione tecnica dei laboratori è oggetto degli interventi del personale Tecnico che ha la responsabilità della manutenzione in accordo alle migliori prassi d'istituto. Per ogni laboratorio sono individuate le seguenti funzioni: Assistente Tecnico e Responsabile di Laboratorio, individuato in un docente di Applicazioni Gestionali, che si occupano del perfetto funzionamento di tutte le attrezzature. Tutti i laboratori sono dotati di proiettore per PC e LIM. Per gestire in modo efficace l'attività dei docenti e per far sì che il processo di apprendimento insegnamento in tutte le discipline sia impostato secondo le potenzialità offerte da questo nuovo strumento, in sei classi, sia del Liceo Classico sia dell'IP sono state installate le LIM.

L'Istituto è molto attento alle innovazioni tecnologiche ed attualmente è in attesa delle decisioni ministeriali in merito ad un progetto PON FESR che consentirà di dotare la scuola di n. 4 laboratori di settore B24, di arricchire le postazioni informatiche per il personale amministrativo e di trasformare la classe prima del liceo classico in classe 2.0, dotando ciascun allievo di tablet e la classe di LIM con rete wireless veloce.



Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Sito web dell'istituto
- Strumentazione tecnologica presente nell'istituto: LIM, PC, videoproiettori, notebook, Tablet, stampanti, televisori, videocamere e fotocamere digitali, lettori musicali, scanner, webcam, amplificatori, casse audio...
- Registro on line



Punti di forza

Politica integrata di gestione delle tecnologie coerente con gli obiettivi strategici
utilizzo sostanzialmente diffuso delle tecnologie informatiche nel processo di insegnamento/apprendimento all'interno dei laboratori e nelle quattro aule attrezzate

Punti di debolezza

Mancanza di LIM in tutte le aule
Resistenza di alcuni docenti all'utilizzo didattico della tecnologia

Idee per il miglioramento

Aumentare la disponibilità di tecnologia per le discipline non tecnologiche estendendola alle aule
Partecipazione a concorsi che prevedono la produzione di materiali multimediali per la didattica

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	



Critero 4: Partnership e risorse

4.6. Gestire le infrastrutture

Sintesi complessiva del sottocriterio

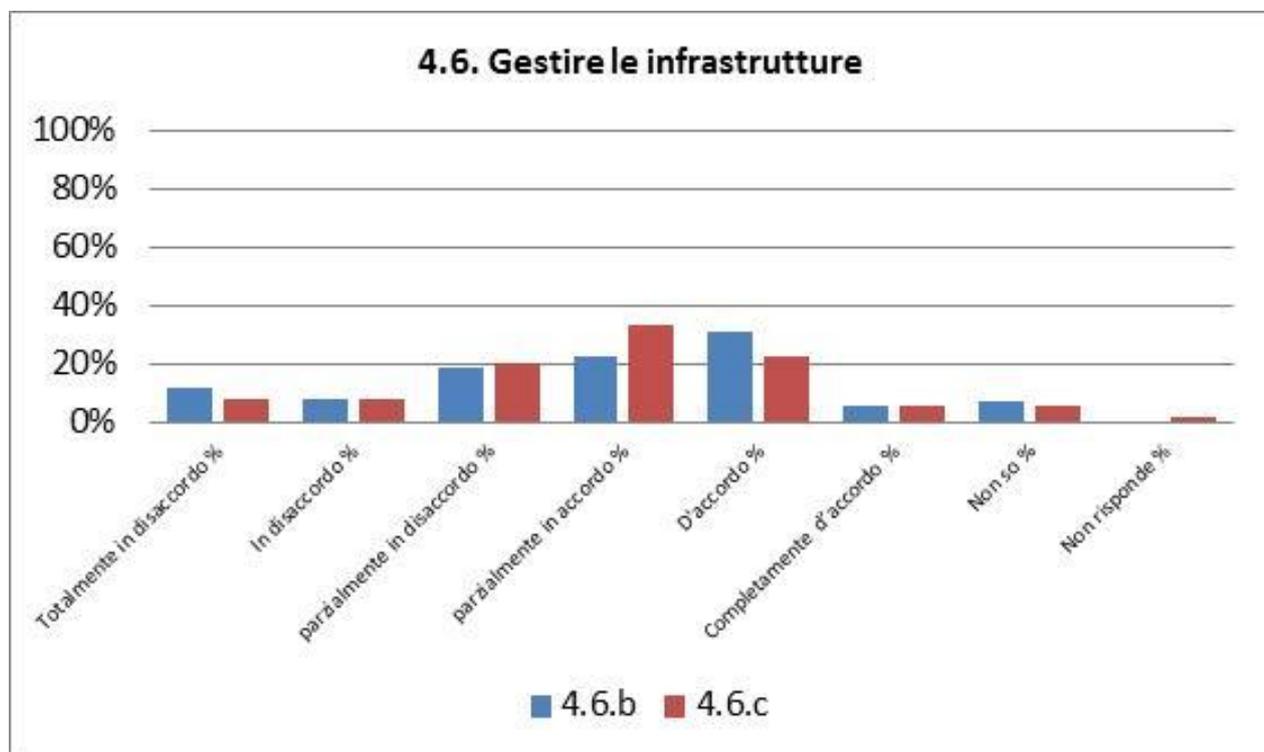
La nostra scuola si è adoperata per adeguare le strutture alla normativa vigente, ha provveduto a ristrutturare gli ambienti e a renderli funzionali e moderni.

La direzione gestisce la manutenzione ordinaria e straordinaria con mezzi propri e/o in collaborazione con gli EELL competenti. La manutenzione conserva l'edificio nelle condizioni adeguate a soddisfare le esigenze operative; sono definite la tipologia, la frequenza della manutenzione e le verifiche del funzionamento di ogni elemento dell'infrastruttura e delle risorse materiali.

Nel corso degli anni l'Istituto si è dotato, nelle diverse sedi, di sei laboratori linguistico-multimediali, di un laboratorio di scienze integrate, un'aula per la didattica speciale, che rispettano le più moderne disposizioni legislative per la sicurezza ed il rispetto dell'ambiente.

La scuola dispone di uno spazio esterno per le attività ginniche e sportive, manca la palestra, per cui si è provveduto ad inoltrare richiesta alla Provincia di Foggia.

Le sedi coordinate a Stornara e Deliceto, usufruiscono di palestre esterne all'istituto presso altre istituzioni scolastiche e/o comunali con cui sono state sottoscritte apposite convenzioni.





Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Certificati di conformità impianti elettrici
- Certificati di conformità impianti antincendio
- Pareri igienico- sanitari
- Presenza di sistema di allarmi
- Estintori
- Segnaletica di sicurezza
- Piani di emergenza
- Commissione sulla sicurezza
- Incarichi figure sensibili
- Verbali di collaudo attrezzature acquistate con Fondi Europei o MIUR
- Commissione tecnica

Punti di forza

Pieno controllo del processo ad opera dei responsabili delle varie attività

Punti di debolezza

Mancanza di un punto di raccolta delle richieste/segnalazioni per una gestione efficiente delle infrastrutture

Assenza della palestra e necessità di noleggio delle strutture viciniori con conseguenti oneri economici

Idee per il miglioramento

Dotare l'istituto di una palestra e/o di uno spazio attrezzato coperto all'intero del cortile della scuola

Dotare gli Uffici amministrativi di un software per la gestione ed il monitoraggio delle richieste di riparazione/intervento/acquisti



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Criterio 5: Processi

5.1. Identificare, progettare, gestire e migliorare i processi su base sistematica

Sintesi complessiva del sottocriterio

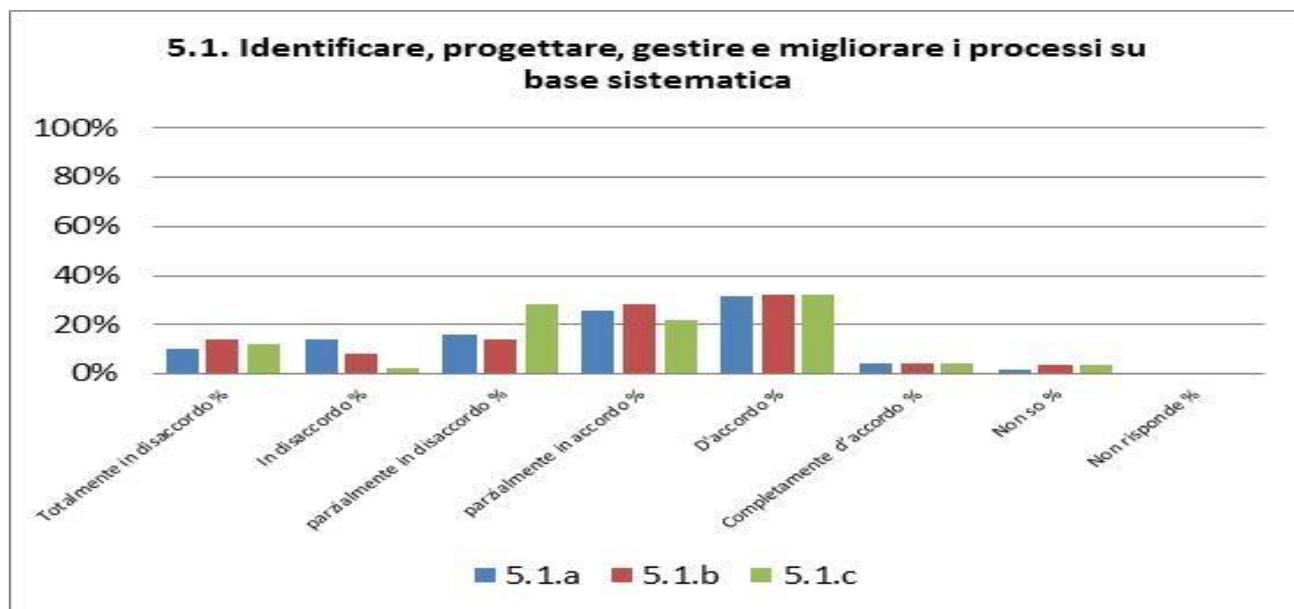
Nell'Istituto ciascun incarico è definito da processi efficacemente descritti e documentati, che permettono ad ognuno di lavorare con modalità chiaramente definite e di conoscere gli obiettivi del proprio lavoro. Le modalità di lavoro, oltre ad essere esplicitate in sede collegiale, sono dettagliatamente descritte nei documenti di nomina da parte del DS.

Le attività vengono portate avanti e monitorate costantemente, apprezzate sono anche le iniziative personali volte al miglioramento del processo stesso.

I rappresentanti dei genitori e degli alunni, all'interno del Consiglio di Istituto vengono coinvolti nella progettazione e nella definizione dei principali processi in atto.

Manca però, un approccio sistemico a "lavorare per processi", ovvero non è stato ancora identificato ciascun singolo processo con un adeguato livello di dettaglio, stabilito le interazioni tra i vari processi e definito le modalità e le responsabilità per attuare un efficace controllo sugli stessi.

Si evidenzia una forte volontà di migliorare questo aspetto dell'istituzione scolastica, aderendo con entusiasmo al progetto di autovalutazione e miglioramento CAF-MIUR.



Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Questionario CAF rivolto al personale docente e non docente
- Intervista CAF al Dirigente scolastico e al DSGA
- Piano dell'offerta formativa sezione C (Organigramma funzionale)
- Documentazione scolastica (relazioni dei coordinatori di commissione, documentazione dei processi didattici etc...)
- Piano di lavoro del personale amministrativo



Punti di forza

Ciascuno conosce gli obiettivi del proprio lavoro

Definizione chiara e collegiale degli obiettivi da far acquisire agli alunni

Punti di debolezza

Mancanza di interazione tra i processi chiave e gli obiettivi strategici

Scarso coinvolgimento del personale e di altri portatori di interesse esterni nella progettazione e sviluppo dei processi chiave

Mancata esplicitazione di indicatori chiari nella misurazione degli obiettivi

Eccessiva burocrazia nei processi relativi all'organizzazione

Idee per il miglioramento

Coinvolgere il personale, le famiglie e gli studenti nella progettazione e nello sviluppo dei processi chiave, attraverso l'attivazione di un punto d'ascolto dedicato

Realizzare un piano chiaro per la definizione di indicatori misurabili di processo

Pianificazione di incontri finalizzati al confronto delle problematiche emerse e delle strategie da adottare.



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Criterio 5: Processi

5.2 Sviluppare ed erogare servizi e prodotti orientati a discenti/famiglie/cittadini/clienti

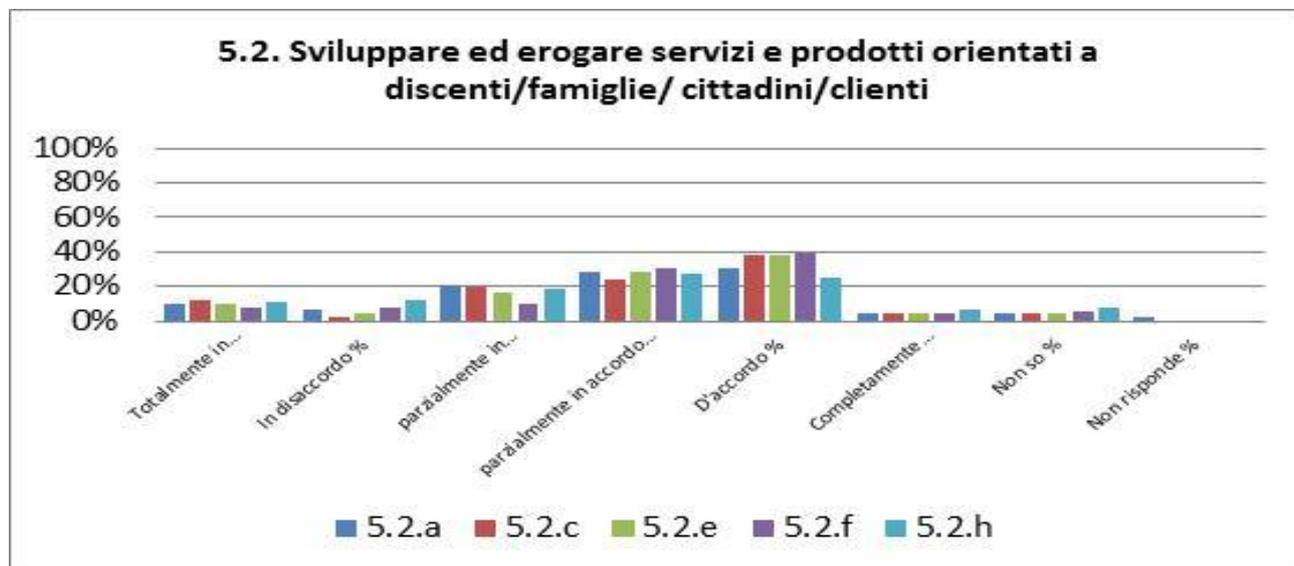
Sintesi complessiva del sottocriterio

La progettazione, lo sviluppo e l'erogazione dell'Offerta formativa costituiscono l'impegno centrale per l'istituto; l'annuale redazione del POF impegna in particolare il collegio Docenti operando di concerto con il Consiglio d'Istituto secondo una specifica procedura. L'attenzione al dare risposte ai bisogni e alle aspettative degli allievi, delle famiglie e, più in generale, della comunità locale costituisce punto fondamentale di partenza nell'elaborazione del Piano stesso. Questa dimensione è ben presente nei documenti di politica scolastica dell'IIS; già da diversi anni nel Piano dell'Offerta formativa si analizza il contesto socioeconomico del bacino d'utenza dell'Istituto e da tale analisi, in coerenza con quanto dichiarato nella mission e nella vision, vengono definite le specifiche linee di azione. Per qualificare l'Offerta Formativa a livello educativo, didattico e metodologico, nel POF si individuano i percorsi in relazione alle esigenze del singolo alunno, sia esso straniero, diversamente abile, con DSA, o semplicemente in situazioni di disagio.

A supporto di tali direttrici è presente anche una seconda linea di risposta ai bisogni e alle aspettative attraverso gli uffici di segreteria a cui i genitori possono rivolgersi per ottenere informazioni appropriate e affidabili. L'accesso ad informazioni e dati è anche garantito dal sito WEB dell'Istituto e in linea sperimentale dalla consultazione da parte dei genitori del registro on line degli insegnanti per un costante monitoraggio del livello d'apprendimento dei figli. Risulta inoltre efficiente lo Sportello di Counseling e Orientamento Professionale, attivato nell'ambito del progetto Diritti a Scuola, rivolto ad alunni, insegnanti e genitori per l'accesso a servizi offerti dal Territorio o da altri Enti.

A livello operativo inoltre il docente coordinatore del gruppo H dell'Istituto offre consulenza per problematiche DSA ai genitori a supporto degli alunni che presentano problemi di disturbo degli apprendimenti. Grande attenzione viene data infatti all'aggiornamento periodico del PEI (Piano educativo individualizzato) per ogni alunno diversamente abile e alla stesura di un Piano Didattico personalizzato per individuare le strategie compensative e dispensative per gli alunni con DSA.

Per gli interventi formativi rivolti ai genitori il Collegio docenti esplicita annualmente le azioni che la scuola intende intraprendere (corsi di formazione, attività di continuità nell'ottica di una verticalità del processo di apprendimento, realizzazione e partecipazione a eventi annuali d'istituto, manifestazioni sportive e concerti musicali, progetti finalizzati all'inserimento nel mondo del lavoro – azioni specifiche PON).





Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Questionario CAF rivolto al personale docente e non docente
- Intervista CAF al Dirigente scolastico e al DSGA
- Piano dell'offerta formativa sezione A (Identità della scuola) e sezione C (Organigramma funzionale)
- Sito web e Registro elettronico
- Servizio sms per le famiglie
- Relazioni psicologo/orientatore dello Sportello "Diritti a Scuola" tipo C
- Verbali degli incontri con genitori di alunni DSA

Punti di forza

Elevato numero di iniziative educative offerte ai discenti

Apertura pomeridiana degli uffici

Elevato coinvolgimento degli alunni e delle famiglie nelle iniziative

Utilizzo dei laboratori e delle TIC

Punti di debolezza

Scarso coinvolgimento dei discenti/famiglie nella progettazione e nel miglioramento dei servizi

Idee per il miglioramento

Aumentare coinvolgimento dei discenti/famiglie nella progettazione e nel miglioramento dei servizi



Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Criterio 5: Processi

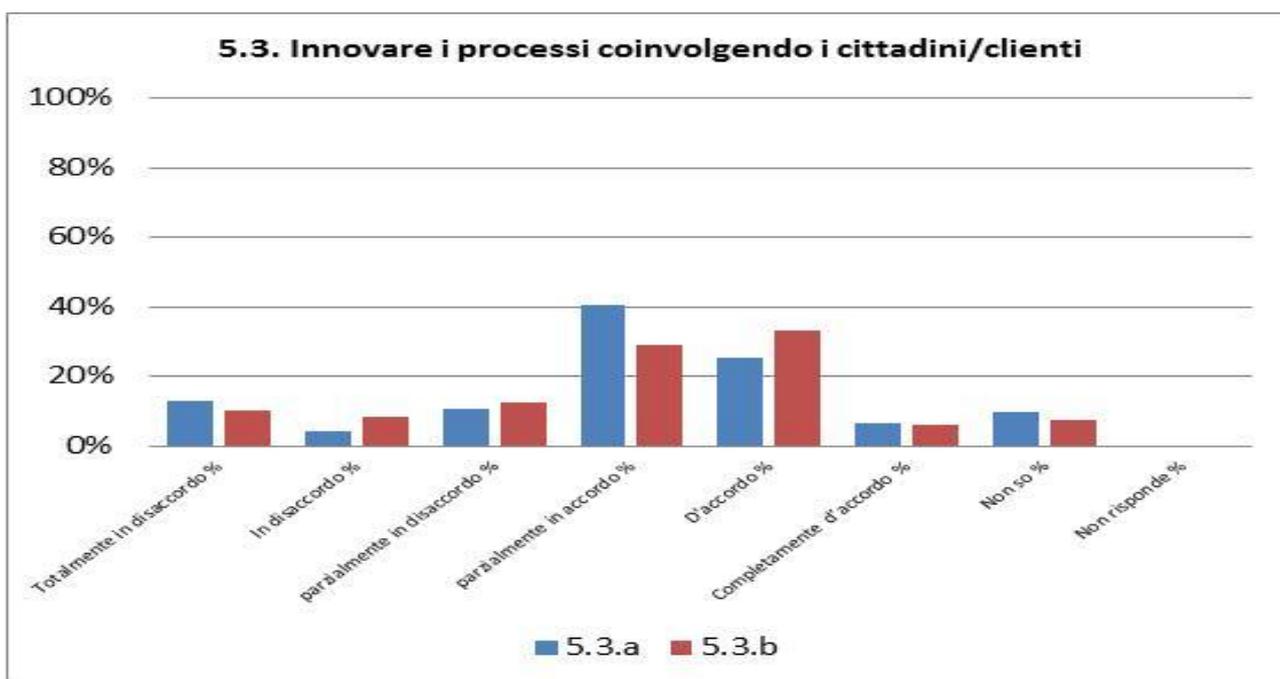
5.3 Innovare i processi coinvolgendo i cittadini/clienti

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'innovazione dei processi avviene principalmente attraverso il confronto con le altre istituzioni per apprendere attivamente dalle innovazioni di altre organizzazioni a livello locale, nazionale e internazionale.

Si cerca di coinvolgere quanto più possibile i portatori di interesse nelle innovazioni tecnologiche e metodologiche (ad es. sperimentando nuovi servizi amministrativi elettronici e soluzioni quali, ad esempio, la scuola virtuale, la piattaforma di condivisione e pubblicazione testi e materiali didattici, i progetti di stage all'estero C1-C5), reperendo attraverso tutti i canali disponibili le risorse necessarie per le innovazioni.

Viene sistematicamente praticata un'attività di analisi, progettazione ed implementazione di interventi finalizzati all'innovazione del processo formativo



Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Intervista CAF rivolta al Dirigente scolastico e al DSGA
- Effettive risorse tecnologiche a disposizione dell'Istituto ed elevato numero di laboratori attrezzati
- Protocolli di rete per l'acquisizione di nuove strumentazioni
- Corsi di formazione attivati
- Verbali di consiglio d'istituto, del collegio docenti, dei consigli di classe



Punti di forza

Competenze multidisciplinari del personale docente ed amministrativo in grado di gestire numerosi settori di innovazione tecnologica, acquisite in percorsi di formazione e professionalizzazione organizzati dall'istituto
Numerosi investimenti sulle nuove tecnologie

Punti di debolezza

Scarsa pianificazione dell'innovazione dei processi
Mancanza di indicatori di innovazione dei processi
Resistenza al cambiamento da parte di un gruppo di docenti

Idee per il miglioramento

Predisporre un piano della qualità per la gestione dell'innovazione
Lavorare sul clima dell'organizzazione per coinvolgere il personale al cambiamento

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Critero 6: Risultati orientati ai discenti/ alle famiglie

6.1. I risultati della misurazione della soddisfazione dei discenti /delle famiglie

Sintesi complessiva del sottocriterio

Sono stati valutati i risultati che l'istituto ottiene in relazione al grado di soddisfazione dei suoi discenti e delle famiglie nei confronti dell'istituto e dei prodotti/servizi che eroga, attraverso interviste strutturate ai genitori ed agli alunni che hanno terminato il percorso di studi, relativamente a:

- l'immagine complessiva dell'organizzazione;
- il numero di diplomi/ titoli finali rilasciati;
- la corrispondenza tra i profili formativi in uscita e le richieste del territorio;
- la qualità dei processi educativi e formativi;
- la trasparenza dell'istituto;
- il coinvolgimento dei discenti e degli altri portatori di interesse;

Anche se la scuola negli ultimi anni ha subito un fenomeno di decrescita, a causa di fattori esterni ed interni, riconducibili al calo demografico ed all'istituzione di nuove scuole superiori nei comuni limitrofi, si evidenziano risultati positivi in merito agli obiettivi universitari conseguiti dai nostri alunni, al numero degli alunni iscritti/diplomati e ai corsi di recupero attivati e frequentati.

E' necessario, tuttavia, cercare di migliorare all'esterno l'immagine della scuola, migliorando la qualità del servizio offerto.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- POF
- Modelli di certificazione delle competenze elaborati dai docenti
- Risultati degli scrutini

Punti di forza

Spinta della direzione verso il cambiamento, per rinnovare l'immagine complessiva della scuola.

Punti di debolezza

Presenza della sezione coordinata del "Liceo Scientifico" nel Comune di Stornarella
Percezione sul territorio che l'istituto sia rivolto solo ad un particolare tipo di utenza, caratterizzata da "poca volontà" nel dedicarsi allo studio.
Percezioni da parte degli studenti di un metodo di lavoro poco stimolante

Idee per il miglioramento

Migliorare la partecipazione degli studenti alle lezioni, attraverso sistemi didattici più interattivi e quindi più interessanti per gli studenti

Prevedere corsi di aggiornamento sulle metodologie didattiche per i docenti

Sottoporre un feedback anonimo ai genitori per capire il grado di soddisfazione degli studenti alle lezioni

Valorizzare l'immagine della scuola potenziandone la reputazione, attraverso la chiarezza delle informazioni, l'accoglienza, la professionalità del corpo docente, la disponibilità all'ascolto e all'orientamento, ecc.



Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione				Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati			
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati				Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati			
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto				Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato			
	<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura				I risultati riguardano alcune aree				I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				
	<i>Punteggio COPERTURA</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma / 4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Criterio 6: Risultati orientati al discente/alla famiglia

6.2 Gli indicatori di orientamento ai discenti/alle famiglie

Sintesi complessiva del sottocriterio

Dal momento che il processo di autovalutazione della scuola è stato appena avviato, non si hanno elementi sufficienti per la misurazione di un TREND significativo. Per ciò che concerne il TARGET, pur non avendo dati relativi ai confronti e alla copertura, si può invece affermare che la scuola ha raggiunto almeno questo primario obiettivo: essere al servizio del territorio, disponibile all'accoglienza sia dei ragazzi in difficoltà, sia degli alunni stranieri che si iscrivono, a partire dalle classi in ingresso, con risultati positivi (promozione).

Vengono inoltre monitorate costantemente le assenze ed i ritardi degli allievi che si attestano, in media a 25,6 gg/anno scolastico.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Modelli di certificazione elaborati all'interno della scuola
- Dati statistici ottenuti con l'utilizzo dei software Axios (alunni, docenti, ecc.)

Punti di forza

Disponibilità degli uffici di segreteria, sempre aperti, anche oltre l'orario indicato
I coordinatori di classe quotidianamente contattano le famiglie per comunicazioni e informazioni

Rilascio immediato dei documenti richiesti

Disponibilità di tutto il personale a rendere l'ambiente scolastico sereno e collaborativo

Aggiornamento costante delle bacheche e dell'albo

Punti di debolezza

Mancanza di percorsi di monitoraggio strutturati relativamente agli indicatori di interesse

Assenza di diffusione dei dati statistici in possesso della scuola

Idee per il miglioramento

Attivare percorsi di monitoraggio costante e diffusione dei risultati relativamente alle seguenti aree:

- effettivo grado di coinvolgimento delle famiglie e degli studenti
- numero di discenti che raggiungono livelli di formazione superiore
- percentuali di occupazione dopo la formazione
- numero di discenti che prosegue la formazione



Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione				Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati			
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati				Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialment e negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati			
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto				Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato			
	<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
	COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura				I risultati riguardano alcune aree				I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato			
	<i>Punteggio COPERTURA</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Criterio 7: Risultati relativi al personale

7.1. I risultati della misurazione della soddisfazione del personale

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il personale dell'Istituto negli ultimi dieci anni non è rimasto stabile, anche se le richieste di trasferimento sono nel complesso limitate. Numerosi sono i docenti nominati per supplenze annuali. Una certa instabilità si registra anche per il personale ATA, in riferimento ai collaboratori scolastici. Per la misurazione della soddisfazione del personale si dispone esclusivamente dei dati dei questionari e delle interviste rilasciate dal D.S. e dal D.S.G.A. Dal quadro che emerge è possibile affermare che la maggioranza dei dipendenti ritiene che siano state chiaramente definite la mission e la vision, in quanto la leadership ha condiviso con il personale in maniera trasparente un codice di valori, mostrando attenzione ai suggerimenti dei docenti e del personale ATA, e che ha definito con sufficiente chiarezza gli obiettivi strategici per intercettare gli interessi degli studenti e delle famiglie, valorizzando i ruoli e le disponibilità di ognuno, al fine di migliorare l'organizzazione. Tuttavia il 4,05% del personale avverte l'esigenza di individuare in maniera puntuale, attraverso monitoraggi, i punti di forza e punti di debolezza dell'organizzazione, per trarre vantaggio dai primi e migliorare i secondi. In riferimento alla gestione, sulla base delle percentuali ricavate, più della metà del personale ritiene che la scuola metta in atto iniziative, finalizzate ad adeguare conoscenze e competenze dei docenti e del personale ATA ai ruoli ricoperti e alle necessità dell'organizzazione. La nostra scuola risulta aperta alla collaborazione con gli studenti e le famiglie e cerca di migliorare i servizi a loro destinati, come è ritenuto dalla maggior parte del personale, mentre risulta più critico il giudizio espresso sulla trasparenza delle informazioni. Un ulteriore dato sulla soddisfazione del personale è ricavabile dalla percentuale del 4,54%, riferita alla capacità della scuola di individuare tecnologie atte a migliorare il funzionamento dei processi. Dalle interviste effettuate al D.S. e al D.S.G.A. e tenendo presente i dati emersi dai questionari somministrati ai docenti e a tutto il personale ATA, risulta un soddisfacente grado di coinvolgimento sia riguardo alla organizzazione che alla missione. Inoltre il D.S. è sempre disponibile a risolvere problemi relativi ad esigenze personali, di lavoro e di salute, avvalendosi della flessibilità dell'orario e della disponibilità degli altri colleghi, grazie al clima di serenità che si respira nel nostro Istituto.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- POF
- Questionari somministrati al personale

Punti di forza

Si registra un buon inserimento della nostra istituzione scolastica nel territorio ed un giudizio complessivo sufficientemente positivo dell'organizzazione scolastica
E' ben percepito dal personale l'interscambio costruttivo e continuo con la società civile e gli altri Enti del territorio ed il clima lavorativo positivo e disteso
E' stato accolto favorevolmente l'avvio di un percorso di rilevazione della soddisfazione complessiva del personale della scuola



Punti di debolezza

Si è cominciato solo quest'anno a dare il via ad una sistematica e strutturata rilevazione della soddisfazione complessiva del personale, anche se negli anni precedenti il Referente per la valutazione PON aveva attivato percorsi di customer satisfaction

Idee per il miglioramento

Progettazione ed implementazione di un percorso di rilevazione strutturata e sistematica; Monitoraggio periodico sulla soddisfazione complessiva del personale.

Implementare processo di visibilità della scuola, attraverso la diffusione dei risultati ottenuti dal processo di monitoraggio

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione				Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati			
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati				Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialment e negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati			
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto				Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato			
	<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura				I risultati riguardano alcune aree				I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				
	<i>Punteggio COPERTURA</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			



Criterio 7: Risultati relativi al personale

7.2 Gli indicatori di risultato del personale

Sintesi complessiva del sottocriterio

La scuola allo stato attuale non dispone di dati monitorati, inerenti il grado di soddisfazione del personale, eccetto quelli desunti dal questionario somministrato. Nonostante ciò da elementi indiretti si evince un coinvolgimento di grado apprezzabile da parte di tutti i dipendenti; infatti l'assenteismo è praticamente inesistente e molto poche risultano essere le assenze per malattia. Solo in casi eccezionali viene utilizzata la Legge 104. Tutti gli incarichi ricoperti dai singoli docenti, quali il coordinamento del Consiglio di Classe, responsabilità dei laboratori, docenza nei PON, referenti di specifiche aree, sono approvati e ratificati in sede di Collegio dei Docenti, quindi condivisi da tutti. L'istituto è dotato di strumenti informatici di buon livello e continua ad implementare questo aspetto della sua organizzazione: sono a disposizione di docenti e alunni dieci LIM e cinque laboratori di linguistico/multimediali, per migliorare la didattica con il supporto di strumenti di comunicazione più idonei e più rispondenti alle inclinazioni degli studenti. In relazione alla formazione e all'aggiornamento del personale bisogna considerare che, nonostante si avverta un' esigenza diffusa di migliorare le performance comunicative e professionali, le risorse destinate annualmente sono minime e che non è sempre possibile attuare la flessibilità oraria necessaria. I riconoscimenti individuali e di gruppo sono condizionati dal budget limitato e pertanto non vi sono altre forme di gratificazione economica al di fuori di quelli individuali, previsti contrattualmente.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- POF
- Questionari somministrati al personale

Punti di forza

Utilizzo diffuso delle tecnologie dell' informazione e della comunicazione
assenza di conflitti e/o di reclami

Punti di debolezza

Pochi docenti offrono la propria disponibilità a svolgere incarichi aggiuntivi
Presenza di poche rilevazioni non sistematiche e strutturate sugli indicatori di motivazione/coinvolgimento del personale
Assenza di valutazione delle attività di formazione
potenziamento

Idee per il miglioramento

Progettazione ed implementazione di un percorso di rilevazione strutturata e sistematica della motivazione/coinvolgimento del personale sulla base i indicatori di Istituto da concordare collegialmente
Monitoraggio periodico degli indicatori su indicati
Maggiore coinvolgimento di tutti i docenti nell'organizzazione



Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione	Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi	Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione	Progressi costanti	Progressi significativi	Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati
	<i>Punteggio TREND</i>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati	Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialment e negativi	Obiettivi più significativi raggiunti	Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi	La maggior parte degli obiettivi raggiunti	Tutti gli obiettivi raggiunti o superati
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto	Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati	Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato	Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato
	<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
	COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura	I risultati riguardano alcune aree	I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato
	<i>Punteggio COPERTURA</i>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
Punteggio Totale % (Somma)		0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100



Criterio 8: Risultati relativi alla società

I

8.1. I risultati sociali percepiti dai portatori di interesse

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il nostro Istituto negli anni ha programmato e sviluppato, attraverso progetti approvati dal Collegio dei Docenti, specifiche tematiche riguardanti tra l'altro la dimensione sociale, la qualità della vita, la qualità della democrazia. Inoltre nelle singole programmazioni didattico-educative, sono previsti degli approfondimenti interdisciplinari curricolari. Così la scuola con il progetto di educazione alla salute, alla pace e alla legalità ha interagito con la ASL /FG2 e la Questura di Foggia e con l'ausilio di esperti ha affrontato, in incontri effettuati nella sede centrale del nostro Istituto, problematiche relative all'adolescenza, con particolare riguardo all' abuso di alcool e droghe, alla sicurezza stradale, all'educazione alimentare e alle patologie ad essa connesse (anoressia e bulimia). In riferimento a ciò gli studenti dell'ultimo anno hanno partecipato a concorsi indetti da esperti del settore, ricevendo riconoscimenti per i lavori svolti. Nel corso degli ultimi tre anni il docente referente del progetto ha organizzato incontri delle singole classi con una equipe di psicologi per dibattere su specifici temi di interesse, anche proposti dagli alunni, e si è attivato per allestire uno sportello di ascolto per gli studenti che ne facessero richiesta. Negli anni passati la scuola ha ricevuto un riconoscimento per un lavoro svolto sulla legalità. I Collegi dei Docenti costituiscono l'occasione per informare su riconoscimenti e attestati di merito, ricevuti dalla scuola, a seguito della partecipazione degli studenti a concorsi di poesia e di lettura, o, come è accaduto negli scorsi anni, per le recensioni di libri di argomento storico-religioso, connesse con il progetto "Quotidiano in Classe". L'attività del laboratorio teatrale ha riscosso un notevole successo di studenti e famiglie che hanno assistito anche alle repliche dello spettacolo, presentato in diversi paesi vicini. In ambito sportivo la scuola ha ottenuto maggiore visibilità, grazie alla partecipazione dei nostri alunni a eventi sportivi e gare. Infine la scuola ha offerto un servizio, consentendo a quasi tutti gli studenti di conseguire il patentino per la guida dei motocicli. Sulla base dei dati evidenziati risulta chiaro che le iniziative a cui la scuola partecipa o che sostiene sono diversificate e in aumento e riscuotono un consenso generalizzato, contribuendo a diffondere un'immagine positiva dell'Istituto sul territorio.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Progetti FSE PON
- Progetti POR
- Progetto di Diritti a Scuola
- Progetto Aree a rischio e a forte processo immigratorio
- Protocolli d'intesa e Convenzioni con Associazioni ONLUS e culturali
- Visite e viaggi d'istruzione
- Progetto PON L1 di diffusione e promozione delle attività FSE
- Azioni d'informazione e pubblicizzazione dei progetti attivati
- Open week



Punti di forza

Partecipazione ad attività sportive, convegni ed eventi culturali
Attenzione per le fasce più deboli e/o disagiate

Punti di debolezza

Mancanza di una sistematica attività di rilevazione della percezione che i portatori di interesse hanno dell'organizzazione.

Carenza di iniziative volte a promuovere una sensibilità verso le tematiche ambientali

Idee per il miglioramento

Realizzare attività di monitoraggio periodico della percezione che i portatori di interesse hanno dell'organizzazione.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione			Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati			
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialment e negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati			
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto			Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato			
	<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
COPERTURA	I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura			I risultati riguardano alcune aree				I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato			
	<i>Punteggio COPERTURA</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
Punteggio Totale % (Somma)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		



Criterio 8: Risultati relativi alla società

8.2 Gli indicatori della performance sociale dell'organizzazione

Sintesi complessiva del sottocriterio

La scuola per un lungo periodo, è stata l'unica agenzia educativa presente nel territorio. Successivamente sono nati un istituto superiore privato e la sezione staccata del Liceo Scientifico di Stornarella, che si rivolgono allo stesso bacino di utenza e competono nell'offerta formativa. Nonostante ciò ha continuato a raccogliere un discreto consenso degli utenti e ha consolidato il proprio ruolo, in special modo con la trasformazione in Istituto di Istruzione Superiore e l'attivazione dei nuovi indirizzi di studio. Sotto il profilo sociale, particolare attenzione è stata data al tema dell' educazione all' alimentazione e dell' educazione stradale. Gli incontri, tenuti da esperti, sono stati seguiti da un numero considerevole di alunni. Negli ultimi tre anni sono stati svolti svariati progetti PON, suddivisi tra la sede centrale e la sezione associata di Deliceto, che hanno integrato le attività curriculari. Una maggiore visibilità è stata acquisita dalla scuola con la pubblicazione su giornali locali (Corriere Del Sud, Gazzetta del Mezzogiorno, ecc..) di articoli, scritti da studenti, su tematiche e problematiche territoriali. Negli ultimi anni l' Istituto si è aperto maggiormente all'esterno, diversificando l'offerta formativa, grazie a progetti internazionali (PON C5 con stage all'estero ecc.). Infine ha promosso l'accoglienza e l'integrazione di allievi e famiglie straniere e di alunni diversamente abili (progetto Aree a rischio ed a forte processo immigratorio, attivazione del Gruppo per l'inclusione).

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Protocolli d'intesa con enti e associazioni
- Protocolli d'intesa con associazioni sportive ed enti di formazione
- Protocolli d'intesa con associazioni ONLUS
- Partecipazione a gare nazionali per la valorizzazione delle eccellenze
- Istituzione del gruppo di lavoro per l'inclusione
- Dati popolazione scolastica.
- Dati dispersione scolastica negli ultimi due anni.

Punti di forza

Partecipazione e/o organizzazione di convegni e seminari
Promozione e gestione di numerosi progetti finanziati o cofinanziati con risorse comunali, regionali, provinciali ed europee

Punti di debolezza

Attività non ancora significative per l'integrazione e l'accoglienza delle minoranze etniche
Diffusione non ancora capillare sul territorio delle informazioni e delle attività



Idee per il miglioramento

Realizzazione di attività di promozione dell'istituto attraverso conferenze, seminari, interventi mirati

Attivare un piano di sensibilizzazione più incisivo relativamente alle problematiche ambientali e del volontariato

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione			Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati			
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialment e negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati			
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto			Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato			
	<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura			I risultati riguardano alcune aree				I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato			
	<i>Punteggio COPERTURA</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
Punteggio Totale % (Somma)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		



Criterio 9: Risultati relativi alle performance chiave

9.1. I risultati esterni: output e outcome riferiti agli obiettivi

Sintesi complessiva del sottocriterio

La nostra scuola compie scelte che permettono di soddisfare i bisogni degli alunni e delle loro famiglie e che risultano strettamente collegate all'obiettivo principale dell'insegnamento-apprendimento. Infatti, negli ultimi anni, grazie anche alla legge sull'autonomia scolastica, ha cercato di migliorare l'organizzazione interna per potenziare la preparazione di base degli studenti, orientandoli rispetto alle esigenze universitarie e/o lavorative future, anche in considerazione delle risorse del territorio. A tale scopo gli alunni hanno partecipato a competizioni, e a procedure per le certificazioni; la scuola ha potenziato l'utilizzo delle tecnologie informatiche, dotandosi di laboratori di informatica ed di laboratori linguistici. Le LIM sono presenti in tutte le classi nel Liceo Classico e in tutti i plessi. Si sono organizzati corsi di approfondimento delle varie discipline, in particolare quelle scientifiche, tenuti da esperti, per la preparazione ai test universitari e alcuni studenti hanno frequentato corsi di eccellenza. Così i risultati ottenuti nel settore educativo, evidenziano che il rapporto tra il numero degli iscritti e il numero finale dei diplomati è quasi pari e che gli studenti diplomati riescono in buona parte a portare a termine gli studi universitari e che una bassa percentuale di allievi diplomati sceglie di inserirsi nel mondo del lavoro. Ciò è la dimostrazione che i prodotti e i servizi erogati sono risultati efficaci. Per il garantire nel futuro un costante monitoraggio e un adeguamento dell'offerta formativa, è stato avviato, a partire dall'anno scolastico 2012-13, un percorso di autovalutazione, finalizzato al miglioramento dell'organizzazione nel suo complesso, mediante la sperimentazione del modello CAF.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Documenti di valutazione
- Certificazione delle competenze
- Risultati Invalsi
- Dati relativi alla partecipazione ai progetti PON

Punti di forza

Trend positivo nella relazione tra il numero degli iscritti in classe prima e il numero finale dei diplomati
Risultati positivi delle prove Invalsi
Partecipazione ai PON e miglioramento delle performance degli studenti

Punti di debolezza

Mancanza della rilevazione sul successo degli alunni nel grado di istruzione successivo o nel lavoro

Idee per il miglioramento

Raccogliere, contattando i diplomati di tre anni scolastici precedenti, le informazioni necessarie per valutare questo sottocriterio, attraverso indagini telefoniche o questionari on line



Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione			Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati		
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialment e negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati		
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto			Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato		
	<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
	COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura			I risultati riguardano alcune aree				I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato		
	<i>Punteggio COPERTURA</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	



Criterio 9: Risultati relativi alle performance chiave

9.2 I risultati interni

Sintesi complessiva del sottocriterio

La nostra scuola, mediante l'attività del D.S. e del D.S.G.A., attua la congruenza tra Programma Annuale e Conto Consuntivo; inoltre l'Istituto viene sottoposto periodicamente alle ispezioni finanziarie dei revisori dei conti; tali verifiche hanno avuto sempre un esito positivo. I finanziamenti dello Stato sono sempre più ridotti, a causa dei tagli previsti dalle Leggi Finanziarie per la scuola pubblica. Pertanto si è cercato di usufruire dei finanziamenti stanziati dall'Unione Europea attraverso i PON, ma anche di fondi messi a disposizione dagli Enti Locali. Inoltre per reperire ulteriori risorse la scuola promuove la ricerca di nuove opportunità di finanziamento esterno, rispettando l'obiettivo della razionalizzazione e contenimento dei costi.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Convenzioni
- Accordi di rete
- Implementazione di laboratori informatici, scientifici, linguistici
- Aumento del numero delle classi dotate di LIM
- Programma annuale
- Conto consuntivo

Punti di forza

Continua implementazione delle partnership;

Evidenza relativa alla diffusione e all'utilizzo delle tecnologie informatiche fra docenti, personale ATA, alunni e famiglie

Capacità di contenimento della spesa

risultati positivi delle verifiche finanziarie

Punti di debolezza

Difficoltà nel soddisfare e bilanciare i bisogni di tutti i portatori di interesse

Presenza di parziali elaborazioni statistiche, che consentano di rilevare il trend di gestione

Mancata individuazione di indicatori oggettivamente misurabili

Idee per il miglioramento

Implementazione di un sistema strutturato ed informatizzato di raccolta dei dati relativi alle convenzioni stipulate e relativo monitoraggio

Progettazione ed implementazione di un'indagine che permetta la rilevazione del grado di soddisfazione del personale della scuola rispetto alle tecnologie informatiche utilizzate per l'erogazione di alcuni servizi

Per i dati finanziari, effettuare elaborazioni statistiche, che permettano di rilevare il trend di gestione

Standardizzazione della customer satisfaction della formazione del personale, con elaborazione statistica dei dati emersi dalla rilevazione del gradimento delle singole attività formative, al fine del loro utilizzo in sede di miglioramento del processo

Avvio del un percorso di miglioramento, con implementazione di attività di autodiagnosi e stesura del un piano di miglioramento



Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione				Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati			
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati				Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialment e negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati			
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto				Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato			
	<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
	COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura				I risultati riguardano alcune aree				I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato			
	<i>Punteggio COPERTURA</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			