

# Rapporto DI AUTOVALUTAZIONE

Amministrazione/Ufficio	POLO BIANCIARDI
-------------------------	-----------------

## Presentazione dell'Amministrazione

La presentazione dell'amministrazione, al massimo di 2 pagine, deve contenere i seguenti elementi:

- La tipologia

Il Polo rappresenta una realtà unica sul territorio provinciale, sia perché raccoglie in un unico istituto tre ordinamenti scolastici (professionale, tecnico e liceale), sia perché è un vero e proprio polo educativo e formativo, anche in questo caso unico nella provincia di Grosseto, che aggrega percorsi di studio legati agli ambiti dell'arte, della grafica, della musica, con l'indirizzo dei Servizi commerciali che fornisce competenze trasversali indispensabili per la creazione e la gestione d'impresa.

L'autonomia comprende:

- Liceo musicale
- Liceo artistico con quattro indirizzi: Arti figurative, Architettura e ambiente
- Istituto tecnico della grafica e comunicazione
- Istituto Professionale per i Servizi Commerciali (Amministrativo - Grafico)

- Una breve storia in relazione al contesto in cui opera (max ½ pagina)

Il Polo Commerciale, Artistico, Grafico e Musicale "L. Bianciardi" è un'istituzione scolastica completamente nuova, costituita il 1 settembre 2011, per effetto del dimensionamento della rete scolastica provinciale determinato dalla DGR Toscana n. 40 del 31.01.2011 ed è stata ufficialmente intitolata allo scrittore e intellettuale grossetano Luciano Bianciardi il 15 dicembre 2011.

Il dimensionamento cui è stato fatto riferimento ha determinato nell'istituto cambiamenti di rilievo: il Polo Commerciale, Artistico, Grafico e Musicale ha sostituito l'Istituto Professionale per i Servizi Informatici, Aziendali, Turistici, Alberghieri, Grafici e Sociali "Luigi Einaudi", ridefinendo tutta l'offerta formativa in termini di ordinamenti scolastici e indirizzi di studio.

La nascita di questo nuovo polo è stata determinata dalla necessità di istituire un'autonomia scolastica che offrisse una formazione votata alla comunicazione in generale, con particolare riferimento alla comunicazione artistica e commerciale. Questo, naturalmente, ha messo la nuova istituzione scolastica di fronte alla necessità di dover ricreare una nuova identità, che tenesse conto di un'offerta formativa in gran parte cambiata rispetto a quella dell'ex Istituto professionale "L. Einaudi" e del Polo Liceale.

- I principali servizi erogati

L'Istituto:

- offre in primo luogo attività formative legate alla sua natura di istituto di istruzione. Sulla base di una pluriennale vocazione ai valori della cultura e dell'imprenditorialità, indirizza la propria attenzione all'incontro puntuale ed efficace tra domanda e offerta di lavoro e promuove il pieno sviluppo delle persone nello scenario dell'educazione lungo tutto l'arco della vita.
- è sede di un'agenzia formativa
- organizza periodicamente corsi di formazione per il personale.
- organizza servizi di mentoring per gli studenti in collaborazione con il Centro per l'Impiego.
- eroga certificazioni informatiche AICA.
- eroga qualifica regionale IeFP per Operatore Amministrativo-Segretariale e Grafico Multimediale.
- offre attività di sportello di ascolto per studenti in collaborazione con esperti esterni.

- Le principali partnership stabilite

- Provincia di Grosseto
- Comune di Grosseto
- Camera di Commercio
- CNA di Grosseto
- Associazione Industriali Grosseto
- Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Grosseto
- Confartigianato
- Ascom Confcommercio
- Confesercenti
- Consorzio Aurelia Antica
- Grosseto

Banca della Maremma - Centro Comunitas Grosseto - Credito Cooperativo di Grosseto

- I principali stakeholder (interni ed esterni) di riferimento

- Studenti e famiglie:

L'Istituto attinge a un bacino di utenza piuttosto ampio. Gli studenti, infatti, provengono, oltre che dalla Provincia di Grosseto, comprese le zone più marginali quali il Monte Amiata, Pitigliano, Saturnia, Manciano, le Colline Metallifere (Montieri, Boccheggiano, Tatti), anche da quella di Livorno (Isola d'Elba, Riotorto, Venturina, Piombino, Campiglia) e quella di Viterbo (Pescia Romana). Risulta elevato il numero di studenti di altre nazionalità, spesso con difficoltà linguistiche e di inserimento con famiglie che continuano ad utilizzare la lingua del paese di origine. Le potenzialità e le caratteristiche degli studenti sono piuttosto differenziate, sia nell'ambito dei vari ordinamenti scolastici, sia all'interno di ciascuno di essi. Per quanto riguarda le famiglie, eterogenea è l'estrazione culturale, più elevata nell'ordinamento liceale, più bassa in quelli tecnico e soprattutto professionale.

- Soggetti esterni.

La scuola intrattiene rapporti di collaborazione (formalizzati con convenzioni, accordi di rete, costituzione di consorzi, attivazione di partenariati) con i principali Enti pubblici, associazioni culturali e formative, aziende pubbliche e private (per i quali si rimanda all'elenco inserito nella sezione "Partnership educative").

- L'organigramma (aggiornato a novembre 2014)

<b>Definizione</b>	<b>Descrizione attività</b>	<b>Risorse umane</b>
Collaboratori Dirigente	Coadiuvano il Dirigente Scolastico in tutti gli aspetti connessi all'amministrazione ed al buon andamento ed al miglioramento della qualità del servizio e dell'offerta formativa dell'Istituto.	Favilli (Vicario), Baragiola
Coordinamento o plessi	Gestione delle problematiche relative a: colloqui con i genitori, classi scoperte, rapporti con i collaboratori scolastici, norme di comportamento negli spazi comuni, richieste dei docenti, contatti con organizzazioni esterne.	De Felice, Cesaroni, Merelli
Agenzia formativa	Coordinamento di tutte le attività inerenti il mantenimento e lo sviluppo dell'Agenzia Svolgimento della Funzione di Direttore Operativo	Favilli (ATA)
<b>Organi collegiali rappresentativi</b>		
<b>Definizione</b>	<b>Descrizione attività</b>	<b>Risorse umane</b>
Consiglio di Istituto	Cfr. Dlgs. 297/94: Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione, Capo, Sezione I, art. 8	<u>Docenti:</u> Baragiola David Leoni Donatella Bonelli Lia Menchetti Simonetta Lococo Annamaria Roghi Sandra  Cardia Giovanni Lorenzo  Palladino Walter  <u>Personale A.T.A.:</u> Novembri Rossana Damiani Antonio <u>Genitori:</u>  Stefanini Barbara, Innocenti Lucia, Bachini

		Paola, Ulanio Marco  <u>Studenti</u> Raia Renato, Vagheggini Chiara, Borragine Amy, Moretti Erica
	<b>Organi collegiali tecnici</b>	
<b>Definizione</b>	<b>Descrizione attività</b>	<b>Risorse umane</b>
Collegio dei docenti	Cfr. Dlgs. 297/94: Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione , Capo, Sezione I, art. 7.	Tutti i docenti.
Consiglio di Classe	Cfr. Dlgs. 297/94: Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione , Capo, Sezione I, art. 5	Tutti i docenti.

## Presentazione del processo di autovalutazione svolto

Nello specifico nel processo di valutazione del CAF, il passaggio dal RAV al PdM è avvenuto attraverso vari passaggi.

Partendo dal RAV, sono stati analizzati i sottocriteri, in modo particolare nella parte riguardante:

- i punti di forza
- le aree da migliorare
- il punteggio

Il GAV ha evidenziato possibili aree comuni tra i vari sottocriteri, cercandone interazioni, collegamenti, aspetti ricorrenti, verificando il loro impatto nel funzionamento dell'Amministrazione sia a livello dell'organizzazione nel suo complesso sia a livello delle singole strutture operative. Le attività di questa prima fase sono state interamente svolte dai membri del Comitato di autovalutazione, con il compito di esaminare a fondo i risultati dell'autovalutazione per aggregarli in una serie di informazioni sintetiche e opportunamente classificate, in modo da agevolare la comprensione e le scelte della Direzione. Il Comitato di autovalutazione ha esaminato i punti di forza e le aree da migliorare di ciascun sottocriterio per evidenziarne la rilevanza ed ha effettuato l'analisi trasversale ai vari criteri del modello per ricercarne i collegamenti e le coerenze (ad esempio la coerenza fra il fattore abilitante 3 relativo alle risorse umane e il risultato di performance 7 relative alle stesse) e per verificare gli impatti delle forze e debolezze riscontrate sulle strategie e sulle politiche dell'amministrazione. Queste analisi hanno consentito di classificare le aree deboli di ciascun sottocriterio secondo tre categorie:

I *commenti ricorrenti*, quei commenti cioè che sono ripetuti in diversi sottocriteri e che quindi sono rilevanti perché comuni a più aree dell'organizzazione. Un esempio di commento ricorrente per i risultati di performance potrebbe essere un'area da migliorare di questo tipo: "Per la maggior parte dei risultati disponibili mancano i confronti con altre amministrazioni o organizzazioni esterne".

I *commenti strategici*, quelli cioè che, pur evidenziati in un solo sottocriterio, sono rilevanti perché hanno un potenziale impatto sulle politiche e strategie dell'amministrazione, o di per sé o perché presentano collegamenti significativi con altri sottocriteri.

I *commenti operativi*, quelli specifici di un settore o funzione dell'amministrazione e che hanno potenziali impatti soltanto sui piani o sulle operazioni di quel settore o funzione.

A questo punto il Comitato di autovalutazione ha potuto disporre di tutti gli elementi per predisporre i documenti e gli strumenti necessari alla Direzione per la conduzione della fase B: una scheda per ogni sottocriterio, quindi 27 schede in totale, dove per le aree da migliorare sono riportati i commenti ricorrenti e strategici.

Il gruppo ha segnalato per ogni commento ricorrente la frequenza e la sigla dei sottocriteri in cui il commento è riportato, accompagnando i commenti strategici da annotazioni che ne hanno evidenziato la rilevanza per le politiche e le strategie.

-La tabella per la definizione del grado di importanza dei vari sottocriteri (vedi Fase B)

-La struttura della matrice “Importanza – Valore” (vedi Fase B)

-Altre sintesi o rappresentazioni grafiche ritenute utili.

Per la scelta delle priorità non sono stati presi in considerazione i commenti operativi, per non appesantire inutilmente l’analisi dei responsabili dell’amministrazione, dato che il loro contributo alle politiche e strategie è limitato. Questi commenti non sono andati perduti perché la Direzione li ha sottoposti successivamente all’attenzione del management dei settori o funzioni interessati per la relativa analisi e l’attuazione delle eventuali azioni di miglioramento.

Successivamente, partendo dalla tabella dei commenti della Fase A, è stata predisposta la tabella per la definizione del grado di importanza dei vari sottocriteri.

Il passo successivo è stata la definizione del livello di importanza di ogni sottocriterio a confronto con i Fattori critici di successo, utilizzando il modello di tabella presente nelle Linee Guida per il Miglioramento, normalizzando i relativi punteggi ed elaborando la Matrice importanza/valore.

L’ultimo passaggio ha previsto l’analisi e la discussione dei responsabili, che si è focalizzata in prima battuta sui sottocriteri del quadrante 1 e successivamente su quelli del quadrante 2 per verificare i punti forti da migliorare ulteriormente.

I responsabili, dopo aver selezionato i sottocriteri da approfondire, ne hanno analizzato le aree da migliorare, utilizzando allo scopo le schede per sottocriterio e le eventuali rappresentazioni grafiche e di sintesi approntate dal Comitato di autovalutazione nell’ambito della Fase A. Il risultato di questa analisi è stata una lista preliminare di aree da migliorare scelte dai responsabili sulla base del contributo potenziale che la soluzione di quei problemi può dare al conseguimento delle strategie e dei risultati di performance attesi.

Per ciascuna delle aree da migliorare scelte i responsabili hanno definito infine le possibili iniziative di miglioramento.

-Sviluppare e implementare relazioni con i discenti e le famiglie

-Sviluppare ed erogare servizi e prodotti orientati a discenti, famiglie, cittadini e clienti.

-Identificare, progettare, gestire e migliorare i processi su base sistematica

-Innovare i processi, coinvolgendo cittadini e clienti

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

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

-Identificare, sviluppare ed utilizzare le competenze del personale allineando gli obiettivi individuali e quelli dell’istituzione.

Per ognuna delle iniziative di miglioramento è stata compilata una scheda con le seguenti informazioni:

- Una sintetica descrizione dell'iniziativa
- Il contributo potenziale, espresso in termini qualitativi, che l'iniziativa può dare alle politiche e strategie dell'amministrazione
- I tempi di realizzazione
- Una stima delle risorse necessarie per la realizzazione sia in termini di impegno delle persone (mesi/uomo) e delle competenze necessarie, sia in termini di costi e investimenti.

Sulla base di questi dati è stata compilata la tabella dei livelli di priorità.



## **Critero 1: Leadership**

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

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- La mission e la vision sono state formulate e poi sviluppate dal 2011 anno del dimensionamento della rete scolastica provinciale in cui è nato il Polo Bianciardi. Annualmente, in fase di elaborazione del POF, mission e vision sono riviste con il coinvolgimento dei portatori di interesse più rappresentativi del territorio (Camera di Commercio, Provincia, Comune di Grosseto, Associazioni di categoria, aziende private) ed il personale.
- I valori di riferimento sono condivisi con l'Agenzia formativa da anni presente nell'istituto anche se tra le due strutture vi è una netta separazione.
- Il DS si impegna costantemente a rafforzare la fiducia reciproca e il rispetto tra leader e personale. Questo obiettivo viene perseguito nelle occasioni collegiali esortando continuamente al miglioramento e all'assunzione di responsabilità. Ogni docente viene chiamato direttamente ad assumere un ruolo attivo nella realizzazione della mission, attraverso la continua richiesta di disponibilità a ricoprire incarichi. La risposta dei docenti a queste azioni di coinvolgimento è misurabile anche dall'alto numero di progetti presentati in fase di elaborazione del POF. A fronte di questo impegno emerge dai Questionari di soddisfazione che una parte significativa del personale non si sente sufficientemente valorizzato negli incarichi assegnati secondo competenze specifiche, non si sente riconosciuto nell'impegno personale e di gruppo, incoraggiato ai fini del miglioramento.
- La comunicazione avviene attraverso il sito dell'istituto nel quale ogni componente della scuola può trovare una sezione dedicata e dove sono reperibili sia il POF sia la Politica di Qualità dell'Agenzia formativa. Oltre alle occasioni di condivisione istituzionali (Collegio dei Docenti, Consiglio di Istituto), la comunicazione avviene anche in occasione dei Consigli di Indirizzo, indetti periodicamente, e le riunioni di dipartimento e ambito disciplinare.

#### *Punti di forza*

- Il sito dell'Istituto è efficiente, ben aggiornato, di facile lettura e in continua evoluzione.

- Attenzione agli aspetti formali e più strettamente normativi.
- Attenzione al miglioramento e all'adeguamento della didattica alle nuove tecnologie.
- Apertura verso il territorio, attivando contatti con tutti i soggetti esterni (Enti locali, aziende pubbliche e private) e cogliendo tutte le possibili opportunità di miglioramento.

### *Aree da migliorare*

- Carezza di un diffuso coinvolgimento del personale su tutte le aree organizzative e le attività.
- Manca un condiviso sentimento di appartenenza alla stessa istituzione scolastica, che aiuti a superare le attuali divisioni settoriali legate agli indirizzi.
- Gli obiettivi di ogni attività e progetto non sono sempre declinati e uniformati alla luce dei valori di mission e vision.

### *Idee per il miglioramento*

- Predisposizione di uno spazio per lo staff della Dirigenza nei vari plessi.
- Creare forme comunicative (slogan, ...), con il contributo di tutti gli indirizzi di studi, al fine di comunicare mission e vision, amplificandone l'impatto interno ed esterno.

### *Evidenze*

- POF
- Politica di Qualità dell'Agenzia Formativa
- Questionari di soddisfazione
- Intervista al DS
- Verbali riunioni collegiali.

### **Punteggio**

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>75</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>75</b>
<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>60</b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b>30</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>60</b>



## **Critério 1: Leadership**

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

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- Prima come Istituto “L. Einaudi” e poi come Polo “L. Bianciardi” nella scuola sono sempre stati attivi processi per la gestione della qualità e il miglioramento continuo. Come nuova istituzione scolastica, in seguito a dimensionamento, il DS ha sensibilizzato (in sede di Collegio dei Docenti straordinario del 16.04.2013, con proiezione di slide informative) il personale rispetto all’importanza di intraprendere con sistematicità un percorso di autovalutazione, che è iniziato con la partecipazione volontaria al progetto sperimentale VALeS. Nell’occasione sono stati sottolineati i vantaggi dell’autovalutazione. Proprio per partecipazione al progetto e per proseguire il percorso di autovalutazione anche con il CAF, è stato costituito il GAV.
- All’interno del POF è strutturato in modo chiaro l’organigramma, che definisce responsabilità, compiti e competenze. Viene rivisto e aggiornato annualmente.
- L’Istituto è dotato di un sistema di raccordo tra le discipline con un’organizzazione per dipartimenti, che ha permesso la costruzione di una programmazione comune. Ogni ambito è coordinato da un responsabile, che diffonde le Linee Guida per la progettazione e coordina i colleghi nella sua attuazione. Ogni figura di riferimento progetta la sua attività definendo obiettivi strategici misurabili, in funzione dei bisogni e delle aspettative dei portatori di interesse.
- Per le varie attività sono previsti dei monitoraggi, che vengono effettuati, ma i risultati non vengono analizzati per farne una rilettura sistematica al fine di un miglioramento continuo.
- Attualmente la partecipazione al progetto VALeS ha permesso una definizione strutturata di obiettivi di miglioramento scaturiti da un’analisi rigorosa degli esiti e dei processi.
- Diversa è la situazione per l’Agenzia Formativa, dove è presente un sistema di certificazione ISO che garantisce un processo di qualità realizzato in tutte le sue fasi.
- La comunicazione di iniziative di cambiamento e le relative motivazioni vengono trasmesse in occasione di ogni riunione formale di carattere collegiale.

#### *Punti di forza*

- L’Istituto ha da sempre avuto attenzione ai processi legati alla qualità e al miglioramento.
- Formalizzazione e definizione delle aree di competenze individuate all’interno del POF.
- Presa di coscienza della necessità di analizzare i dati e le risultanze dei monitoraggi.

#### *Aree da migliorare*

- Mancanza di una strategia di rilettura sistematica dei dati emersi dai monitoraggi, da tradurre in azioni concrete e mirate di miglioramento.

- I processi di autovalutazione non sono sistematici e non coinvolgono tutte le aree.

### *Idee per il miglioramento*

- Rendere sistematici i processi di riesame attraverso il percorso di autovalutazione.

### *Evidenze*

POF

Politica di Qualità dell' Agenzia Formativa

### Punteggio

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>80</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>75</b>
<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>40</b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b>5</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>50</b>



## **Critero 1: Leadership**

### **1.3 Motivare e supportare il personale dell'organizzazione e agire come modello di ruolo**

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- La leadership si comporta in modo coerente con i valori e gli obiettivi stabiliti, nel pieno rispetto della normativa, costituendo un esempio di rigore per l'intero personale.
- Il DS è impegnato assiduamente a promuovere il cambiamento continuo, nell'ottica della diffusione di una cultura dell'innovazione, anche se non sempre il personale si sente valorizzato negli incarichi assegnati e incoraggiato ai fini dell'impegno individuale.
- All'inizio dell'a.s. nella fase di elaborazione del POF viene stimolata la distribuzione degli incarichi, ponendo attenzione alle esperienze e competenze individuali, attraverso la delega di autorità e responsabilità.

#### *Punti di forza*

- La leadership dimostra disponibilità al cambiamento, in un'ottica di promozione di una cultura dell'innovazione e del miglioramento continuo.
- Il personale è tenuto regolarmente informato su tutti i temi di interesse e sulle questioni chiave dell'istituzione.
- C'è delega di autorità e responsabilità.
- Il comportamento della leadership è pienamente coerente rispetto agli obiettivi, ai valori stabiliti e alla normativa, costituendo un esempio per tutto il personale.

#### *Aree da migliorare*

- Non sempre il personale si sente supportato nella realizzazione dei propri compiti e obiettivi.
- Manca un'analisi e una riflessione sistematica sui monitoraggi delle varie attività: la discussione delle performance individuali avviene spesso in situazioni di emergenza e non costituisce vero e proprio metodo di lavoro.

#### *Idee per il miglioramento*

- Creare le condizioni per una rilettura dei monitoraggi, che permetta una valutazione delle performance in vista del miglioramento continuo.
- Prevedere momenti di incontro e di condivisione di esperienze, utili a motivare e supportare il personale.

## Evidenze

POF

Questionari di soddisfazione

Verbali delle riunioni collegiali.

## Punteggio

<i><b>Punteggio plan</b></i>	<b>70</b>
<i><b>Punteggio do</b></i>	<b>70</b>
<i><b>Punteggio check</b></i>	<b>62</b>
<i><b>Punteggio act</b></i>	<b>10</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	53



## **Critério 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*

- La leadership mantiene e incrementa i rapporti con le figure istituzionali a livello regionale e locale, per assicurare coerenza tra l'offerta formativa dell'istituto e le decisioni politiche e normative, al fine di incrementare risorse e opportunità per le iniziative.
- L'istituzione pone particolare attenzione alla costituzione e al mantenimento dei rapporti di *partnership* e *networking* con altre realtà operanti nel territorio nel campo della formazione e dell'istruzione, nonché con associazioni culturali e professionali, organismi pubblici e aziende private.
- Nonostante gli sforzi della leadership tesi a far emergere un'immagine positiva e ottenere il riconoscimento come istituzione educativa per i servizi erogati, i risultati non sono ancora in linea con le aspettative.

#### *Punti di forza*

- Attenzione alle decisioni politiche e alle loro implicazioni nella vita dell'istituto.
- Mantenimento di relazioni con le autorità, le associazioni culturali e professionali, organismi pubblici e aziende private.
- Implementazione e riconoscimento dell'importanza di relazioni di partenariato e *networking*.
- Partecipazione attiva e sistematica alle attività delle associazioni professionali e organizzative.

#### *Aree da migliorare*

Le strategie di promozione dei prodotti/servizi e comunicazione non sono ancora completamente adeguate.

#### *Idee per il miglioramento*

Previsione di aree espositive e di workshop dedicate ai prodotti realizzati dell'istituto, al fine di promuovere e autofinanziare le attività dell'istituto.

#### **Evidenze**

POF

Protocolli di intesa

Partecipazione del DS e dello staff a incontri e gruppi di lavoro con le organizzazioni politiche/amministrative locali, regionali e nazionali

Accordi di rete

Convenzioni.

## Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	<b>80</b>
<i>Punteggio do</i>	<b>80</b>
<i>Punteggio check</i>	<b>70</b>
<i>Punteggio act</i>	<b>75</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>75</b>





## **Critério 2: Politiche e strategie**

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

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- Nel POF sono identificati tutti i portatori di interesse, che vengono consultati in fase di elaborazione del documento, al fine di definirne i bisogni presenti e futuri.
- Fino ad oggi alla raccolta e all'analisi delle informazioni non è seguita una rilettura volta ad evidenziare i punti di forza e di debolezza interni. Recentemente la partecipazione al progetto sperimentale VALeS ha esteso le procedure legate alla qualità dall'Agenzia Formativa a tutto l'istituto, evidenziando delle aree da migliorare, per le quali è stato attivato un Piano di miglioramento.

#### *Punti di forza*

- Raccolta sistematica delle informazioni relative ai bisogni dei portatori di interesse interni ed esterni.
- Attenzione alle diverse esigenze dei portatori di interesse.
- Progettazione organica e condivisa fra scuola e extrascuola.

#### *Aree da migliorare*

Le informazioni relative al grado di soddisfazione e alle esigenze dei portatori di interesse, anche quando conducono ad una diagnosi di rilevazione di criticità e punti di forza, non sono sempre seguite da una fase di pianificazione del miglioramento. Non vengono rilevate le attività svolte dagli studenti nel periodo post diploma.

#### *Idee per il miglioramento*

Attivare procedure per la rielaborazione delle informazioni al fine di pianificare in modo sistematico il miglioramento.

#### **Evidenze**

POF

Convenzioni

Protocolli d'intesa.

#### **Punteggio**

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>650</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>50</b>

<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>30</b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b>20</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>40</b>



## **Critério 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*

- L'Istituto rivede ed aggiorna le proprie strategie e si adegua ai bisogni e alle aspettative dei portatori di interesse, oltre che al quadro normativo delle indicazioni ministeriali. L'istituto cerca di testare nuove strade per rispondere alle aspettative, adattandosi all'evoluzione tecnologica, anche se non sempre è il risultato di un processo di monitoraggio.
- Le attività sono pianificate e i compiti bilanciati in base alle risorse e ai bisogni emersi.

#### *Punti di forza*

- L'Istituto definisce obiettivi strategici e operativi all'interno del POF, concordandoli con i portatori di interesse.
- L'Istituto, grazie a rapporti consolidati con soggetti esterni, incrementa e sviluppa una politica di aggiornamento e di innovazione, con un'attenzione particolare alle nuove metodologie e tecnologie.
- Ogni strategia viene sviluppata grazie al contributo dei portatori di interesse.

#### *Aree da migliorare*

- Nonostante l'attenzione allo sviluppo e all'applicazione di metodi per monitorare, misurare e valutare le performance dell'istituzione, non è assicurata la rilettura critica dei risultati e quindi l'accertamento del livello di raggiungimento degli obiettivi, con il conseguente adattamento delle politiche e delle strategie.
- Manca una revisione sistematica di rischi e opportunità.

#### *Idee per il miglioramento*

- Rilettura dei monitoraggi al fine di individuare fattori di rischio, opportunità, per una revisione efficace di strategie e politiche.

#### **Evidenze**

POF

Questionario di soddisfazione Aziende/Enti

#### **Punteggio**

<i>Punteggio plan</i>	<b>70</b>
<i>Punteggio do</i>	<b>60</b>
<i>Punteggio check</i>	<b>40</b>
<i>Punteggio act</i>	<b>10</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>45</b>



## **Critério 2: Politiche e strategie**

### **2.3 Implementare le strategie e le politiche nell'intera organizzazione**

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- Nel POF gli obiettivi strategici e operativi sono collegati ai processi chiave, tradotti in piani e attività e declinati in compiti all'intero dell'istituzione.
- I portatori di interesse sono coinvolti nell'implementazione di politiche e strategie.
- La comunicazione degli obiettivi avviene attraverso il diretto coinvolgimento da parte del DS nelle riunioni collegiali, la pubblicazione del POF sul sito e l'elaborazione e condivisione di piani educativi, didattici, sociali e culturali.
- Tutte le attività sono monitorate, anche se non sempre la restituzione dei risultati conduce ad un miglioramento mirato.
- L'istituto ha ed aggiorna i Regolamenti interni, con il contributo e la condivisione di tutte le componenti. Tutta la documentazione è presente sul sito della scuola.

#### *Punti di forza*

- Gli obiettivi strategici e operativi sono tradotti in piani ed attività ed è previsto un monitoraggio.
- Nel conseguimento di questi obiettivi l'istituzione creca di coinvolgere tutte le sue componenti.
- L'adesione al progetto [CI@ssi2.0](#) rappresenta un esempio di strategia messa in atto dalla scuola per adattarsi all'evoluzione tecnologica.

#### *Aree da migliorare*

- Nonostante la comunicazione efficace di obiettivi, piani e compiti, manca una diffusione post operativa: spesso si perde traccia di tutte le attività che l'istituto mette in campo.
- Manca un ritorno dei monitoraggi, per misurare il rapporto tra risorse, efficienza delle attività ed efficacia nel tempo.

#### *Idee per il miglioramento*

- Creare dei gruppi di lavoro che analizzino i report dei monitoraggi per confrontarli con gli obiettivi al fine di individuare criticità e proporre strategie di miglioramento.

#### **Evidenze**

POF

Schede progettazione attività

Sito dell'istituto

Verbali riunioni organi collegiali

Programmazioni disciplinari.

## Punteggio

<i><b>Punteggio plan</b></i>	<b>90</b>
<i><b>Punteggio do</b></i>	<b>80</b>
<i><b>Punteggio check</b></i>	<b>60</b>
<i><b>Punteggio act</b></i>	<b>10</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	60



## **Critério 2: Politiche e strategie**

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

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- L'Istituto è dotato di un sistema di raccordo tra le discipline con un'organizzazione per dipartimenti, che ha permesso la costruzione di una programmazione comune. Ogni ambito è coordinato da un responsabile, che diffonde le Linee Guida per la progettazione e coordina i colleghi nella sua attuazione. All'interno di ogni ambito sono condivise esperienze e vengono rilevati i bisogni formativi.
- L'Istituto è da sempre attento e aperto a tutti gli stimoli al cambiamento e alla domanda esterna di modernizzazione e innovazione, come dimostra la partecipazione al progetto [CI@ssi2.0](#), che ha portato a un cambiamento radicale della metodologia dell'insegnamento e a nuovi bisogni in campo formativo, subito raccolti dalla Dirigenza. Anche grazie alla partecipazione al progetto VALeS, questi processi hanno assunto un carattere più rigoroso, andando verso un monitoraggio e una pianificazione del cambiamento.
- L'inserimento dei percorsi IeFP in sussidiarietà con la regione toscana ha portato elementi innovativi sia nei contenuti dei percorsi didattici (l'attenzione all'aspetto professionale, la codocenza finalizzata, l'inserimento di esperienze lavorative, ecc.), sia soprattutto nella definizione in sede di programmazione e di valutazione di una didattica per competenze effettive e concrete. Queste modalità operative hanno condotto necessariamente a una stretta collaborazione con tutti i partner, incluse le associazioni di settore più rappresentative.
- All'interno dell'Istituto l'Agenzia formativa segue un sistema di gestione della qualità strutturato secondo un approccio *top-down* e *bottom-up*. Questo sistema così rigoroso non è presente nel settore scuola.
- Sono presenti progetti di *benchmarking*, che influenzano il cambiamento.

#### *Punti di forza*

- Sviluppare una nuova cultura per l'innovazione attraverso la formazione, la creazione di condizioni che favoriscano l'apprendimento organizzativo quali, ad esempio, i laboratori, ponendo attenzione al valore del pensiero e della pianificazione strategica.
- Presenza nell'Agenzia formativa di un sistema di gestione della qualità.
- Aggiornamento costante dei curricula in considerazione delle innovazioni sociali, professionali, scientifiche...

### *Aree da migliorare*

- Carezza di indicatori definiti per monitorare sistematicamente la domanda di cambiamento e di innovazione.
- Bilanciare gli approcci top-down e bottom-up nell'implementazione dei cambiamenti.

### *Idee per il miglioramento*

- Delineare gli indicatori per monitorare la domanda di cambiamento e di innovazione, effettuando periodicamente l'analisi dei dati.
- Creare un sistema di gestione della qualità, prendendo spunto da quello esistente nell'Agenzia formativa.

### Evidenze

- POF
- Politica di Qualità dell'Agenzia Formativa
- Questionario di soddisfazione Aziende/Enti

### Punteggio

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>80</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>80</b>
<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>40</b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b>20</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>55</b>





### **Critério 3: Personale**

#### **3.1. Pianificare, gestire e potenziare le risorse umane in modo trasparente in linea con le politiche e le strategie**

##### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- Alla luce degli obiettivi che l'Istituto si pone e delle aree di attività del POF vengono individuati gli incarichi da affidare. Ogni incarico viene affidato tenendo conto delle competenze e delle esperienze del personale, mentre una commissione appositamente istituita, in base a indicatori condivisi in sede di Collegio dei Docenti, valuta le candidature per le Funzioni Strumentali.
- Coerentemente con le strategie e i piani dell'organizzazione è sviluppata una politica di gestione delle risorse, dove è presa in considerazione la necessità di formare competenze ulteriori e assicurare il potenziale di risorse umane, bilanciando compiti e responsabilità.
- Nello svolgimento dei compiti il personale è supportato attraverso dialogo, assistenza e opportunità di formazione.
- L'Istituto attraverso il dialogo con le componenti delle associazioni di categoria sviluppa e concorda criteri oggettivi di reclutamento, promozione, remunerazione e assegnazione degli incarichi assicurando chiarezza e trasparenza.
- Viene posta attenzione alle necessità e ai bisogni del personale, in particolar modo per situazioni di svantaggio cercando di garantire un ragionevole equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.
- L'assegnazione dei docenti alle classi avviene secondo criteri generali stabiliti dal Consiglio di Istituto e dal Collegio dei Docenti, quali la continuità didattica e l'adesione a progetti pluriennali. Ogni docente può manifestare delle preferenze in forma scritta, sulla base delle quali viene elaborato l'orario a cura di una Commissione specifica costituita da una componente di docenti e da una componente ATA (per gli aspetti tecnici). Tale gruppo di lavoro ha il compito di integrare le esigenze specifiche del personale con la didattica, che mantiene in ogni caso la priorità. La contrattazione prevede anche una banca ore, attraverso la quale viene garantita la sostituzione del personale assente.
- L'utilizzazione dei docenti nei progetti avviene secondo la disponibilità e le competenze professionali. La partecipazione a commissioni avviene su proposta volontaria, in relazione alle competenze specifiche richieste. Tutti gli incarichi vengono formalizzati e condivisi in sede di Collegio Docenti, prima dell'inserimento nel POF.
- Nel caso di progetti che prevedono docenza extracurricolare, la Dirigenza, con apposita circolare, chiede ai docenti interni di inoltrare domanda.
- Anche per il personale ATA gli incarichi aggiuntivi vengono assegnati sulla base della disponibilità, attraverso specifiche comunicazioni interne.

##### **Punti di forza**

- Presenza di un sistema di gestione assenze/sostituzioni denominato "banca ore"
- Possibilità di fare richieste per un carico orario bilanciato
- Tutte le attività sono monitorate attraverso apposite schede in itinere e finali

## Aree da migliorare

- L'attività dei dipartimenti è molto strutturata e dettagliata, comportando talvolta una carenza di flessibilità ed efficacia del prodotto.
- Nonostante in sede collegiale vengano regolarmente comunicate tutte le attività previste, c'è la difficoltà a reperire personale disponibile a ricoprire tutti gli incarichi. Questa constatazione contrasta con quanto emerge in sede di RSU, in cui alcune rappresentanze sindacali lamentano una non equa e diffusa assegnazione degli incarichi.

## Idee per il miglioramento

- Definire in maniera autonoma all'interno di ciascun dipartimento e ambito disciplinare obiettivi annuali, in relazione ai propri bisogni, per poi gestirli con autonomia e responsabilità.

## Evidenze

- Desiderata orario
- POF
- Verbali Collegi dei Docenti e Consigli di Istituto
- Questionari di soddisfazione docenti e ATA
- Schede progettazione incarichi/attività POF
- Comunicazioni interne

## Punteggio

<b>Punteggio plan</b>	<b>80</b>
<b>Punteggio do</b>	<b>80</b>
<b>Punteggio check</b>	<b>80</b>
<b>Punteggio act</b>	<b>20</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>65</b>

3



## **Critero 3: Personale**

**3.2. Identificare, sviluppare ed utilizzare le competenze del personale allineando gli obiettivi individuali a quelli dell'organizzazione**

*Sintesi complessiva del sottocriterio*

- L'obiettivo della Dirigenza è quello di ampliare il numero di docenti disponibili a svolgere attività aggiuntive.
- A livello di Agenzia Formativa è presente un Piano di formazione stilato in seguito alla definizione di obiettivi strategici, mentre per la scuola le opportunità di formazione sono legate a bisogni contingenti o a offerte esterne. Sul sito è presente un'area dedicata alla formazione del personale.
- La Dirigenza promuove metodologie di formazione aggiornate, con particolare attenzione alle nuove tecnologie, come dimostra il progetto [CI@ssi2.0](#).
- Sono state pianificate negli anni numerose attività di formazione sulla gestione dei conflitti, sulla gestione della classe.

### Punti di forza

- La scuola è attenta ad attivare corsi di formazione mirati all'acquisizione di competenze specifiche.

### Aree da migliorare

- Manca un Piano di formazione, strutturato in accordo con il personale.
- Nonostante i questionari di gradimento, manca una ricaduta e un monitoraggio a livello di scuola sull'efficacia dei corsi di formazione, in rapporto alle risorse e agli obiettivi previsti.

### Idee per il miglioramento

- Definire degli obiettivi ed elaborare, anche attraverso una condivisione collegiale, un Piano di formazione.
- Prevedere un monitoraggio sui corsi di formazione, con un'analisi dei risultati, sulla base della quale stilare il nuovo Piano di formazione.

### Evidenze

Verbali dei Collegi dei docenti  
 Documenti dell'Agenzia Formativa  
 Sito dell'Istituto

### Punteggio

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>40</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>80</b>
<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>30</b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b>10</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	40



## **Critério 3: Personale**

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

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- La Dirigenza programma riunioni collegiali specifiche (Consigli di indirizzo) e riunioni di ambiti disciplinari, con lo scopo di coinvolgere il personale e incoraggiare al lavoro di gruppo, favorendo la formulazione di idee e suggerimenti. Il personale in questo modo viene coinvolto nello sviluppo di piani e strategie, nella definizione di obiettivi, nella progettazione di processi, nella definizione e attuazione di azioni di miglioramento.
- Manca un'indagine regolare sul personale, ma recentemente, attraverso la valutazione di istituto con VALeS e CAF, sono stati predisposti dei questionari di soddisfazione, che hanno permesso a tutto il personale e ai partner esterni di esprimere la propria opinione.
- Vengono consultati regolarmente i rappresentanti del personale.

#### **Punti di forza**

- Programmazione di riunioni specifiche per aree di interesse
- Strutturazione più efficace dei dipartimenti basata non sulle aree disciplinari ma sugli indirizzi dell'Istituto

#### *Aree da migliorare*

- Non c'è ancora una piena coesione e integrazione fra i vari indirizzi
- Mancanza di un raccordo tra le varie discipline afferenti lo stesso indirizzo, per la gestione di una programmazione trasversale, con relativa ricaduta sui consigli di classe.

#### *Idee per il miglioramento*

- Nella struttura dei dipartimenti, creare dei momenti di incontro fra i responsabili degli ambiti per declinare obiettivi e linee guida comuni secondo l'indirizzo.

#### **Evidenze**

Verbali dei Collegi dei docenti e dei Consigli di indirizzo

Sito dell'Istituto

Piano annuale delle attività

#### **Punteggio**

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>90</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>80</b>
<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>40</b>

<b>Punteggio act</b>	<b>40</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	65

15



## **Critério 4: Partnership e risorse**

### **4.1. *Sviluppare e implementare relazioni con i partner chiave***

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- L'Istituto favorisce una fitta rete di partenariati per attuare le proprie finalità didattiche e per migliorare ed ampliare l'offerta formativa; le attività portate avanti con le partnership vengono gestite con protocolli di intesa e convenzioni, in cui sono chiaramente indicati: la tipologia del progetto, i servizi, i responsabili, le modalità di recesso, le modalità organizzative. Il DS, con l'aiuto dello staff, ricerca, fra le offerte di accordi di rete e/o servizi a favore degli studenti e del personale, quelle più in linea con i valori e il Piano dell'Offerta Formativa della scuola.
- Nella fase di progettazione e di elaborazione del POF vengono stabiliti contatti con tutti i partner chiave sul territorio, con i quali sono concordati alcuni obiettivi strategici, vengono accolte proposte e suggerimenti. E' presente nel POF una lista dei partner strategici, ma manca la formalizzazione dei criteri con i quali gli stessi partner vengono identificati.
- In alcune occasioni finalizzate alla formazione del personale si è fatto ricorso ad accordi fra istituzioni, per un utilizzo ottimale delle risorse.
- Viene sostenuta continuamente la collaborazione con facoltà, dipartimenti, nonché soggetti istituzionali, come l'ASL, l'ACI, il Centro per l'Impiego, le forze dell'ordine.
- Al termine di attività specifiche sono previsti dei momenti di diffusione e condivisione dei risultati, con la presenza di istituzioni e partner coinvolti.
- Non è ancora strutturato un rapporto sistematico con le scuole secondarie di primo grado, al di là di sporadiche collaborazioni.

#### **Punti di forza**

- Forte collaborazione con alcuni partner portatori di interesse.
- Ricerca continua e impegno costante nell'ampliare il numero di partner.

#### **Aree da migliorare**

- Mancanza di un database relativo ai partner, con le loro relative specificità e criticità.
- Carezza di un rapporto stabile e continuativo con la scuola secondaria di primo grado.

#### **Idee per il miglioramento**

- Formalizzazione dei criteri generali per l'identificazione dei partner.

- Monitoraggio per la valutazione dei processi/risultati.

## Evidenze

POF

Convenzioni e Patti Formativi

Accordi di rete

Questionari di soddisfazione

## Punteggio

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>95</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>90</b>
<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>45</b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b>30</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>65</b>



## **Critério 4: Partnership e risorse**

### **4.2. Sviluppare e implementare relazioni con i cittadini/ clienti**

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- Sin dal momento dell'iscrizione, le famiglie, firmando un Patto di corresponsabilità, condividono gli obiettivi dell'istituzione e si impegnano alla collaborazione per la realizzazione degli obiettivi e il rispetto dei Regolamenti.
- La scuola si è da tempo organizzata attraverso il Registro elettronico per implementare la comunicazione in itinere con le famiglie e gli studenti, dal momento che il bacino di utenza è ampio. Questo servizio consente in tempo reale di verificare la presenza dello studente a scuola, le valutazioni, le attività svolte quotidianamente. Inoltre, all'interno di ciascun Consiglio di Classe, sono previste fra i docenti figure che curano il rapporto con le famiglie, comunicando eventuali difficoltà.
- La scuola è aperta a idee, suggerimenti e reclami dei discenti e delle famiglie, attraverso meccanismi appropriati per raccogliergli, quali i verbali dei Consigli di Classe e delle riunioni degli organi rappresentativi degli studenti. Viene sottolineata la disponibilità della Dirigenza e dello staff, il coinvolgimento delle componenti studenti e genitori nell'elaborazione attiva del POF ad inizio anno scolastico, la diffusione periodica, legata alle attività di autovalutazione, di questionari di soddisfazione.
- A quest'area è dedicato un punto del Piano di miglioramento elaborato all'interno del progetto VALeS, in quanto il coinvolgimento attivo delle famiglie non è confrontabile con l'impegno profuso dalla scuola.
- La scuola ha istituito specifiche Funzioni Strumentali che si occupano dei rapporti con le famiglie/studenti e della gestione delle diversità in tutte le sue forme.

#### **Punti di forza**

- Utilizzo sistematico e ad ampio raggio del Registro elettronico e sito dell'Istituto aggiornato.
- Forte coinvolgimento degli studenti nei vari organismi rappresentativi, dall'Assemblea di Classe, alla Consulta Provinciale, al PRST.
- Numerose opportunità di partecipazione per le famiglie.
- Partecipazione al progetto sperimentale VALeS e relativa attivazione del Piano di Miglioramento.

#### **Aree da migliorare**

- E' carente il coinvolgimento attivo delle famiglie.

#### **Idee per il miglioramento**

- Creare momenti di coinvolgimento con le famiglie, anche informali, in occasione di premiazioni di concorsi o commesse esterne.

## Evidenze

Piano di Miglioramento VALeS

Scuola in Chiaro

Verbali CdC e organi rappresentativi degli studenti

Mastercom, registro elettronico, sito della scuola.

## Punteggio

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>70</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>50</b>
<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>20</b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b>10</b>
<b><i>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</i></b>	<b>37</b>





## **Critério 4: Partnership e risorse**

### **4.3 Gestire le risorse finanziarie**

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- La scuola conta su diverse fonti di finanziamento: lo Stato per 78,9% (4,8% risorse gestite dalla scuola e il 74% risorse gestite dal Ministero); le famiglie per l'1,6%, in cui rientra il contributo volontario annuo di 58,00 €; il Comune per l'1%; la Provincia per il 9,1%; la Regione per il 7,1%; i privati per un 2,2%.
- La Progettazione di Istituto tiene conto necessariamente dei finanziamenti di cui dispone. Gli stanziamenti previsti per le spese riflettono le risorse finanziarie a disposizione dell'Istituto e sono strettamente correlati alle spese che si prevede di sostenere effettivamente, attraverso una gestione che non può non tener conto, sia delle risorse finanziarie che:
  - € delle caratteristiche logistiche della scuola;
  - € delle strutture di cui la scuola dispone;
  - € del finanziamento statale.
- Pur tenendo presenti tali condizioni, che potrebbero apparire anche limitative, e pur considerando che in ogni caso la gestione deve tendere al miglioramento del servizio che la scuola istituzionalmente è tenuta ad offrire, nella elaborazione del Programma Annuale si è cercato di indirizzare le risorse su quelle spese, che in tutti i modi possano:
  - € rafforzare il patrimonio delle risorse didattiche, scientifiche, librerie ed amministrative di cui la scuola già dispone;
  - € rafforzare il patrimonio delle risorse informatiche, al fine di mantenere la scuola al passo con una tecnologia che progredisce in maniera vertiginosa;
  - € ampliare l'Offerta formativa di cui la scuola è portatrice, con un'attività progettuale ampia qualificante e innovativa;
  - € migliorare l'Offerta formativa di cui la scuola si fa attrice e garante, costituendo le condizioni per introdurre nuove discipline curricolari.
- *“La gestione finanziaria delle istituzioni scolastiche si esprime in termini di competenza ed è improntata a criteri di efficacia, efficienza ed economicità e si conforma ai principi della trasparenza, annualità, universalità, integrità, unità, veridicità “ (art. 2 c. 2)*

- Il programma annuale è strettamente collegato con le attività di istruzione, formazione e di orientamento stabilite dal POF, e nel perseguire le finalità previste, è necessario attenersi a criteri di efficacia, efficienza ed economicità.
- L'Istituto cerca di conciliare e collegare l'istruzione e la formazione professionale con le esigenze del mercato del lavoro legate all'economia della conoscenza, ponendo particolare attenzione alla crescita e all'occupazione, all'innovazione e al capitale umano, ma soprattutto all'apprendimento.
- La partecipazione a progetti finanziati da Enti e/o Privati esterni all'istituzione costituisce un'intensificazione del partenariato (con imprese private, con Università, con altri Istituti d'Istruzione e ricerca, con le aziende del territorio, ecc.) che facilita lo sviluppo di sistemi di istruzione e formazione, ma anche capacità gestionali e amministrative, flessibili ed efficaci.
- Negli ultimi anni oltre 10 miliardi di fondi pubblici sono stati sottratti alla scuola che è ormai in una condizione di estrema difficoltà nel riuscire a gestire anche solo il normale funzionamento:
  - € Le risorse finanziarie stanziare per il Miglioramento dell'Offerta Formativa - utilizzato per il funzionamento didattico e amministrativo - per il corrente anno scolastico sono state decurtate del 30% rispetto all'anno precedente (a sua volta decurtato rispetto a quello prima, fatto che si ripete da anni).
  - € L'arricchimento dell'offerta formativa è stato praticamente azzerato: non vengono corrisposti fondi sufficienti nemmeno per la copertura delle attività obbligatorie per legge .
  - € La mancanza di risorse sia umane che finanziarie rende estremamente difficile la gestione dell'integrazione dei ragazzi migranti per il drastico calo delle ore di alfabetizzazione e di quelle di sostegno scolastico.
- A causa del pesante taglio delle risorse finanziarie a disposizione le scuole sono costrette a ricorrere in modo sempre più crescente, per l'arricchimento dell'offerta formativa , ai contributi volontari delle famiglie e cercando, ove possibile, di reperire risorse esterne aggiuntive.
- Le risorse finanziarie messe a disposizione delle scuole per il loro funzionamento necessitano di orizzonti il più possibile certi e realistici ed è quanto mai urgente un chiarimento definitivo in merito alle effettive probabilità di riscossione dei residui attivi accumulati

## Punti di forza

- Rapporti consolidati con soggetti esterni.
- Le risorse economiche sono impiegate soprattutto nel miglioramento della tecnologia.

- Collegamento dell'istruzione e della formazione professionale con le esigenze del mercato del lavoro legate all'economia della conoscenza.

*Aree da migliorare*

- Razionalizzazione delle risorse disponibili.

*Idee per il miglioramento*

- Occorre prevedere l'assegnazione di stanziamenti certi già all'inizio dell'anno scolastico, un budget unico senza vincoli di spesa e finalizzati al miglioramento dell'offerta formativa.
- Razionalizzazione delle risorse disponibili.

## Evidenze

Programma Annuale  
POF

### Punteggio

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>90</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>90</b>
<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>75</b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b>75</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>80</b>



## **Criterio 4: Partnership e risorse**

### **4.4 Gestire le informazioni e la conoscenza**

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- L'Istituto è dotato di un sistema informatizzato di raccolta, gestione e condivisione dei materiali. Il sito rappresenta il contenitore di tutto quanto viene prodotto ed elaborato annualmente nella scuola. Attraverso la suddivisione in aree tematiche il personale può accedere a tutti i materiali presenti. Grazie a questo sistema organizzativo viene assicurata la conservazione del patrimonio di conoscenze e informazioni del personale che lascia l'organizzazione. Nell'homepage vengono continuamente aggiornate ed evidenziate in tempo reale le news dell'Istituto.
- I processi di miglioramento sono visibili in area CAF e VALeS.
- Una figura responsabile della gestione del sito assicura il suo costante aggiornamento in relazione ai bisogni. Inoltre garantisce con la creazione di mailing list il flusso delle informazioni, in formati amichevoli (user friendly).

#### **Punti di forza**

- Attenzione a una capillare e costante diffusione delle informazioni.
- Presenza di un sito costantemente aggiornato.
- Dematerializzazione.

#### *Aree da migliorare*

- L'area di condivisione dei materiali didattici non è continuamente aggiornata, ad eccezione di quella relativa al progetto [Cl@ssi2.0](#), che utilizza la piattaforma Moodle.

#### *Idee per il miglioramento*

- Potenziare l'utilizzo del registro elettronico relativamente all'area di raccolta dei materiali.

#### **Evidenze**

Registro elettronico e Mastercom  
Sito dell'Istituto

#### **Punteggio**

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>90</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>90</b>
<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>50</b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b>50</b>
<b><i>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</i></b>	<b>70</b>



## **Critero 4: Partnership e risorse**

### **4.5. Gestire la tecnologia**

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- L'Istituto attua una politica integrata di gestione delle tecnologie, coerente con gli obiettivi strategici e operativi, come dimostra l'adesione al progetto [CI@ssi2.0](#) e tutte le attività ad esso connesse, come gli interventi formativi sui docenti, l'adeguamento delle strutture alle nuove esigenze, la creazione di una piattaforma Moodle, l'acquisto dei PC.
- La gestione della tecnologia tiene conto degli stimoli dei portatori di interesse e dei partner, coinvolti anche nella realizzazione delle varie attività.
- Molte attività dell'area organizzativa sono gestite attraverso tecnologie informatiche: Mastercom per il Registro elettronico, EDT per l'orario, Simpliciter per la gestione dell'organico.

#### **Punti di forza**

- Attenzione alle nuove tecnologie.
- Adesione a progetti innovativi.
- Utilizzo delle nuove tecnologie per la gestione organizzativa dell'Istituto.

#### *Aree da migliorare*

- L'utilizzo sistematico nella didattica delle nuove tecnologie non è uniforme a tutti gli indirizzi di studi.

#### *Idee per il miglioramento*

- Fornire ad ogni classe una strumentazione minima per poter gestire la didattica in modo multimediale (videoproiettore o LIM).

#### **Evidenze**

POF

Piano attività di formazione

Mastercom, EDT, Simpliciter

Verbali riunioni organi collegiali.

#### **Punteggio**

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>90</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>90</b>

<b><i>Punteggio check</i></b>	<b><i>70</i></b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b><i>70</i></b>
<b><i>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</i></b>	<b>80</b>



## **Critério 4: Partnership e risorse**

### **4.6. Gestire le infrastrutture**

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- La struttura, divisa in tre plessi, dispone di ampi spazi: aula magna, biblioteca, servizi per disabili, palestre, laboratori.
- La divisione rappresenta una ricchezza, ma è allo stesso tempo un limite: i cambi d'ora tra i docenti motivano continui spostamenti, con problematiche non indifferenti nella gestione dell'orario.
- Le palestre della sede, essendo utilizzata dalle classi di due plessi, è insufficiente a fornire un servizio adeguato.
- Piscina, campo sportivo e campo polivalente permettono di variare l'offerta.
- I vincoli ambientali sono gestiti anche per i laboratori. L'uso di sostanze chimiche impone la gestione dello smaltimento dei rifiuti.
- Nelle aule e negli uffici si svolge la raccolta differenziata.
- Gli orari di apertura giornaliera della scuola (circa 12 ore) consentono ai docenti e agli studenti di sfruttare pienamente aule, laboratori, biblioteca, per studio individuale o di gruppo e progetti.

#### **Punti di forza**

- Ampio orario di apertura delle strutture scolastiche.
- Numero considerevole di laboratori, differenziati per attività.

#### *Aree da migliorare*

- Il grado di efficienza dei laboratori non è uniforme.
- Non sempre nelle aule c'è un accesso efficiente ai punti di corrente.
- Non sono state completamente abbattute le barriere architettoniche.
- Le scale antincendio non risultano tutte a norma. Alcune delle uscite di sicurezza che sono presenti nelle aule e devono essere accessibili al personale e agli studenti danno in realtà accesso a strutture inagibili.

#### *Idee per il miglioramento*

- Migliorare la situazione delle barriere architettoniche.
- Migliorare l'accesso ai punti di corrente in tutte le aule e gli spazi in generale, anche in relazione alla diffusione delle nuove tecnologie e dei PC.

#### **Evidenze**

- Piano della sicurezza.
- Planimetrie e documenti catastali della scuola.

## Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	<b>90</b>
<i>Punteggio do</i>	<b>70</b>
<i>Punteggio check</i>	<b>70</b>
<i>Punteggio act</i>	<b>70</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	75





## **Critero 5: Processi**

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

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- Indici di performance e di miglioramento sono utilizzati nell'agenzia formativa in conformità con norme ISO 9001:2008 e 9004:2008. C'è un Manuale della qualità, in cui sono definiti tutti i processi, vengono ripartite le responsabilità. Periodicamente, vengono effettuati audit interni e annualmente il riesame della direzione controlla il raggiungimento degli obiettivi e ne formula di nuovi, pianificando azioni correttive e preventive.
- Tali procedure non sono estese alla scuola, dove il raggiungimento degli obiettivi è monitorato sia in itinere che a fine anno scolastico, ma manca una rilettura sistematica dei dati e laddove questa viene fatta non conduce a una ridefinizione degli obiettivi e al relativo piano di miglioramento.
- I processi nell'ambito dell'ampliamento dell'offerta formativa sono affidati alle funzioni strumentali, i cui compiti sono stati definiti dall'attuale dirigenza: il lavoro svolto viene definito sia in itinere, attraverso schede di monitoraggio periodiche, sia attraverso incontri di ricognizione con il coordinatore del POF e lo staff della Dirigenza, sia a fine anno con relazioni specifiche presentate nel collegio di giugno.
- La gestione del processo di insegnamento/apprendimento è supportata dall'organizzazione dipartimentale per indirizzi e ambiti disciplinari, che assicura il conseguimento degli obiettivi strategici attraverso una figura di riferimento, che coordina e gestisce l'interrelazione fra i processi.

#### *Punti di forza*

- Monitoraggio presente su tutte le aree.
- Le aree di attività sono definite nel POF e per molte di esse sono stati definiti degli indicatori misurabili per valutare il raggiungimento degli obiettivi.

#### *Aree da migliorare*

- Manca una rilettura critica degli indicatori e la formulazione sistematica di un piano di miglioramento, al di là di quanto realizzato nell'ambito del progetto VALeS.

#### *Idee per il miglioramento*

- Ridefinizione degli obiettivi strategici attraverso indicatori misurabili su tutte le aree del POF.
- Rendere sistematico il processo di valutazione che sta facendo attualmente il GAV, rinforzando le fasi *check* e *act*.

#### **Evidenze**

POF

Documenti VALeS

Manuale qualità

#### **Punteggio**

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>90</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>70</b>
<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>35</b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b>5</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	50



## **Criterio 5: Processi**

### **5.2 *Sviluppare ed erogare servizi e prodotti orientati al cittadino/ cliente***

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- Il rapporto con l'esterno è molto curato per l'orientamento: quest'anno oltre alla scuola aperta si sono svolte anche altre attività, in particolare Alunni in cattedra, che ha portato alunni dell'Istituto in alcune classi delle scuole secondarie di primo grado, per la presentazione di moduli didattici legati alle nuove tecnologie. Con alcuni partner attivi sul territorio, fra cui Istituti comprensivi, è stato progettato e ha ottenuto il finanziamento un piano per prevenire la dispersione, il cui carattere rilevante è proprio la collaborazione in verticale fra le scuole e in orizzontale sul territorio.
- La visibilità di tutte le attività della scuola è garantita dal sito, in costante aggiornamento. La Funzione strumentale Gestione delle Diversità si è occupata di curare un'area del sito accessibile a tutte le lingue più rappresentative sul territorio provinciale. Questo progetto prevede specifiche attività con il coinvolgimento delle famiglie.
- Molto curata è la visibilità sulla stampa e sui media in genere, grazie al lavoro di un Responsabile della comunicazione interna ed esterna.

#### *Punti di forza*

- Sito aggiornato e curato
- Presenza di una rassegna stampa aggiornata
- Attenzione alle diversità attraverso vari strumenti.

#### *Aree da migliorare*

- Carezza nelle iscrizioni.
- Utilizzare l'autonomia interna per rendere più accattivante l'offerta formativa.
- Immagine esterna della scuola ancora da migliorare.

#### *Idee per il miglioramento*

- Rinnovare l'offerta formativa, sia migliorando gli indirizzi di studi già presenti, sia valutando l'opportunità di aprire nuovi indirizzi di studi.

#### **Evidenze**

POF

Questionari di soddisfazione

Scuola in chiaro

#### **Punteggio**

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>60</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>50</b>

<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>30</b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b>20</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	40



## **Critero 5: Processi**

### **5.3 Innovare i processi coinvolgendo i cittadini/clienti**

#### ***Sintesi complessiva del sottocriterio Punti di forza***

- I portatori di interesse sono da anni coinvolti in un processo di formazione basato sull'utilizzo delle nuove tecnologie. In particolare, le famiglie e gli studenti si servono del Registro elettronico, per essere a conoscenza in tempo reale dell'andamento didattico-disciplinare dello studente e di tutte le attività in essere della scuola.
- L'Istituto, attraverso i contatti stabiliti in fase di progettazione del POF, attiva un processo di apprendimento tenendo conto delle proposte che pervengono da altre organizzazioni a livello locale e nazionale, tese ad innovare l'organizzazione della didattica.
- Nelle classi del serale l'attività è svolta utilizzando le metodologie della didattica *blended*, che prevede buona parte dell'attività didattica in modalità *online*. In particolare, viene utilizzata una piattaforma *e-learning*, centrata sul CMS Moodle, che consente ad ogni studente di interagire con i propri compagni, tutor, docenti. Gli studenti accedono ai materiali didattici comprendenti file da utilizzare offline, realizzati specificamente in vari formati, tra cui anche file sonori MP3 per I-Pod, link per accedere a percorsi reperibili nella rete internet. E' costituita una comunità virtuale con *e-group*, messaggeria istantanea, forum di discussione. Vengono attivate inoltre modalità didattiche come la videoconferenza.
- Al fine di superare attivamente gli ostacoli all'innovazione e al rinnovamento, la scuola si è attivata con il progetto Wi-Fi in aula, che ha come obiettivo creare una rete wireless dedicata agli studenti a implementazione della rete wireless della scuola.

#### ***Punti di forza***

- Presenza di due piattaforme Moodle, una utilizzata nel corso Diplomasì online e una nelle cl@ssi 2.0.
- Elaborazione di materiali da parte di docenti a disposizione degli studenti attraverso la piattaforma.
- Aggiornamento specifico del personale docente per operare con queste metodologie.

#### ***Aree da migliorare***

- Implementazione della rete di relazioni con il mondo esterno, orientate sia al cittadino-cliente che alle altre istituzioni scolastiche del territorio.
- Effettuare un'indagine sistematica sulle attività degli studenti dopo il diploma, per allineare le competenze del percorso scolastico con quelle del mondo del lavoro.

#### ***Idee per il miglioramento***

- Installazione nel maggior numero di aule possibili di videoproiettori
- Diffusione della metodologia utilizzata in cl@sse 2.0 nelle altre classi dell'Istituto.

#### **Evidenze**

POF

Progetto [CI@ssi2.0](mailto:CI@ssi2.0)

Progetto Diplomarsi online

## Punteggio

<b><i>Punteggio plan</i></b>	<b>70</b>
<b><i>Punteggio do</i></b>	<b>50</b>
<b><i>Punteggio check</i></b>	<b>30</b>
<b><i>Punteggio act</i></b>	<b>10</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	40



## **Critero 6: Risultati orientati al cittadino/ cliente**

### **6.1. I risultati della misurazione della soddisfazione del cittadino/cliente**

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- La soddisfazione per la scuola degli studenti delle classi serali è molto più alta di quella delle classi del mattino e si attesta intorno al 74% delle classi serali, rispetto al 51% di quelle del mattino. La soddisfazione dei genitori invece si attesta al 60%, mentre quella per la comunicazione, sia da parte dei genitori che degli studenti, è del 63-64%.
- A partire dallo scorso anno scolastico, in occasione del lavoro con VALeS, la scuola ha iniziato un'indagine sulla soddisfazione dei portatori di interesse e a seguito di ciò ad attivare azioni di miglioramento per la qualità dei servizi. Lo scorso anno, all'interno del progetto VALeS, è stata rilevata la soddisfazione degli studenti individuando delle classi a campione, mentre per gli studenti del serale e dei genitori la rilevazione è avvenuta a compilazione volontaria. Quest'anno sono stati distribuiti dei questionari di soddisfazione specificamente modellati in base ai criteri di CAF. Questo ha reso difficile la comparazione tra i questionari dello scorso anno, con quelli dell'anno in corso e la conseguente rilevazione del trend.
- Di seguito riportiamo i dati relativi alle rilevazioni di quest'anno:

#### Soddisfazione dei genitori

	Media Normalizzata numero scala 0-100
Rapporti interpersonali e clima	63,9731
Preparazione dei docenti	59,5960
Criteri di valutazione	59,5960
Soddisfazione per la scuola	56,7100
	59,9687

Questionari esaminati per il calcolo	66
--------------------------------------	----

#### Soddisfazione degli studenti

	Media Normalizzata numero scala 0-100
Rapporti interpersonali e clima	58,4520
Preparazione dei docenti	44,3732
Criteri di valutazione	53,7037
Soddisfazione per la scuola	48,0532
	51,1455

Questionari esaminati per il calcolo	234
--------------------------------------	-----

#### Soddisfazione degli studenti classi serali

---

	Media Normalizzata numero scala 0-100
Rapporti interpersonali e clima	80,5195
Preparazione dei docenti	72,4242
Criteri di valutazione	72,5108
Soddisfazione per la scuola	69,0260
	73,6201

Questionari esaminati per il calcolo	154
--------------------------------------	-----

#### Soddisfazione per la comunicazione interna

	Media Normalizzata numero scala 0-100
Soddisfazione studenti	59,6391
Soddisfazione dei genitori	69,0236
	64,3313

#### Soddisfazione per la comunicazione esterna

	Media Normalizzata numero scala 0-100
Soddisfazione studenti	57,7398
Soddisfazione dei genitori	68,1818
	62,9608

#### Questionari esaminati per il calcolo

studenti	234
Genitori	66

Di seguito i dati rilevati nell'anno scolastico 2012/13:

**Tabella 1 - Frequenza e percentuale di studenti che hanno compilato il questionario nella scuola (a.s. 2012-2013)**

	<b>Scuola GRIS01200Q Secondaria II grado</b>	<b>Scuole VALES Secondaria II grado</b>
Studenti iscritti al II anno*	255	22041
Studenti partecipanti	125	14254
Studenti partecipanti in %	49,02%	64,67%

\* Il numero degli studenti iscritti è stato acquisito dalla base dati MIUR a inizio anno scolastico. Potrebbero esserci oscillazioni rispetto al numero effettivo di studenti.



Tabella 2. Media e deviazione standard per l'area "Accettazione tra compagni"

Area 1. Accettazione tra compagni	Media	Deviazione Standard
Scuola GRIS01200Q - Secondaria II grado	7,38	± 1,41
Totale scuole VALES Secondaria II grado	7,90	± 1,42

Tabella 3. Media e deviazione standard per l'area "Comportamenti tra compagni"

Area 2. Comportamenti problematici tra compagni	Media	Deviazione Standard
Scuola GRIS01200Q - Secondaria II grado	4,19	± 1,40
Totale scuole VALES Secondaria II grado	3,88	± 1,31

Tabella 4. Media e deviazione standard per l'area "Autoefficacia scolastica"

Area 3. Autoefficacia scolastica	Media	Deviazione Standard
Scuola GRIS01200Q - Secondaria II grado	6,95	± 1,64
Totale scuole VALES Secondaria II grado	7,35	±1,41

Tabella 8. Media e deviazione standard per l'area "Clima scolastico"

Area 1. Clima Scolastico	Media	Deviazione Standard
Scuola GRIS01200Q - Secondaria II grado	6,88	± 1,16
Totale scuole VALES Secondaria II grado	7,50	± 1,07

Tabella 13 - Frequenza e percentuale di studenti che hanno compilato il questionario nella scuola (a.s. 2012-2013)

	Scuola GRIS01200Q Secondaria II grado	Scuole VALES Secondaria II grado
Studenti iscritti al II anno*	255	22041
Genitori partecipanti	42	6450
Genitori partecipanti in %	16,47%	29,26%

\* Il numero degli studenti iscritti è stato acquisito dalla base dati MIUR a inizio anno scolastico. Potrebbero esserci oscillazioni rispetto al numero effettivo di studenti.

Tabella 14. Media e deviazione standard per l'area "Percezione dell'insegnamento"

Area 1. Percezione dell'insegnamento	Media	Deviazione Standard
Scuola GRIS01200Q - Secondaria II grado	7,30	± 0,98
Totale scuole VALES Secondaria II grado	7,56	± 1,12

Tabella 15. Media e deviazione standard per l'area "Benessere dello studente a scuola"

Area 2. Benessere dello studente a scuola	Media	Deviazione Standard
Scuola GRIS01200Q - Secondaria II grado	7,91	± 1,06
Totale scuole VALES Secondaria II grado	8,05	± 1,29

Tabella 16. Media e deviazione standard per l'area "Organizzazione e funzionamento della scuola"

Area 3. Organizzazione e funzionamento della scuola	Media	Deviazione Standard
Scuola GRIS01200Q - Secondaria II grado	6,61	± 0,99
Totale scuole VALES Secondaria II grado	7,12	± 1,23

### *Punti di forza*

- L'adesione a VALES ha rappresentato un punto di partenza per il processo di valutazione.
- Presenza di un Piano di miglioramento (VALES) in fase di attuazione.

### *Aree da migliorare*

- Le famiglie sono poco coinvolte nelle attività della scuola.
- Manca una statistica sul placement.

### *Idee per il miglioramento*

- Elaborare strategie per incrementare il coinvolgimento dei genitori nelle attività della scuola.
- Elaborare delle strategie per la rilevazione del placement.

### Evidenze

Questionari di soddisfazione relativi a VALES e CAF.

### Punteggio

<b>Punteggio trend</b>	20
<b>Punteggio target</b>	60
<b>Punteggio Totale</b>	90
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	<b>40</b>



## **Critero 6: Risultati orientati al-cittadino/ cliente**

### 6.2 Gli indicatori di orientamento al cittadino/cliente

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- L'Istituto dall'a.s. 2011-2012 si è dotato di un regolamento interno circa i tempi di evasione delle pratiche di ufficio, come da prot. N. 2108/A40, e ad oggi non sono state formalizzate contestazioni.
- Il numero delle iscrizioni al primo anno è andato diminuendo, anche se non è possibile stabilire in che misura questo sia legato a dinamiche interne alla scuola o esterne.
- Sulla formazione del personale, fino all'a.s. 2011-2012 era presente nella scuola una Funzione Strumentale specifica, che aveva il compito di raccogliere i bisogni formativi e conseguentemente programmare attività di formazione mirate. Attualmente questo ruolo è ricoperto dal DS, che comunica attraverso il sito dell'Istituto e in tutte le occasioni di carattere collegiale le attività formative, dando particolare rilievo a quelle in linea con gli obiettivi della scuola.
- E' presente nella scuola una Funzione Strumentale dedicata alla gestione delle diversità e all'inclusione. Le risorse indirizzate verso quest'area sono determinate dall'alto tasso di presenza di studenti extracomunitari e famiglie in difficoltà.
- Grazie a VALeS è emersa come criticità la partecipazione attiva delle famiglie alla vita scolastica, il cui coinvolgimento, pertanto, è stato individuato come uno degli obiettivi del Piano di miglioramento di VALeS, dedicando alla stessa la FS "Rapporti con le famiglie e gli studenti". Nel corrente anno scolastico il numero dei genitori che hanno partecipato all'elezione dei Rappresentanti dei genitori è pari soltanto al 17%. Questo dato può essere in parte spiegato con il bacino di utenza degli studenti, che provengono in buona parte da zone limitrofe della provincia, ma anche dall'alta percentuale di stranieri, che non hanno regolare accesso ai canali comunicativi, come dal livello di istruzione delle famiglie.
- Nell'a.s. 2012-2013 la scuola ha operato una revisione del regolamento di Istituto, adottando una politica di maggiore rigore, che ha avuto come esito un aumento del numero di provvedimenti disciplinari. Questo, insieme all'introduzione del Registro elettronico per le assenze e per le note disciplinari, in collaborazione con le famiglie, ha determinato un riflesso positivo nell'a.s. in corso, con un calo delle assenze e del numero di provvedimenti disciplinari.
- Nell'a.s. in corso risulta un calo delle ore legate al recupero e delle ore dedicate alle attività di orientamento. Le motivazioni del trend negativo per alcune attività sono legate alla diminuzione dei fondi e alla normativa che non consente di reperire risorse umane esterne. Gli obiettivi sono definiti solo per le singole attività e non per area.

#### *Punti di forza*

- Attivazione di un piano per il coinvolgimento delle famiglie.
- Presenza sul sito di un'area dedicata alla formazione, in cui è possibile

reperire tutte le proposte.

- Presenza di una Funzione Strumentale per la Gestione delle diversità.
- Presenza di un Ufficio Relazioni con il Pubblico, che rende più efficace e funzionale l'accesso dell'utenza agli uffici.

### Aree da migliorare

- Bassa percentuale di genitori partecipanti alle elezioni per gli organi collegiali.
- Numero di iscrizioni in diminuzione in alcuni indirizzi.
- Alcuni indicatori non vengono monitorati e i dati non sono di facile reperibilità e lettura.

### Idee per il miglioramento

- Coinvolgimento delle famiglie nelle attività della scuola.
- Attivare azioni di monitoraggio sistematiche che permettano di rilevare l'andamento dell'istituzione rispetto ai risultati orientati al cittadino-cliente.
- Creare con strumenti informatici un modello che consenta di archiviare i dati relativi ai vari indicatori.

### Evidenze

Scuola in Chiaro.

Dati forniti dagli uffici e dal personale interessato.

### Punteggio

Fase	Attributi / Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
TREND	I trend sono positivi e/o le performance sono costantemente buone	Nessuna misurazione o indicazioni sporadiche o trend negativi non motivati	Alcuni trend positivi o alcune performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano le aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 40% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance buone negli ultimi 3 anni e che riguardano il 60% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 80% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano tutti i risultati delle aree e/o attività pertinenti
	Punteggio TREND	0 5 10	1 2 2 3	3 4 4 5	5 6 6 7	7 8 8 9	9 10



## **Critero 7: Risultati relativi al personale**

### **7.1. I risultati della misurazione della soddisfazione e della motivazione del personale**

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

Di seguito sono riportati i risultati relativi all'a.s. in corso:

	Punteggi		
	Docenti	ATA	Tutto il personale
comunicazione interna	65,59	66,91	66,25
coinvolgimento nelle scelte	44,65	41,98	43,31
accesso alle informazioni	66,17	72,84	69,51
Riconoscimento	44,55	50,00	47,28
clima e ambiente di lavoro	57,19	55,69	56,44
soddisfazione prof.le	51,05	52,26	51,65
Leadership	58,88	64,94	61,91
Soddisfazione per la comunicazione esterna - IMMAGINE DELLA SCUOLA	61,17	80,25	70,71
VALORE INDICATORE (media ponderata delle 8 aree)			57,52
Questionari esaminati per il calcolo	128 (101 docenti e 27 ATA)		

- In generale la soddisfazione per la comunicazione interna è elevata, così come per quella esterna, grazie anche alla centralità delle nuove tecnologie; sono apprezzati anche il clima di lavoro, la soddisfazione professionale e la leadership; sotto il 50% è invece il coinvolgimento nelle scelte, mentre di poco sotto al 50% o coincidente con esso è il riconoscimento professionale.

#### *Punti di forza*

- Comunicazione abbastanza efficace.
- Riconoscimento del ruolo della leadership.

#### *Aree da migliorare*

- Non pienamente soddisfacente il coinvolgimento nelle scelte.
- Carente la soddisfazione rispetto al riconoscimento professionale.

#### *Idee per il miglioramento*

- Maggiore condivisione in fase di assegnazione degli incarichi, attraverso una indicazione preventiva dell'impegno previsto e delle relative risorse economiche assegnate.

## Evidenze

Questionari di soddisfazione.

## Punteggio

Fase	Attributi / Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
<b>TREND</b>	I trend sono positivi e/o le performance sono costantemente buone	Nessuna misurazione o indicazioni sporadiche o trend negativi non motivati	Alcuni trend positivi o alcune performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano le aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 40% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance buone negli ultimi 3 anni e che riguardano il 60% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 80% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano tutti i risultati delle aree e/o attività pertinenti
	<b>Punteggio TREND</b>	0 5 1 0	1 2 2 3 0	3 4 4 5 0	5 6 6 7 0	7 8 8 9 0	9 10 0 0
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b> Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti e gli stessi sono stati definiti in modo appropriato.	Non ci sono obiettivi o vengono fornite indicazioni sporadiche	Alcuni obiettivi raggiunti e appropriati	Raggiunti e appropriati per il 40% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 60% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 80% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per tutti i risultati
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>	0 5 1 0	1 2 2 3 0	3 4 4 5 0	5 6 6 7 0	7 8 8 9 0	9 10 0 0
	<b>CONFRONTI</b> Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne)	Nessun confronto o confronti con organizzazioni scelte in modo non	Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati	Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 25% dei risultati scelti in modo	Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 50% dei risultati scelti in modo	Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 60% dei risultati scelti in modo	Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato

e scelte in modo appropriato.	appropriato					appropriato					appropriato					appropriato																			
<b>Punteggio CONFRONTI</b>			0	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10												
<b>COPERTURA</b>	I risultati sono relativi alle aree pertinenti ed eventualmente segmentati quando appropriato.					Nessun risultato o indicazioni sporadiche					I risultati riguardano il 20% delle aree e/o attività pertinenti					I risultati riguardano il 40% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato					I risultati riguardano il 60% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato					I risultati riguardano il 80% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato					I risultati riguardano tutte le aree e/o attività pertinenti E sono segmentati quando appropriato				
<b>Punteggio COPERTURA</b>			0	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10												
<b>Punteggio totale : 40</b>																																			





## **Critero 7: Risultati relativi al personale**

### **7.2 Gli indicatori di risultato del personale**

Numero richieste di trasferimento:

	a.s. 2011/2012	a.s. 2012/2013	a.s. 2013/2014
Percentuale richieste trasferimento docenti	15	12	14
Percentuale richieste trasferimento personale ATA	33	9	3
Numero giorni di assenza/ numero totale docenti	11,91	17,61	0,84
Numero giorni di assenza/ numero totale personale ATA	19	24,92	5,95
Percentuale di persone che accedono al FIS docenti	58,02	59,05	
Percentuale di persone che accedono al FIS personale ATA	87,10	94,12	

Sintesi complessiva del sottocriterio

- Le richieste di trasferimento volontario nell'a.s. 2011/12 sono più elevate rispetto agli anni successivi probabilmente anche a causa del ridimensionamento dell'Istituto.
- Le assenze dei docenti e del personale ATA, nei tre anni presi a riferimento, mettono in evidenza un forte calo nell'ultimo periodo anche se il dato è provvisorio.
- Circa il 60% dei docenti accede al fondo di Istituto mentre per il personale ATA questa percentuale supera il 90%. Dall'analisi dei dati emerge che a fronte di una grande mole di attività svolte (vedi POF) la partecipazione al fondo di Istituto e gli incarichi formalizzati sono relativamente bassi, il che fa pensare che il lavoro viene svolto in massima parte dalle medesime persone.
- Dal numero di progetti e riconoscimenti pubblicati quotidianamente sulla home page della scuola emerge un'attività effervescente di cui però non viene mantenuta memoria

storica.

### *Punti di forza*

- Pubblicazione sul sito della scuola dei numerosi riconoscimenti esterni sia individuali che di gruppo.
- Trend positivo delle assenze del personale.

### *Aree da migliorare*

- Carente l'area relativa alla formazione mancando una figura di riferimento
- Mancanza di una memoria storica che raccolga nel tempo i riconoscimenti ottenuti
- Poche persone ricoprono molti incarichi

### *Idee per il miglioramento*

- Individuare una figura di riferimento che, oltre a organizzare una formazione secondo attività o settori di riferimento, analizzi e restituisca una analisi della formazione effettuata attraverso indicatori quali livelli di partecipazione, gradimento, valutazione ottenuta, ecc.
- Distribuzione degli incarichi ad un numero più elevato di persone

### Evidenze

Dati restituiti dagli Uffici

### Punteggio

Fase	Attributi / Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
<b>TREND</b>	I trend sono positivi e/o le performance sono costantemente buone	Nessuna misurazione o indicazioni sporadiche o trend negativi non motivati	Alcuni trend positivi o alcune performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano le aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 40% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance buone negli ultimi 3 anni e che riguardano il 60% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 80% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano tutti i risultati delle aree e/o attività pertinenti

	Punteggio TREND			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100							
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>  Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti  e  gli stessi sono stati definiti in modo appropriato.	Non ci sono obiettivi o vengono fornite indicazioni sporadiche					Alcuni obiettivi raggiunti  e  appropriati					Raggiunti  e  appropriati per il 40% circa dei risultati					Raggiunti  e  appropriati per il 60% circa dei risultati					Raggiunti  e  appropriati per il 80% circa dei risultati					Raggiunti  e  appropriati per tutti i risultati				
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100							
	<b>CONFRONTI</b>  Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne)  e  scelte in modo appropriato.	Nessun confronto  o  confronti con organizzazioni scelte in modo non appropriato					Confronti non favorevoli  o  favorevoli per alcuni risultati					Alcuni confronti favorevoli  pari almeno  al 25% dei risultati scelti in modo appropriato					Alcuni confronti favorevoli  pari almeno al  al 50% dei risultati scelti in modo appropriato					Alcuni confronti favorevoli  pari almeno al  al 60% dei risultati scelti in modo appropriato					Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato				
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100							
	<b>COPERTURA</b>  I risultati sono relativi alle aree pertinenti ed eventualmente segmentati quando appropriato.	Nessun risultato  o  indicazioni sporadiche					I risultati riguardano il 20% delle aree e/o attività pertinenti					I risultati riguardano il 40% delle aree e/o attività pertinenti  e sono  segmentati quando appropriato					I risultati riguardano il 60% delle aree e/o attività pertinenti  e sono  segmentati quando appropriato					I risultati riguardano il 80% delle aree e/o attività pertinenti  e sono  segmentati quando appropriato					I risultati riguardano tutte le aree e/o attività pertinenti  E sono  segmentati quando appropriato				
	<b>Punteggio COPERTURA</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100							
<b>Punteggio totale : 30</b>																															



## **Critero 8: Risultati relativi alla società**

I

### **8.1. I risultati sociali percepiti dai portatori di interesse**

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

#### 8\_Risultati relativi alla società

Media  
Normalizzata  
numero scala 0-  
100

Efficacia comunicazione documentazione	82
Offerta formativa	89
Coinvolgimento	75
Competenze degli allievi	67
	<b>78</b>

Questionari esaminati per il calcolo 4

#### *Punti di forza*

- Poche le aziende che hanno risposto all'invito a compilare il questionario. Le risposte date manifestano, in generale, un buon livello di soddisfazione.
- Il nostro istituto, già da molti anni, collabora con alcune associazioni presenti sul territorio, come l'AVIS di Grosseto, che propone annualmente incontri di sensibilizzazione sul tema della donazione del sangue; l'ACI organizza giornate di "Guida sicura", che prevedono una simulazione reale di situazioni pericolose, in cui un automobilista si può trovare in caso di condizioni avverse.
- In ambito sportivo, c'è sempre stata un'attenzione ai giochi sportivi, attraverso la partecipazione ai Giochi della Gioventù e anche ad altri progetti, come quello finanziato dal C.O.N.I. che riguardava la preparazione per diventare giudici di gara. I nostri studenti sono anche impegnati nell'organizzazione e nell'attuazione delle gare paraolimpiche di atletica, che si tengono annualmente a Grosseto, coinvolgendo le scuole.
- Un'attenzione particolare è sempre stata riservata alle attività culturali legate al territorio e non solo, anche attraverso la realizzazione di opere (prodotti di carattere grafico e artistico), nonché la partecipazione alle iniziative per la giornata della memoria, che si concretizzano ogni due anni nel viaggio fatto con il treno della MEMORIA presso i campi di sterminio. Altre attività

significative hanno riguardato il tema della legalità, con la collaborazione della Fondazione Caponnetto.

- Gli Enti pubblici del territorio fanno spesso riferimento all'Istituto, soprattutto in occasione di eventi, per la preparazione di materiale di carattere pubblicitario o artistico. Di notevole importanza è la partecipazione degli studenti dell'indirizzo musicale a manifestazioni culturali o prettamente dedicate alla musica.
- Dopo anni di informazione sull'importanza delle tematiche ambientali, la scuola, in collaborazione con il COSECA, ha predisposto la raccolta differenziata per i materiali di scarto.
- La scuola viene incontro agli studenti che si trovano in situazione di svantaggio economico ma non solo, attivando canali di solidarietà e intraprendendo iniziative finalizzate all'integrazione. La FS Rapporti con studenti/ famiglie ha infatti introdotto sul sito dell'istituto una sezione specifica in lingua fra quelle più rappresentative, considerato il sempre maggiore numero degli studenti stranieri nelle classi.
- L'Istituto di nuova formazione, determinato dal dimensionamento della rete scolastica provinciale e i cui indirizzi di studi sono stati oggetto di riordino ministeriale, risente di una difficoltà ad essere percepito nella sua nuova veste sul territorio.
- Nell'ultimo a.s. il numero di articoli redatti nell'ambito dell'area Comunicazione interna ed esterna è subito un forte calo, passando dai 40 articoli dell'a.s. 2011-2012 ai 23 attuali. Ciò è dovuto alla difficoltà a trovare risorse umane disponibili a impegnarsi nell'attività, pur rivestendo questa un ruolo fondamentale ai fini della promozione dell'istituto.

#### ATTIVITA' PIANO OFFERTA FORMATIVA a.s. 2011-2012

<b>AREA EDUCATIVA E DIDATTICA TRASVERSALE</b> <b>Attività e progetti che implicano rapporti con enti e istituzioni</b>	<b>Incarichi</b>	<b>Scheda Monitorag</b>	<b>Scheda Valutazion e</b>	<b>Obiet</b>
<b>Orientamento</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>P</b>
<b>Diverse abilità/Rapporti con Enti per H</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>P</b>
<b>Alternanza scuola lavoro/Organiz. Stage</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>T</b>
<b>Per-Corsi di Qualità</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
<b>Concorsi studenti</b>				
<b>Sperimentazione LIM</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
<b>Peer education e Life skills/ Ed. alla salute</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>T</b>
<b>Patentino Ciclomotore</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>T</b>

<b>Ed. Ambientale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
<b>Relazione studenti/famiglie</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>P</b>
<b>Ed. alla salute</b>				
<b>Ed. ambientale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>T</b>
<b>Consiglio Provinciale/ Consulta Studenti</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>T</b>
<b>Parlamento Regionale degli Studenti Toscani (PRST)</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>P</b>
<b>Scuola e volontariato in Toscana</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
<b>Viaggi di istruzione e scambi</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>T</b>
<b>“Fuori Classe”</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>T</b>
<b>Schoolcounseling- la prevenzione del disagio</b>				
<b>Centro sportivo scolastico in rete</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
<b>Attività integrative dell’offerta formativa del Polo</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>T</b>
<b>TOTALI</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	
<b>% incarichi e restituzione scheda</b>		<b>86%</b>	<b>62%</b>	

**LEGENDA:**

++= Autovalutazione Positiva

+= Autovalutazione Parzialmente Positiva

-+= Autovalutazione Parzialmente Negativa

= Autovalutazione Negativa

N= Obiettivi Non conseguiti

P= Obiettivi Parzialmente conseguiti

T= Obiettivi Totalmente conseguiti

Da riproporre: **si** **si con variazioni** **no**

**ATTIVITA' PIANO OFFERTA FORMATIVA a.s. 2012-2013**

	<b>Incarichi</b>	<b>Scheda Monitorag</b>	<b>Scheda Valutazione</b>	<b>Obiet.</b>
<b>AREA EDUCATIVA E DIDATTICA TRASVERSALE</b>  <b>Attività e progetti che implicano rapporti con enti e istituzioni</b>				

<b>Orientamento</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
<b>Diverse abilità/Rapporti con Enti per H</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>T</b>
<b>Alternanza scuola lavoro/Organiz. Stage</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>T</b>
<b>Cattedre Ambulanti</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>P</b>
<b>Peer education e Life skills/ Ed. alla salute</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>P</b>
<b>Ed. Ambientale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
<b>Rapporti con le famiglie degli studenti</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>P</b>
<b>Consiglio Provinciale/ Consulta Studenti</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>T</b>
<b>Attività degli organismi rappresentativi interni degli studenti</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
<b>Scuola e volontariato</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>T</b>
<b>Commissione viaggi di istruzione</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>P</b>
<b>Fuori Classe 2012-2013</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>T</b>
<b>Centro sportivo scolastico in rete</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>T</b>
<b>Attività integrative dell'offerta formativa del Polo</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
<b>TOTALI</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	
% incarichi e restituzione scheda		<b>100%</b>	<b>67%</b>	

#### LEGENDA:

**sì** sì con variazioni non so no

#### *Punti di forza*

- Partecipazione a concorsi.
- Collaborazione con associazioni e fondazioni culturali, di volontariato, sportive.
- Attenzione alle diversità e alle condizioni socio-economico-culturali degli studenti e delle famiglie.

#### *Aree da migliorare*

- È scarsa la visibilità sul territorio del Polo "L. Bianciardi" come nuova istituzione.
- Carenza di risorse umane disponibili a impegnarsi nelle varie attività.

## Idee per il miglioramento

- Creare un archivio permanente di tutte le iniziative e diffonderle con modalità più incisive.

## Evidenze

POF.

## Punteggio

Fase	Attributi / Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
TREND	I trend sono positivi e/o le performance sono costantemente buone	Nessuna misurazione o indicazioni sporadiche o trend negativi non motivati	Alcuni trend positivi o alcune performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano le aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 40% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance buone negli ultimi 3 anni e che riguardano il 60% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 80% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano tutti i risultati delle aree e/o attività pertinenti
	<b>Punteggio TREND</b>						
TARGET	<b>OBIETTIVI</b> Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti e gli stessi sono stati definiti in modo appropriato.	Non ci sono obiettivi o vengono fornite indicazioni sporadiche	Alcuni obiettivi raggiunti e appropriati	Raggiunti e appropriati per il 40% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 60% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 80% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per tutti i risultati
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>						
	<b>CONFRONTI</b> Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne) e scelte in modo appropriato.	Nessun confronto o confronti con organizzazioni scelte in modo non appropriato	Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati	Alcuni confronti favorevoli o pari almeno al 25% dei risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli o pari almeno al 50% dei risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli o pari almeno al 60% dei risultati scelti in modo appropriato	Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato
<b>Punteggio CONFRONTI</b>							



	<b>COPERTURA</b>											I risultati riguardano il 40% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato					I risultati riguardano il 60% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato					I risultati riguardano il 80% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato					I risultati riguardano tutte le aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato				
	I risultati sono relativi alle aree pertinenti ed eventualmente segmentati quando appropriato.	Nessun risultato o indicazioni sporadiche					I risultati riguardano il 20% delle aree e/o attività pertinenti																								
<b>Punteggio COPERTURA</b>				0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100							
<b>Punteggio totale : 40</b>																															



## **Critero 8: Risultati relativi alla società**

### **8.2 Gli indicatori della performance sociale dell'organizzazione**

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

	a.s. 2011/2012	a.s. 2012/2013	a.s. 2013/2014
Numero di iniziative sociali	28	15	6
Iniziative a tutela della salute	21	44	32
Convenzioni	16	14	12

- I dati della scuola non sono raccolti con un sistema efficace, che permetta anche una lettura negli anni (trend).
- E' possibile risalire al numero di relazioni con i soggetti esterni attraverso il numero di convenzioni attivate.
- L'attenzione ricevuta dai media è misurabile attraverso i dati forniti dalla Responsabile della Comunicazione interna ed esterna, che raccoglie il materiale prodotto per ciascun a.s..
- Per quanto riguarda l'integrazione è presente una Funzione Strumentale che elabora ed aggiorna annualmente il Piano di gestione delle diversità e il Piano per l'inclusione.
- I costi dell'inclusione sono sensibilmente aumentati, passando dall'1 al 2% negli ultimi 3 anni.
- Le attività presenti nel POF, relative all'area Performance sociale dell'organizzazione, nel corso degli ultimi 3 anni sono andate diminuendo per numero, a causa della riduzione del FIS e dell'incertezza legata all'entità di questo e al ritardo con cui ciò viene comunicato.

#### *Punti di forza*

- Elevato numero di attività.
- Raggio di azione sul territorio vasto.
- Presenza di un responsabile che cura la comunicazione interna ed esterna.
- Presenza di una FS che si occupa delle diversità e dell'inclusione.

#### *Aree da migliorare*

- Manca una definizione di indicatori per il monitoraggio delle attività.
- Manca una rispondenza totale tra le aree di attività in cui è strutturato il POF e che sono state individuate come funzionali alla scuola e le aree individuate dal CAF.

#### *Idee per il miglioramento*

- Creare un archivio che raccolga tutti i dati della scuola, negli anni, impostato sugli indicatori del CAF.

**Evidenze**  
POF.

# Punteggio

Fase	Attributi / Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
<b>TREND</b>	I trend sono positivi e/o le performance sono costantemente buone	Nessuna misurazione o indicazioni sporadiche o trend negativi non motivati	Alcuni trend positivi o alcune performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano le aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 40% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance buone negli ultimi 3 anni e che riguardano il 60% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 80% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano tutti i risultati delle aree e/o attività pertinenti
	<b>Punteggio TREND</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b> Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti e gli stessi sono stati definiti in modo appropriato.	Non ci sono obiettivi o vengono fornite indicazioni sporadiche	Alcuni obiettivi raggiunti e appropriati	Raggiunti e appropriati per il 40% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 60% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 80% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per tutti i risultati
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
	<b>CONFRONTI</b> Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne) e scelte in modo appropriato.	Nessun confronto o confronti con organizzazioni scelte in modo non appropriato	Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati	Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 25% dei risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 50% dei risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 60% dei risultati scelti in modo appropriato	Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato
<b>Punteggio CONFRONTI</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100	

<p><b>COPERTURA</b></p> <p>I risultati sono relativi alle aree pertinenti ed eventualmente segmentati quando appropriato.</p>	<p>Nessun risultato o indicazioni sporadiche</p>	<p>I risultati riguardano il 20% delle aree e/o attività pertinenti</p>	<p>I risultati riguardano il 40% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato</p>	<p>I risultati riguardano il 60% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato</p>	<p>I risultati riguardano il 80% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato</p>	<p>I risultati riguardano tutte le aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato</p>																					
							<p><b>Punteggio COPERTURA</b></p>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
<p><b>Punteggio totale : 25</b></p>																											



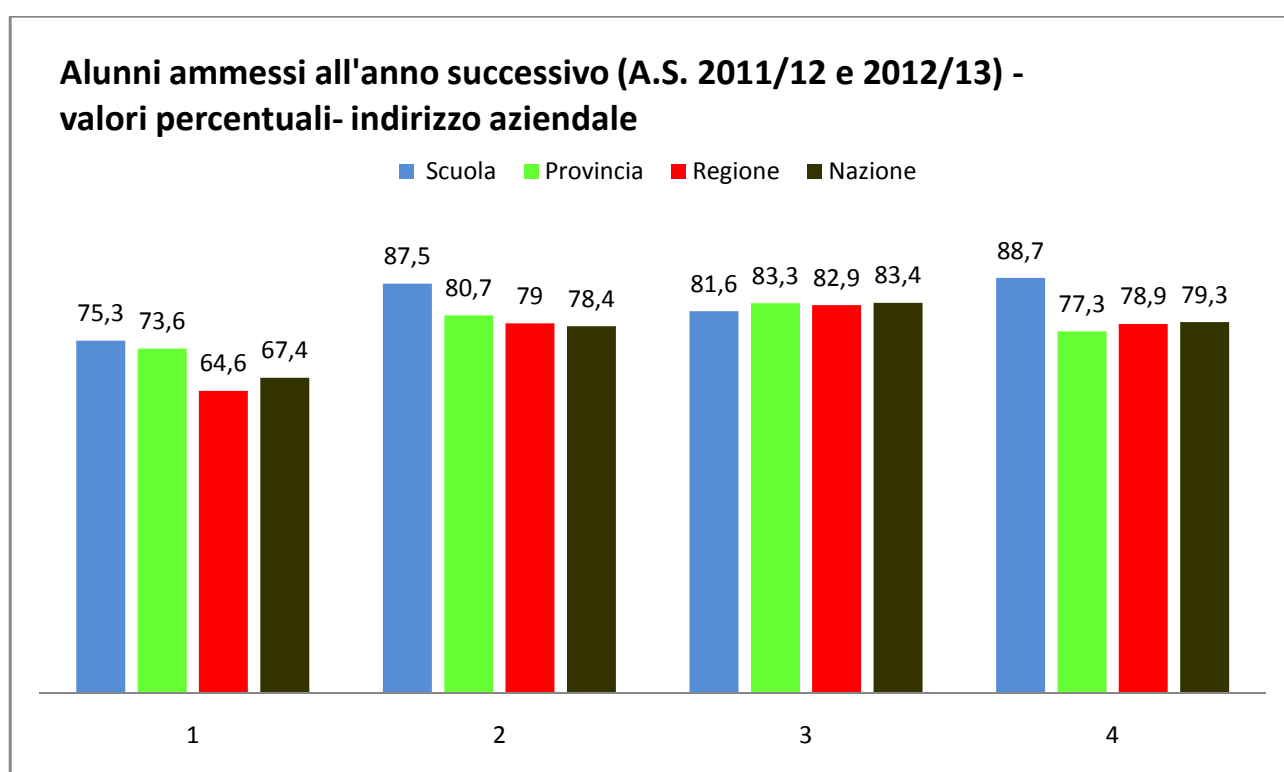
## **Critério 9: Risultati delle performance chiave**

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

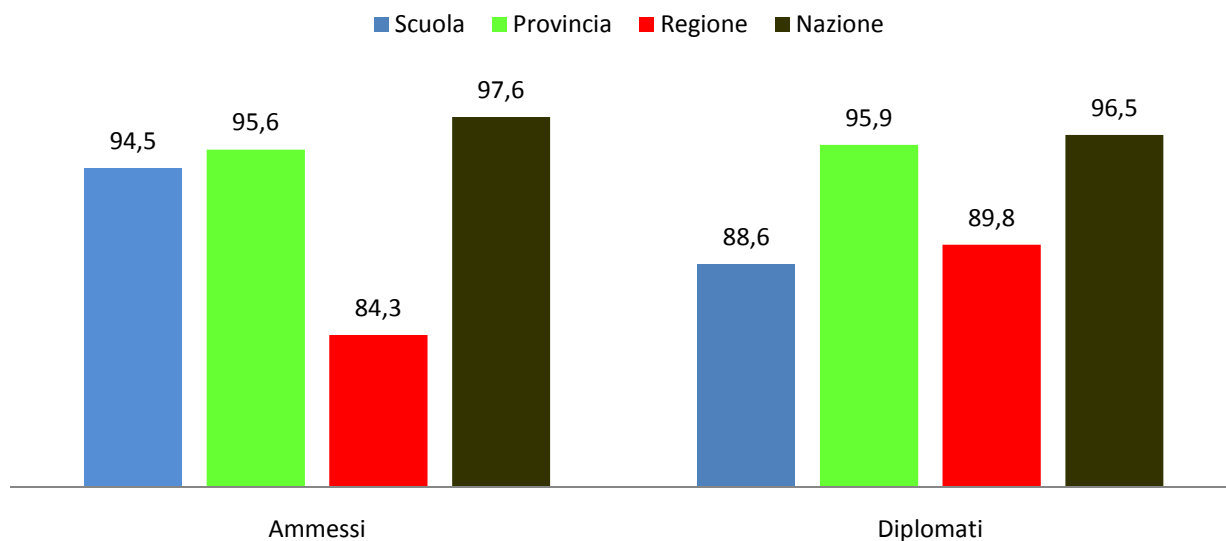
#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

- Di seguito sono riportati i dati relativi alle iscrizioni, alle ammissioni agli anni successivi, ai diplomati, ai ripetenti, ai trasferimenti in ingresso e in uscita degli studenti, con relativi trend e suddivisi per indirizzo.

Aziendale

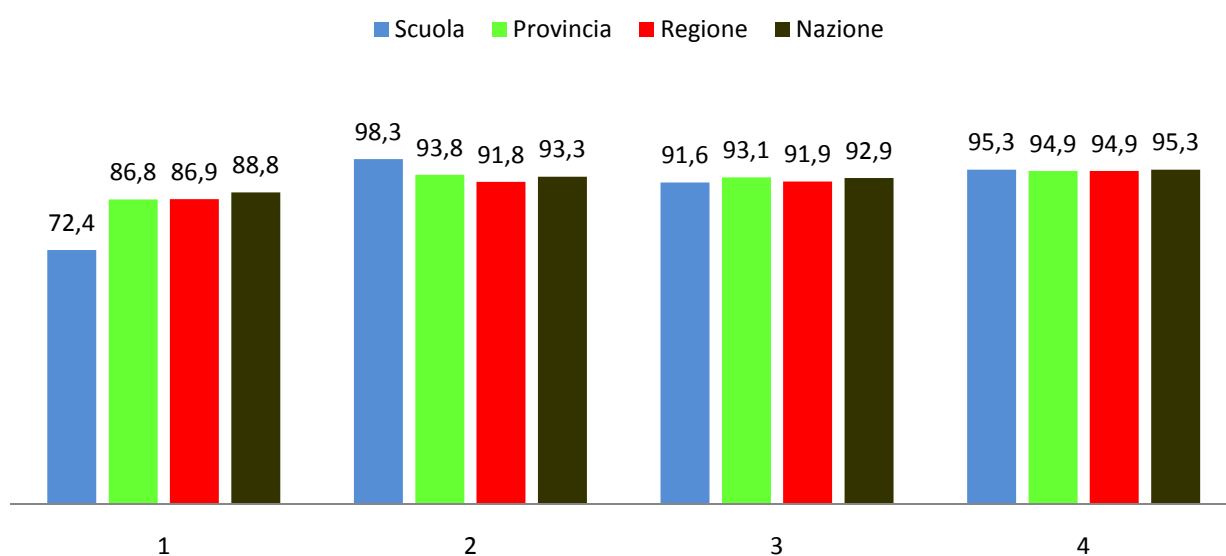


### Alunni ammessi e diplomati all'Esame di Stato (A.S. 2012/2013) - valori percentuali - indirizzo aziendale



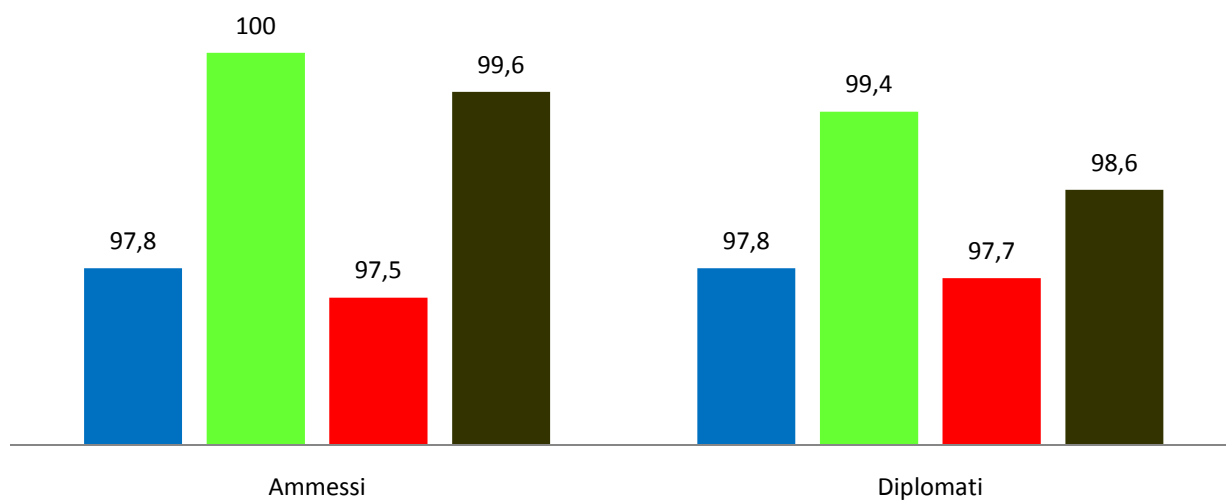
### Artistico

### Alunni ammessi all'anno successivo (A.S. 2011/12 e 2012/13) - valori percentuali-indirizzo artistico



**Alunni ammessi e diplomati all'Esame di Stato (A.S. 2012/2013) - valori percentuali - indirizzo artistico**

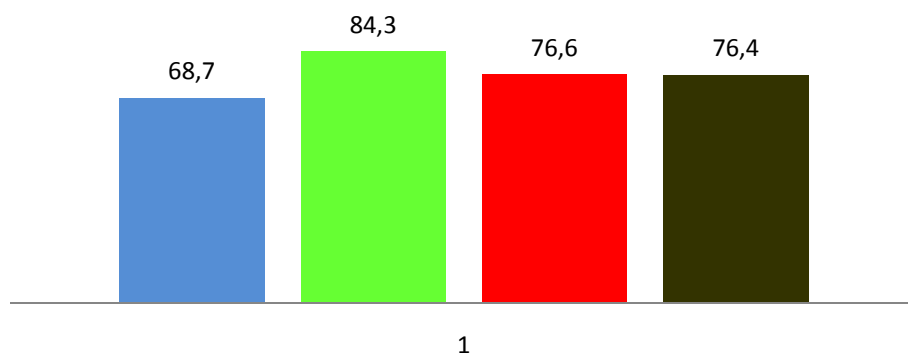
■ Scuola ■ Provincia ■ Regione ■ Nazione



**Indirizzo tecnico grafico e comunicazione**

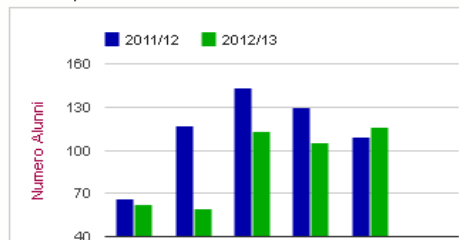
**Alunni ammessi all'anno successivo (A.S. 2011/12) valori percentuali - indirizzo grafica e comunicazione**

■ Scuola ■ Provincia ■ Regione ■ Nazione

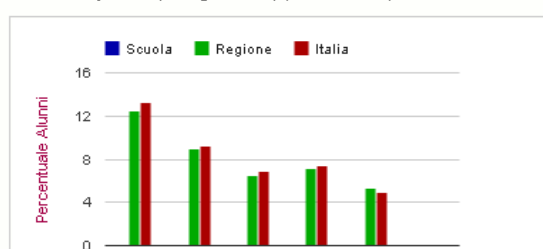


**Aziendale**

**Alunni iscritti negli ultimi due anni scolastici (A.S. 2011/12 e 2012/13)**

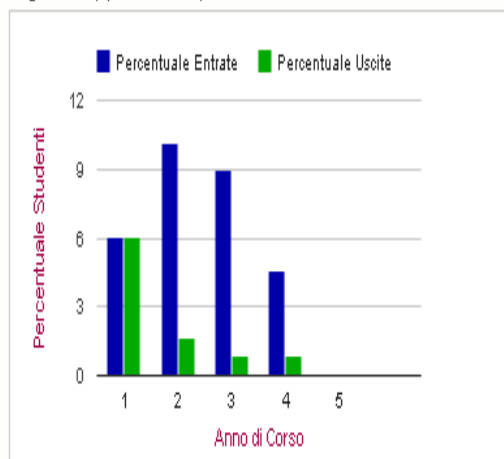


**Studenti Ripetenti (% sugli iscritti) (A.S. 2012/13)**

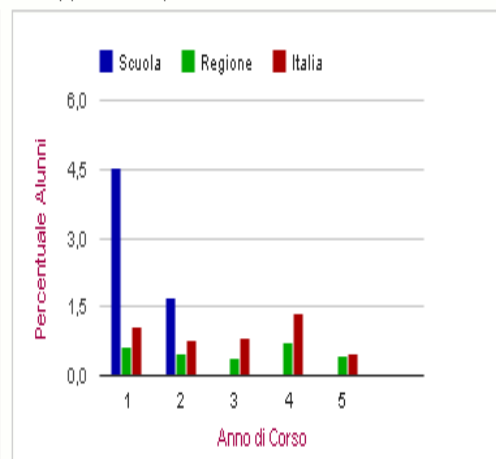


LA SCUOLA  
in CHIARO

**Trasferimenti studenti in ingresso ed in uscita in corso d'anno (% sugli iscritti) (A.S. 2011/12)**



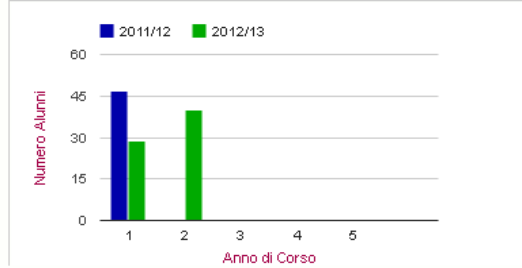
**Studenti che hanno abbandonato gli studi in corso d'anno (% sugli iscritti) (A.S. 2011/12)**



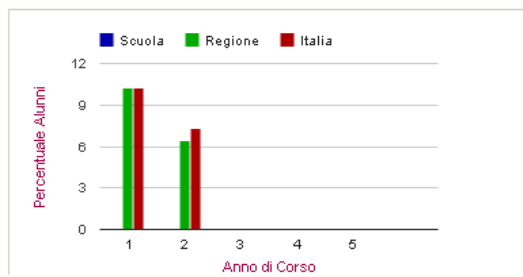
*tecnico*



**Aluni iscritti negli ultimi due anni scolastici (A.S. 2011/12 e 2012/13)**

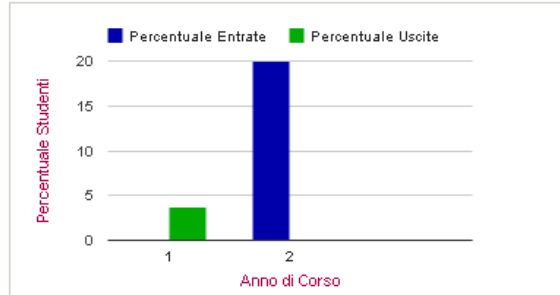


**Studenti Ripetenti (% sugli iscritti) (A.S. 2012/13)**

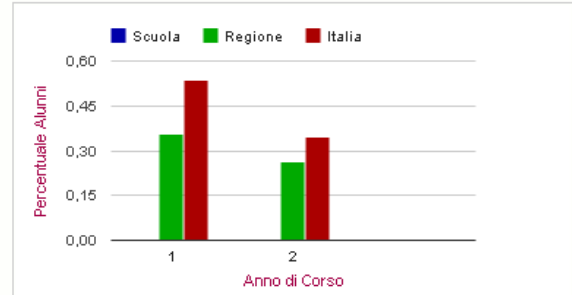


LA SCUOLA in CHIARO

**Trasferimenti studenti in ingresso ed in uscita in corso d'anno (% sugli iscritti) (A.S. 2011/12)**

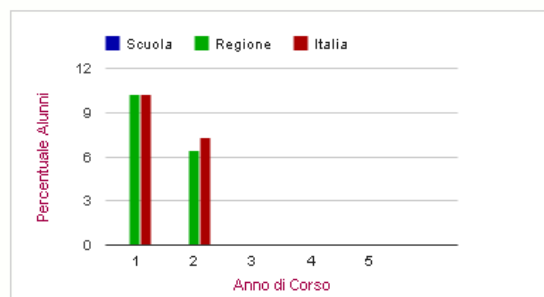
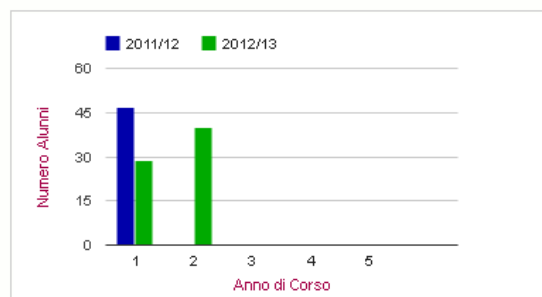


**Studenti che hanno abbandonato gli studi in corso d'anno (% sugli iscritti) (A.S. 2011/12)**



LA SCUOLA in CHIARO

## liceo artistico

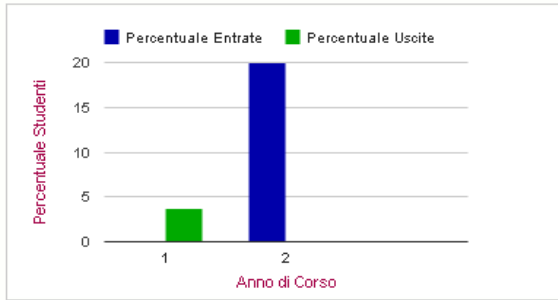


**Trasferimenti studenti in ingresso ed in uscita in corso d'anno (% sugli iscritti) (A.S. 2011/12)**

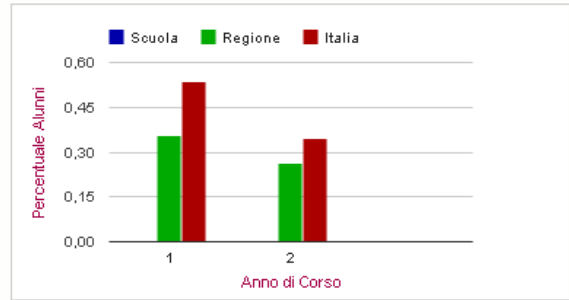
**Studenti che hanno abbandonato gli studi in corso d'anno (% sugli iscritti) (A.S. 2011/12)**

LA SCUOLA in CHIARO

Trasferimenti studenti in ingresso ed in uscita in corso d'anno (% sugli iscritti) (A.S. 2011/12)



Studenti che hanno abbandonato gli studi in corso d'anno (% sugli iscritti) (A.S. 2011/12)



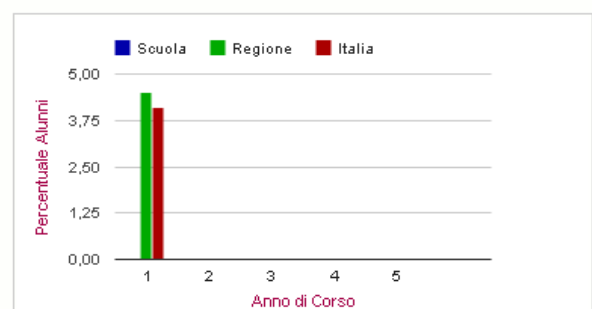
LA SCUOLA in CHIARO

## musicale

Alunni iscritti negli ultimi due anni scolastici (A.S. 2011/12 e 2012/13)

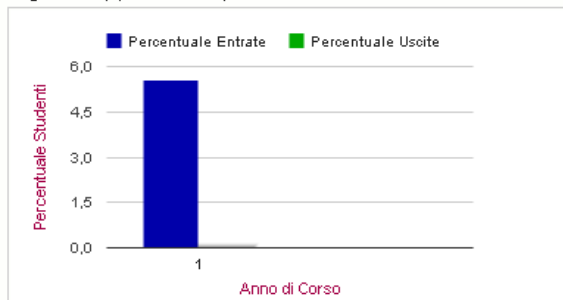


Studenti Ripetenti (% sugli iscritti) (A.S. 2012/13)

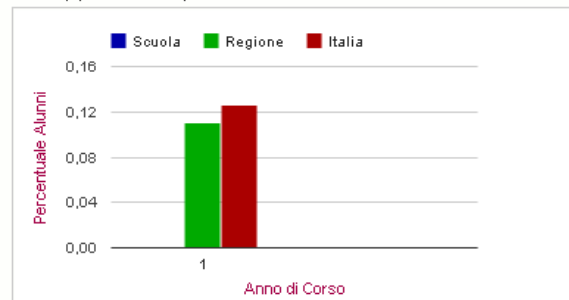


LA SCUOLA in CHIARO

Trasferimenti studenti in ingresso ed in uscita in corso d'anno (% sugli iscritti) (A.S. 2011/12)



Studenti che hanno abbandonato gli studi in corso d'anno (% sugli iscritti) (A.S. 2011/12)



LA SCUOLA in CHIARO

Dati relativi ai corsi di recupero

Il numero di ore per allievo è sempre 10

Anno 2012/13:

Gennaio 2013:

alunni coinvolti: 286 studenti professionale e tecnico; 70 artistico; TOTALE 356

n. ore svolte: 210 ore

Agosto 2013:

alunni coinvolti: 125 studenti professionale e tecnico; 117 artistico; TOTALE 242

n. ore svolte: 190 ore

Anno 2011/2012

gennaio 2012 (viene attuato solo lo sportello didattico per aree disciplinari)

alunni coinvolti: 328 studenti professionale e tecnico; 57 artistico; TOTALE: 385

n. ore svolte 128 + 80 artistico TOTALE 208 ore

agosto2012

alunni coinvolti: 117

n. ore svolte: 100 ore

### *Punti di forza*

- Trasferimenti in ingresso alti rispetto a quelli in uscita, confrontati anche con gli ambiti regionale e nazionale.

### *Aree da migliorare*

- Calo delle iscrizioni.
- Elevato tasso di abbandono nel biennio, rispetto agli ambiti regionale e nazionale
- Elevato tasso di ripetenti nel primo biennio

## Idee per il miglioramento

- Attività a sostegno della motivazione.
- Lavoro mirato alla promozione della scuola, finalizzato ad aumentare le iscrizioni.

## Evidenze

Scuola in chiaro  
File estratti da Registro elettronico

## Punteggio

Fase	Attributi / Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
<b>TREND</b>	I trend sono positivi e/o le performance sono costantemente buone	Nessuna misurazione o indicazioni sporadiche o trend negativi non motivati	Alcuni trend positivi o alcune performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano le aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 40% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance buone negli ultimi 3 anni e che riguardano il 60% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 80% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano tutti i risultati delle aree e/o attività pertinenti
	<b>Punteggio TREND</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b> Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti e gli stessi sono stati definiti in modo appropriato.	Non ci sono obiettivi o vengono fornite indicazioni sporadiche	Alcuni obiettivi raggiunti e appropriati	Raggiunti e appropriati per il 40% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 60% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 80% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per tutti i risultati
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
	<b>CONFRONTI</b> Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne) e scelte in modo appropriato.	Nessun confronto o confronti con organizzazioni scelte in modo non appropriato	Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati	Alcuni confronti favorevoli o pari almeno al 25% dei risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli o pari almeno al 50% dei risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli o pari almeno al 60% dei risultati scelti in modo appropriato	Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
<b>COPERTURA</b> I risultati sono relativi alle aree pertinenti ed	Nessun risultato o indicazioni sporadiche	I risultati riguardano il 20% delle aree e/o attività pertinenti	I risultati riguardano il 40% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati	I risultati riguardano il 60% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati	I risultati riguardano il 80% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati	I risultati riguardano tutte le aree e/o attività pertinenti E sono	

	eventualmente segmentati quando appropriato.			quando appropriato	quando appropriato	quando appropriato	segmentati quando appropriato																
	Punteggio COPERTURA		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Punteggio totale : 30																							



## **Critero 9: Risultati delle performance chiave**

### **9.2 I risultati interni**

	a.s. 2011/2012	a.s. 2012/2013	a.s. 2013/2014
Somma entrate A3-A4-A5-A6-A7/totale somme accertate x100	90	79	69
Percentuale spese per attività di integrazione	1	1	2
Percentuale spese di investimento	3	1	1

### ***Sintesi complessiva del sottocriterio***

- Positivo l'aspetto relativo alle partnership. Solo per la realizzazione dell'alternanza scuola lavoro sono molti i partner stabili; a questi vanno aggiunti i rapporti di collaborazione con dipartimenti universitari, associazioni professionali, organizzazioni culturali e sociali coinvolti nei progetti di istituto.
- Dai dati emerge che c'è una discordanza tra le risorse disponibili/erogate e la realizzazione delle attività: infatti, alcune aree sono molto dense di attività, a fronte di risorse limitate, con impegno di energie maggiore di quanto retribuito; al contrario, esistono aree, come le attività di recupero o di valorizzazione delle eccellenze, in cui ci sono più risorse finanziarie a disposizione che risorse umane disponibili a svolgerle.
- L'Agenzia Formativa mette a disposizione dell'Istituto un considerevole apporto economico, se confrontato con il bilancio relativo all'istruzione, ma le energie in termini di risorse umane sono molto limitate.

### ***Punti di forza***

- La scuola rivolge all'utenza un adeguato numero di attività, anche a fronte di risorse finanziarie spesso inadeguate.
- Risorse economiche provenienti dall'Agenzia Formativa.

### ***Aree da migliorare***

- Risorse disponibili non utilizzate per mancanza di risorse umane.

## Idee per il miglioramento

- Progettare attività e coinvolgere personale sulle aree per cui ci sono risorse disponibili non utilizzate.

## Evidenze

Dati forniti dagli Uffici

## Punteggio

Fase	Attributi / Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
TREND	I trend sono positivi e/o le performance sono costantemente buone	Nessuna misurazione o indicazioni sporadiche o trend negativi non motivati	Alcuni trend positivi o alcune performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano le aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 40% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance buone negli ultimi 3 anni e che riguardano il 60% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 80% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano tutti i risultati delle aree e/o attività pertinenti
	<b>Punteggio TREND</b>						
TARGET	<b>OBIETTIVI</b> Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti e gli stessi sono stati definiti in modo appropriato.	Non ci sono obiettivi o vengono fornite indicazioni sporadiche	Alcuni obiettivi raggiunti e appropriati	Raggiunti e appropriati per il 40% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 60% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 80% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per tutti i risultati
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>						
	<b>CONFRONTI</b> Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne) e scelte in modo appropriato.	Nessun confronto o confronti con organizzazioni scelte in modo non appropriato	Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati	Alcuni confronti favorevoli o almeno al 25% dei risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli o almeno al 50% dei risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli o almeno al 60% dei risultati scelti in modo appropriato	Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>						

	<b>COPERTURA</b>									I risultati riguardano il 40% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano il 60% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano il 80% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività pertinenti E sono segmentati quando appropriato				
	I risultati sono relativi alle aree pertinenti ed eventualmente segmentati quando appropriato.	Nessun risultato o indicazioni sporadiche				I risultati riguardano il 20% delle aree e/o attività pertinenti																				
<b>Punteggio COPERTURA</b>				0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>Punteggio totale : 25</b>																										

**DATA DI APPROVAZIONE DEL RAV DA PARTE DELLA DIRIGENZA:**

**22.05.2014**

**Numero prot. 4027/A21**