

Rapporto DI AUTOVALUTAZIONE

Amministrazione/Ufficio

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE N° 2 "Salvo D'Acquisto"
SCUOLA DELL'INFANZIA, PRIMARIA E SECONDARIA I GRADO
Via Calispera Contesse - 98125 Messina - Tel. & Fax 090.633867
Cod. Mec. MEIC851001 - e-mail: meic851001@istruzione.it
C.F. 97062080839

Prot. n° 3412/2242
DEL 04/07/2013



Il Dirigente Scolastico
Prof. Giovanna Messina

Presentazione dell'Amministrazione

- La tipologia di amministrazione/Settore

L'Istituto Comprensivo n° 2 "Salvo D'Acquisto" include 3 ordini di scuola:

Scuola dell'infanzia

Scuola primaria

Scuola secondaria di primo grado

È distribuito su quattro plessi, inseriti in contesti socio-economici diversi.

La **Scuola Secondaria di primo grado "Salvo D'Acquisto" di Contesse – UNNRA**, è inserita in un contesto abitativo di tipo popolare, in prossimità della chiesa parrocchiale è situata al centro del quartiere UNNRA e gli alunni che la frequentano provengono da un contesto socio-culturale alquanto eterogeneo.

1. La Scuola dell'INFANZIA e Scuola Primaria di "Salvo D'Acquisto" di Contesse – UNNRA .

Entrambe sono situate nello stesso edificio della secondaria di primo grado e anche qui l'utenza proviene da un contesto culturalmente vario. Frequentemente gli alunni di questa scuola continuano i loro studi all'interno dello stesso Istituto Comprensivo.

2. La Scuola Primaria di "Granata"

Situata a ridosso della SS114 è un edificio scolastico frequentato dagli alunni delle cinque classi della primaria.

3. La Scuola dell'INFANZIA e Scuola Primaria di Mili S. Marco

è situata in un plesso posto in prossimità della S.S. 114, all'estrema periferia di Messina sud. Accoglie una sezione a tempo normale di Scuola dell'Infanzia e le cinque classi di scuola primaria, funzionanti a tempo pieno, con servizio di mensa. Il livello socio-economico del bacino d'utenza è mediamente modesto: predominano le attività lavorative di tipo impiegatizio ed operaio. Negli ultimi anni si è registrato un incremento demografico per la presenza di famiglie di immigrati, provenienti soprattutto dal Marocco. Anche in questo contesto la scuola e la parrocchia costituiscono i poli di aggregazione con funzioni culturali e formative: recentemente il comprensorio è stato dotato di impianti sportivi ed i problemi legati alla distanza dal centro urbano sono stati in parte ridotti grazie allo svincolo autostradale di Tremestieri.

4. La Scuola dell'INFANZIA e Scuola Primaria di Zafferia

è ubicata in un plesso posto a ridosso del torrente nel villaggio di Zafferia. Consta di una sezione unica di scuola dell'infanzia, a tempo ridotto, e cinque classi della scuola primaria. Generalmente modesto il livello socio-culturale del bacino d'utenza, anche se, di recente, si è assistito ad una crescita demografica, e quindi ad una sua maggiore diversificazione, in seguito all'assegnazione di alloggi popolari ed al sorgere di nuove cooperative edilizie. Il comprensorio non offre particolare risorse ricreative o sbocchi occupazionali: anche qui la scuola e la parrocchia rappresentano le agenzie formative e ricreative di riferimento.

- Una breve storia in relazione al contesto in cui opera (max 1/2 pagina)

L'istituto suddiviso in quattro sedi (due delle quali abbastanza distanti dal plesso centrale) abbraccia utenti provenienti da un vasto ed eterogeneo territorio.

La zona limitrofa al plesso centrale ha subito degli evidenti cambiamenti sia in relazione all'utenza, sia in relazione all'offerta formativa.

Insieme ad un contesto socio-culturale in cui accanto ad una maggioranza di genitori in possesso del diploma di scuola secondaria di II grado, vi è una minoranza con licenza media (alcuni di essi sono operai, altri appartengono al settore impiegatizio o sono commercianti, altri ancora disoccupati); esiste una buona percentuale di genitori professionisti, con laurea che proviene da nuovi insediamenti dovuti alla costruzione di condomini limitrofi all'istituto.

Nella scuola secondaria si verificano alcuni casi di dispersione scolastica, a carico degli alunni più svantaggiati, che presentano scarsa motivazione allo studio, quale manifestazione del "disagio" vissuto a livello familiare e/o socio-ambientale.

In generale l'ambiente di questi plessi risulta essere socialmente e culturalmente molto variegato e, comunque, migliorato rispetto agli anni precedenti. Il tessuto urbanistico, alterato da un'intensa, rapida e caotica urbanizzazione di questo quartiere, compromette, comunque, la qualità dell'habitat umano anche se i problemi legati alla distanza dal centro urbano sono stati in parte ridotti grazie alla realizzazione dello svincolo autostradale di S. Filippo.

Persistono:

- ❖ l'assenza di spazi verdi, e quelli esistenti non sono adeguatamente valorizzati;
- ❖ inquinamento acustico ed atmosferico;
- ❖ congestione del traffico;
- ❖ scarsa presenza di centri ricreativi e culturali, di aggregazione giovanile che influiscono negativamente sulla qualità della vita dei residenti.

La scuola rappresenta uno dei principale punto di riferimento, unitamente alla parrocchia, ed altre associazioni sportive e culturali presenti nel territorio.

Dal punto di vista educativo, si registra, sulla base dei monitoraggi effettuati negli anni precedenti, la presenza di alunni con poca capacità attentiva, disturbi socio-relazionali, dell'apprendimento e del linguaggio, lenti ritmi di apprendimento.

Dai dati statistici sul rapporto scuola-famiglia risulta che un'alta percentuale di famiglie si interessa ai problemi dei figli, offrendo una presenza quantitativamente e qualitativamente rilevante ed un apporto positivo alle iniziative che la scuola intraprende.

L'Istituto ha messo a disposizione la palestra per le associazioni culturali e sportive che ne fanno richiesta.

- I principali servizi erogati

ATTIVITA' SCUOLA DELL'INFANZIA

PERIODO	CONSIGLI di INTERSEZIONE		RICEVIMENTO GENITORI
	SEDE TECNICA	COMP. GENITORI	
Settembre			Giovedì 27/09/2012 Assemblea con i genitori h. 16,00-17,00
Ottobre			Giovedì 25 h. 15,00 – 16,00 ASSEMBLEA Costituzione seggio – elezioni h. 16,00 – 18,00
Novembre	Giovedì 29 h. 16,30 – 17,30 verifica andamento didattico	Giovedì 29 h. 17,30 – 18,30 verifica andamento didattico	
Dicembre			Martedì 6 h. 16,15 – 17,15
Gennaio	Giovedì 24 h. 16,30 – 17,30 Verifica andamento didattico	Giovedì 24 h. 17,30 – 18,30 verifica andamento didattico	
Febbraio			Giovedì 7 h. 16,15 – 17,15
Marzo	Giovedì 21 h. 16,30 – 17,30 Verifica andamento didattico	Giovedì 21 h. 17,30 – 18,30 verifica andamento didattico	
Aprile			Giovedì 11 h. 16,15 – 17,15
Maggio	Giovedì 30 h. 16,30 – 17,30 Verifica andamento didattico	Giovedì 30 h. 15,00* h. 17,30 – 18,30 verifica andamento didattico	

Incontri Collegiali:

- Settembre Venerdì 7 ore 9,00
- Settembre Mercoledì 12 ore 9,00
- Ottobre Martedì 16 ore 17,00
- Novembre Giovedì 22 ore 17,00
- Gennaio Martedì 15 ore 17,00
- Marzo Giovedì 7 ore 17,00
- Maggio Martedì 28 ore 17,00
- Giugno Venerdì 28 ore 17,00

NOTE OPERATIVE:

- Gli incontri di interclasse in seduta tecnica e con la componente genitori si terranno nei locali della sede Centrale;
- Il ricevimento dei genitori si terrà, di norma, ogni bimestre nei locali di ogni singolo plesso scolastico;

- Le date, gli orari e la durata degli incontri, indicati nel prospetto possono essere suscettibili di variazioni qualora situazioni imprevedute lo dovessero rendere necessario;
- Gli incontri indicati o altri non previsti saranno regolarmente convocati con apposita circolare.

ATTIVITA' SCUOLA PRIMARIA

PERIODO	CONSIGLI di INTERCLASSE		RICEVIMENTO GENITORI
	Sede Tecnica	Comp. Genitori	
SETTEMBRE			Martedì 18/09/2011 Assemblea con i genitori h 16,00-17,00 (plesso Granata, Zafferia ed UNRRA) h. 16,30 – 17,30 (plesso Mili)
OTTOBRE			Martedì 23 h. 15,00 – 16,00 (plesso Granata, Zafferia ed UNRRA) h. 16,30 – 17,30 (plesso Mili) ASSEMBLEA Costituzione seggio – elezioni h. 16,00 – 18,00(plesso Granata, Zafferia ed UNRRA) h. 17,30 – 19,30 (plesso Mili)
NOVEMBRE	Martedì 27 h. 17,00 – 18,00 verifica andamento didattico	Martedì 27 h. 18,00 – 19,00 verifica andamento didattico	
DICEMBRE			Martedì 4 h. 16,00 – 17,00 (plesso Granata, Zafferia ed UNRRA) h. 17,00 – 18,00 (plesso Mili)
GENNAIO	Martedì 29 h. 17,00 – 18,00 Verifica Fine 1° quadrimestre	Martedì 29 h. 18,00 – 19,00 Verifica Fine 1° quadrimestre	
FEBBRAIO	Giovedì 7 h.14,00(PlessoGranata) Venerdì 8 h. 13,30 (Plesso Zafferia) h. 14,00 (Plesso UNRRA) 16,45 (plesso Mili) Scrutini		Martedì 19 h. 14,30 – 16,30 Presenza visione documento di valutazione
MARZO	Martedì 27 h. 17,00 – 18,00 Verifica andamento didattico	Martedì 27 h. 18,00 – 19,00 verifica andamento didattico	
APRILE			Martedì 9 h. 16,00 – 17,00 (plesso Granata, Zafferia ed UNRRA) h. 17,00 – 18,00 (plesso Mili)
MAGGIO	Martedì 28 h. 17,00 – 18,00 Verifica fine 2° quadrimestre	Martedì 28 h. 18,00 – 19,00 Verifica fine 2° quadrimestre	
GIUGNO	Mercoledì 13 h. 8,30 Scrutini finali		Lunedì 25 Consegna documento valutazione

ULTERIORI INCONTRI COLLEGIALI:

- Settembre Venerdì 7 ore 9,00
- Settembre Mercoledì 12 ore 9,00
- Ottobre Martedì 16 ore 17,00
- Novembre Giovedì 22 ore 17,00
- Gennaio Martedì 15 ore 17,00
- Marzo Giovedì 7 ore 17,00
- Maggio Martedì 28 ore 17,00
- Giugno Venerdì 28 ore 17,00

NOTE OPERATIVE:

- Gli incontri di interclasse in seduta tecnica e con la componente genitori si terranno nei locali della sede Centrale;
- Il ricevimento dei genitori si terrà, di norma, ogni bimestre nei locali di ogni singolo plesso scolastico;
- Le date, gli orari e la durata degli incontri, indicati nel prospetto possono essere suscettibili di variazioni qualora situazioni impreviste lo dovessero rendere necessario;
- Gli incontri indicati o altri non previsti saranno regolarmente convocati con apposita circolare.

ATTIVITA' SCUOLA SECONDARIA PRIMO GRADO

calendario consigli di classe, collegio docenti, incontri genitori A. S. 2012-2013.

CONSIGLI DI CLASSE:

MESE	GIORNO	CORSI	Ore 15,00	Ore 15,40	Ore 16,20	Ore 17,00	Ore 17,40
NOVEMBRE	Lunedì 5	A	3 [^] A	1 [^] A	2 [^] A		
	Martedì 6	B - E	2 [^] B	1 [^] B	3 [^] B	2 [^] E	1 [^] E
	Mercoledì 7	C	3 [^] C	1 [^] C	2 [^] C		

MESE	GIORNO	CORSI	Ore 17,00-19,00
DICEMBRE Incontro scuola-famiglia	Lunedì 3	A, C	
	Mercoledì 5	B, E	

MESE	GIORNO	CORSI	Ore 15,00	Ore 16,00	Ore 17,00	Ore 18,00	Ore 19,00
FEBBRAIO Scrutini	Lunedì 4	C - E	2 [^] C	1 [^] C	3 [^] C	1 [^] E	2 [^] E
	Martedì 5	B	3 [^] B	2 [^] B	1 [^] B		
	Mercoledì 6	A	2 [^] A	3 [^] A	1 [^] A		

MESE	GIORNO	CORSO	Ore 17,00-19,00
FEBBRAIO Incontro scuola-famiglia	Lunedì 26	C, E	
	Mercoledì 28	A, B	

MESE	GIORNO	CORSI	Ore 15,00	Ore 15,40	Ore 16,20	Ore 17,00	Ore 17,40
MARZO	Lunedì 18	C - E	2 [^] C	1 [^] C	3 [^] C	1 [^] E	2 [^] E
	Martedì 19	B	1 [^] B	2 [^] B	3 [^] B		
	Mercoledì 20	A	2 [^] A	1 [^] A	3 [^] A		

MESE	GIORNO	CORSI	Ore 17,00-19,00
APRILE Incontro scuola-famiglia	Lunedì 15	A, C	
	Mercoledì 17	B, E	

MESE	GIORNO	CORSI	Ore 15,00	Ore 15,40	Ore 16,20	Ore 17,00	Ore 17,40
MAGGIO	Lunedì 13	A	3 [^] A	1 [^] A	2 [^] A		
	Martedì 14	E- B	1 [^] E	2 [^] E	3 [^] B	2 [^] B	1 [^] B

	Mercoledì 15	C	3^ C	1^ C	2^ C		
--	--------------	---	------	------	------	--	--

MESE	GIORNO	CORSI	Ore 15,00	Ore 16,00	Ore 17,00
GIUGNO Scrutini	Venerdì 7	C	3^C	2^C	1^C
	Lunedì 10	B	3^B	2^ B	1^ B
	Martedì 11	A	3^A	1^A	2^ A
	Mercoledì 12	E	2^E	1^E	

COLLEGI DOCENTI:

- Settembre Venerdì 7 ore 9,00
- Settembre Mercoledì 12 ore 9,00
- Ottobre Martedì 16 ore 17,00
- Novembre Giovedì 22 ore 17,00
- Gennaio Martedì 15 ore 17,00
- Marzo Giovedì 7 ore 17,00
- Maggio Martedì 28 ore 17,00
- Giugno Venerdì 28 ore 17,00

INCONTRI DOCENTI – GENITORI:

- Ottobre Mercoledì 17 ore 16,30 Assemblea e elezioni rappresentanti Genitori nei consigli di classe
- Dicembre Lunedì 3
Mercoledì 5 ore 16,30 Colloqui con i genitori
- Febbraio Lunedì 26
Mercoledì 28 ore 16,30 Presa visione scheda di valutazione (tutte le classi)
Consiglio orientativo alla scelta dell'istituto superiore da frequentare (solo terze classi)
- Aprile Lunedì 15
Mercoledì 17 ore 16,30 Colloqui con i genitori
- Giugno Giovedì 13 ore 9,00 Consegna schede di valutazione terze classi

NOTE:

- Le date, gli orari e la durata degli incontri indicati nel prospetto possono essere suscettibili di variazioni qualora situazioni impreviste lo dovessero rendere necessario;
- Gli incontri indicati o altri non previsti saranno regolarmente convocati con apposita circolare.

Prot. n. 5245/C2

Messina 06/10/2012

PIANO DI LAVORO PERSONALE A.T.A. - A.S. 2012/2013.

IL DIRETTORE S.G.A.

VISTO il C.C.N.L. del 29/11/2007 e successive sequenze contrattuali, in particolare l'art. 53 che attribuisce al DSGA la predisposizione del piano delle attività del personale

ATA, da sottoporre all'inizio dell'anno scolastico alla approvazione del Dirigente Scolastico;

VISTO l'art. 47 del CCNL del 29.11.2007;

VISTA la dotazione organica del personale ATA per il corrente anno scol. 2012/13;

VISTI gli orari di funzionamento e le esigenze delle varie sedi scolastiche ;

VISTO il P.O.F. dell'Istituto Comprensivo n. 2 "Salvo D'Acquisto" di Messina, a.s. 2012/13;

TENUTO conto delle situazioni di disagio ambientale e sociale in cui opera l'Istituzione scolastica;

PROPONE

Il seguente piano delle attività del personale A.T.A. per l'a.s. 2012/2013:

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI

AREA	COMPITI
<i>Alunni</i>	<i>Iscrizione e rilascio certificati – tenuta fascicoli, registri ed elenchi – tenuta corrispondenza con le famiglie e circolari – richiesta e trasmissione documenti – statistiche – gestione schede di valutazione, tabelloni scrutini, esami e diplomi – sussidi, borse di studio, una-tantum e concorsi – infortuni – pratiche alunni portatori di handicap – libri di testo.</i>
<i>Personale</i>	<i>Tenuta fascicoli personali – richiesta e trasmissione documenti – gestione contratti a tempo determinato e indeterminato – certificati di servizio – tenuta registri – registrazione assenze, emissione di decreti, visite fiscali – stato giuridico ed economico de personale (dichiarazione dei servizi pre-ruolo, ricostruzione di carriera, ecc.) – prestiti Inpdap – gestione TFR – procedimenti pensionistici, dispense e cause di servizio, riscatti – gestione e liquidazione competenze fondamentali e accessorie – liquidazione compensi missioni ed esami – adempimenti Inps – adempimenti SIDI e Ufficio provinciale del lavoro</i>
<i>Archivio Protocollo Patrimonio</i>	<i>Tenuta registro protocollo – archiviazione atti – circolari e comunicazioni al personale – affissione all'Albo – denunce furti e smarrimenti – tenuta dell'inventario statale, regionale e comunale – tenuta registro facile consumo – atti amministrativi di carattere generale – rapporti con Comune ed Enti – Albo fornitori – Convocazione organi collegiali.</i>

ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO AI SERVIZI

Assistente amministrativo	Area
<i>Buscemi Manuel</i>	<i>Alunni</i>
<i>Costantino Giuseppa</i>	<i>Personale Scuola Infanzia e Primaria</i>
<i>Femminò Giuseppa</i>	<i>Personale Scuola Secondaria</i>
<i>Giacobbe Giuseppa</i>	<i>Personale A.T.A.</i>
<i>Assistente Amm.vo</i>	<i>Archivio - Protocollo - Patrimonio</i>

In considerazione del fatto che quattro assistenti amministrativi sono destinatari della funzione aggiuntiva ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. del 07/12/2005 e che pertanto per tale

funzione verranno direttamente retribuiti dal Ministero si propone di assegnare, per il corrente anno scolastico, le funzioni come di seguito:

- *Buscemi Manuel – Inc. ai sensi dell’art. 7: Collaborazione con il D.S., le Commissioni e le Funzioni Strumentali (organici – elezione organi collegiali – dispersione scolastica – visite guidate e viaggi d’istruzione)*
- *Costantino Giuseppa – Inc. ai sensi dell’art. 2 sequenza contrattuale 25/07/2008: Collaborazione con il D.S.G.A e sostituzione dello stesso;*
- *Femminò Giuseppa – Inc. ai sensi dell’art. 7: Dichiarazione dei servizi pre-ruolo ed emissione di ricostruzione di carriera pregresse del personale docente e A.T.A. – Gestione materiale di facile consumo e pulizia.*
- *Giacobbe Giuseppa - Inc. ai sensi dell’art. 7: Dichiarazione dei servizi pre-ruolo ed emissione di ricostruzione di carriera pregresse del personale docente e A.T.A. – Gestione materiale di facile consumo e pulizia.*

Orario di lavoro

L’orario di lavoro ordinario del personale A.T.A. è 36 ore settimanali. L’Istituzione scolastica attua la settimana corta per la scuola dell’infanzia e primaria plesso Mili San Marco; scuola dell’infanzia e primaria plesso di Zaffaria; scuola secondaria di I grado nella Sede Centrale; scuola dell’infanzia sede Centrale. Non attua la settimana corta la scuola primaria della sede centrale e del plesso di Granata. La copertura dell’orario viene garantita mediante l’utilizzo di:

- *Turnazione – l’orario si articola su più turni in modo da coprire l’intero orario di servizio dell’Istituzione scolastica;*
- *Nei periodi di sospensione delle attività didattiche si osserva per tutti il solo orario antimeridiano.*

Tenuto conto che l’ufficio di segreteria funzionerà in orario antimeridiano da lunedì a sabato e in orario pomeridiano il martedì e giovedì, e delle richieste avanzate dal personale, compatibili con le esigenze di servizio, si propone il seguente orario:

- *Buscemi Manuel: dal lunedì al sabato dalle ore 7,30 alle ore 13,30 con un rientro nella giornata di martedì dalle ore 14,00 alle ore 17,00 – Il sabato libero ogni quindici giorni;*
- *Costantino Giuseppa: dal lunedì al sabato dalle ore 7,30 alle ore 13,30 con un rientro nella giornata di giovedì dalle ore 14,00 alle ore 17,00 – Il sabato libero ogni quindici giorni;*
- *Femminò Giuseppa: dal lunedì al sabato dalle ore 8,00 alle ore 14,00 con un rientro nella giornata di martedì dalle ore 14,30 alle ore 17,30 – Il sabato libero ogni quindici giorni;*
- *Giacobbe Giuseppa: dal lunedì al sabato dalle ore 7,30 alle ore 13,30 con un rientro nella giornata di martedì dalle ore 14,00 alle ore 17,00 – Il sabato libero ogni quindici giorni.*
- *Assistente Amm.vo: dal lunedì al sabato dalle ore 8,00 alle ore 14,00*

ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE COLLABORATORE SCOLASTICO AI SERVIZI

SEDE	Collaboratori scolastici
SCUOLA MEDIA SEDE CENTRALE	Adorno Antonino Branda Elvira Gangemi Francesco Giunta Carmela Rossello Maria Concetta
SCUOLA ELEMENTARE SEDE CENTRALE	Lanza Giovanna Napoli Giuseppe Orecchio Giuseppe
SCUOLA MATERNA SEDE CENTRALE	Finocchio Venera Galletta Tommaso
SCUOLA MATERNA ED ELEM. DI MILI SAN MARCO	Burgio Gaetana Melita Angelo
SCUOLA ELEM. E MATERNA DI ZAFFERIA	Randazzo Patrizia
SCUOLA ELEMENTARE DI GRANATA	Natoli Maurizio

N.B.

1) Il personale assegnatario degli spazi, come di seguito specificati, è responsabile sia della pulizia che della vigilanza sugli ingressi e sui corridoi situati in corrispondenza di detti ambienti;
2) Per la sostituzione di colleghi assenti, verranno assegnate n. 1 ora di intensificazione più n. 1 ora di straordinario per tutti i plessi scolastici, per la sostituzione nello stesso plesso viene assegnata un'ora di straordinario.

SCUOLA MEDIA SEDE CENTRALE

Con effetto dal 08/10/2012 il servizio dei collaboratori scolastici in servizio presso la Scuola Media è organizzato come segue:

Assegnazione locali per la pulizia

collaboratori	spazi
Adorno Antonio	Aule corso C, bagno alunni scala lato nord Ulteriori mansioni art. 7 CCNL 2005: attività di controllo periodico dei presidi di primo soccorso e antincendio.
Branda Elvira	Aule corso B bagno alunne, Uffici segreteria e Presidenza, bagno insegnanti.
Gangemi Francesco	Aule corso A, aula classe E, scala lato nord
Giunta Carmela	Aula classe 1 ^a G, bagno e androne piano inferiore Ulteriori mansioni art. 7 CCNL 2005: attività di vigilanza, accoglienza e sorveglianza
Rossello Maria	Centralino e servizio fotocopie. Relazioni con il pubblico e personale docente Ulteriori mansioni art. 7 CCNL 2005: attività di vigilanza, accoglienza e sorveglianza

Orario di servizio

Il servizio viene svolto dal lunedì al venerdì

- Adorno: 8.30 – 14.30 con rientro il martedì e giovedì dalle 15.00 alle 18.00
- Branda: 7.30 – 14.42 tutti i giorni
- Gangemi: 7.30 – 14.42 il lunedì, mercoledì e venerdì e 10.48 - 18.00 il martedì e giovedì
- Giunta: 7.30 – 14.42 tutti i giorni
- Rossello: 8.00 – 14.00 il martedì, giovedì e sabato e 11.00 – 17.00 il lunedì, mercoledì e venerdì (vigilanza all'entrata principale piano terra)

Compiti e mansioni

Il predetto personale osserverà i compiti e le mansioni previsti dalla tabella A del CCNL – Scuola del 29.11.2007 per il profilo dei Collaboratori Scolastici.
La pulizia delle scale lato nord e lato sud è a carico di tutti i collaboratori della scuola secondaria.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

SCUOLA ELEMENTARE SEDE CENTRALE

Con effetto dal 08/10/2012, il servizio dei collaboratori scolastici della scuola primaria è organizzato come segue:

Assegnazione locali per la pulizia

collaboratori	spazi
Lanza Giovanna	Aule 1 [^] -2 [^] -4 [^] -5 [^] sez. B - bagno lato sud e bagni lato nord – androne
Napoli Giuseppe	Aule 1 [^] - 2 [^] – 4 [^] sez. A – bagni lato nord – androne Ulteriori mansioni art. 7 CCNL 2005: attività di vigilanza, accoglienza e sorveglianza
Orecchio Giuseppe	Aule 3 [^] sez. B, 3 [^] e 5 [^] sez. A, bagno handicap Aula 1 [^] G scuola secondaria di primo grado nel turno pomeridiano Ulteriori mansioni art. 7 CCNL 2005: attività di vigilanza, accoglienza e sorveglianza

Orario di servizio

Il servizio si svolge tutti i giorni dal lunedì al sabato

- Lanza: 8.00 – 14.00
- Napoli: 8.00 – 14.00
- Orecchio: 7.30 – 13.30 da lunedì a venerdì con rientro 14.30 – 17.30 il martedì e il giovedì

Compiti e mansioni

Il predetto personale osserverà i compiti e le mansioni previsti dalla tab. A del CCNL- Scuola del 29.11.2007 per il profilo dei Collaboratori Scolastici.

SCUOLA MATERNA SEDE CENTRALE

Con effetto dal 08/10/2012, il servizio dei collaboratori scolastici della scuola dell'infanzia è organizzato come segue:

Assegnazione locali

Sono assegnati alla scuola materna della sede centrale i collaboratori scolastici Finocchio Venera e Galletta Tommaso che provvedono alla pulizia dei predetti locali, dell'aula del sostegno scuola elementare, della sala mensa e della scala prospiciente, androne di fronte sez. materna.

Orario di servizio

L'orario di servizio si svolge dal lunedì al venerdì

- Finocchio Venera: 7.00 – 14.12
- Galletta Tommaso: 9.30 – 12.30 / 13.00 – 17.12

Compiti e mansioni

Il predetto personale osserverà i compiti e le mansioni previsti dalla tab. A del CCNL- Scuola del 29.11.2007 per il profilo dei Collaboratori Scolastici.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

SCUOLA MATERNA ED ELEM. DI MILI SAN MARCO

Con effetto dal 08/10/2012 il servizio dei collaboratore scolastici della scuola materna ed elementare di Mili San Marco è così articolato:

Assegnazione locali

I collaboratori scolastici Burgio Gaetana e Melita Angelo, assegnati alla scuola materna ed elementare di Mili San Marco, svolgeranno le mansioni previste dal profilo professionale. Tra l'altro sono responsabili della pulizia dei locali e degli arredi, della vigilanza sugli alunni, sull'accesso del personale estraneo, curerà gli spazi esterni alla scuola.

Orario di servizio

L'orario di servizio si svolge dal lunedì al venerdì su due turni; il primo dalle ore 7.00 alle ore 14.12, il secondo dalle 10.18 alle 17.30, tranne il martedì che sarà dalle 11.18 alle 18.30; il sabato riposo compensativo.

Compiti e mansioni

Il predetto personale osserverà i compiti e le mansioni previsti dalla tab. A del CCNL- Scuola del 29.11.2007 per il profilo dei Collaboratori Scolastici.

SCUOLA MATERNA ED ELEMENTARE DI ZAFFARIA

Con effetto dal 08/10/2012, il servizio del personale Collaboratore Scolastico della scuola elementare di Zafferia è così articolato:

Assegnazione locali

Il collaboratore scolastico Randazzo Patrizia assegnata alla scuola elementare di Zafferia, svolgerà le mansioni previste dal profilo professionale. Tra l'altro è responsabile della pulizia dei locali e degli arredi, della vigilanza sugli alunni, sull'accesso del personale estraneo, curerà gli spazi esterni alla scuola.

Orario di servizio

Orario di servizio: lunedì, martedì, giovedì e venerdì dalle 7.30 alle 13.30 – mercoledì 7.45 – 13.45 con due rientri pomeridiani il lunedì dalle 14.00 alle 17.00 e il mercoledì dalle 14.15 alle 17.15. Sabato chiuso.

Trattandosi di unica unità nel plesso e pertanto non suscettibile di turnazione, vista l'obbligatorietà di vigilanza sui minori in considerazione dell'orario di svolgimento dell'attività didattica, vista la necessità di provvedere alla pulizia del plesso e le varie attività pomeridiane previste nel plesso quale la programmazione docenti, si autorizza lo svolgimento di lavoro straordinario di 1.30 settimanali da retribuire, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, con il Fis o, qualora non fosse possibile, da recuperare con riposi da effettuarsi nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

Compiti e mansioni

Il predetto personale osserverà i compiti e le mansioni previsti dalla tab. A del CCNL- Scuola del 29.11.2007 per il profilo dei Collaboratori Scolastici.

Ulteriori mansioni art. 7 CCNL 2005: attività di vigilanza, accoglienza e sorveglianza

SCUOLA ELEMENTARE DI GRANATA

Con effetto dal 08/10/2012, il servizio del personale Collaboratore Scolastico della scuola elementare di Granata è così articolato:

Assegnazione locali

Il collaboratore scolastico Natoli Maurizio assegnato alla scuola elementare di Granata, svolgerà le mansioni previste dal profilo professionale. Tra l'altro è responsabile della pulizia dei locali e degli arredi, della vigilanza sugli alunni, sull'accesso del personale estraneo, curerà gli spazi esterni alla scuola.

Orario di servizio

L'orario di servizio si svolge dal lunedì al sabato dalle ore 8.00 alle ore 14.00.

Trattandosi di unica unità nel plesso e pertanto non suscettibile di turnazione, vista l'obbligatorietà di vigilanza sui minori in considerazione dell'orario di svolgimento dell'attività didattica e vista la necessità di provvedere alla pulizia del plesso, si autorizza lo svolgimento di lavoro straordinario di ore 1.30 settimanali da retribuire, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, con il Fis o, qualora non fosse possibile, da recuperare con riposi da effettuarsi nei periodi di sospensione dell'attività didattica.

Compiti e mansioni

Il predetto personale osserverà i compiti e le mansioni previsti dalla tab. A del CCNL- Scuola del 29.11.2007 per il profilo dei Collaboratori Scolastici.

INCARICHI SPECIFICI

In considerazione del fatto che n. 8 collaboratori scolastici accedono alla funzione aggiuntiva in quanto destinatari della funzione ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L del 07/12/2005 e che pertanto, per tale funzione verranno direttamente retribuiti dal Ministero, si propone di ripartire il budget totale per i rimanenti 6 collaboratori.

I compensi previsti, in caso di assenza da parte dei destinatari delle funzioni nel corso dell'anno scolastico, verranno assegnati in forma proporzionale alle presenze fatte registrare ed in ogni caso in maniera conforme alle disposizioni di legge in materia.

Prot. n. 5242/2 – C2

Messina 20/11/2012

Oggetto: Proposta piano di lavoro personale A.T.A. - a.s. 2012/2013.

IL DIRETTORE S.G.A.

VISTA la proposta di piano di lavoro del personale ATA presentata in data 06/10/2013;

VISTA la dotazione organica del personale ATA per il corrente anno scol. 2012/13 che è stata incrementata di una unità di personale collaboratore scolastico in considerazione dell'alta concentrazione di personale invalido;

PROPONE

Di apportare al suddetto piano le seguenti modifiche ed integrazioni:

collaboratori	spazi
Adorno Antonio	Aule corso C, scala lato nord Ulteriori mansioni art. 7 CCNL 2005: attività di controllo periodico dei presidi

	di primo soccorso e antincendio.
Branda Elvira	Bagno alunne, Uffici segreteria e Presidenza, bagni insegnanti, scala lato sud.
Gangemi Francesco	Aule corso A, bagni alunni
Giunta Carmela	Aula classe 1^ G, bagno e androne piano inferiore Ulteriori mansioni art. 7 CCNL 2005: attività di vigilanza, accoglienza e sorveglianza
Rossello Maria	Centralino e servizio fotocopie. Relazioni con il pubblico e personale docente Ulteriori mansioni art. 7 CCNL 2005: attività di vigilanza, accoglienza e sorveglianza
Lupica Davide	Aule corso B – Aula 2^ E – Bagno lato sud scuola primaria

Orario di servizio

Il servizio viene svolto dal lunedì al venerdì

- Adorno: 8.00– 15.12 tutti i giorni ad eccezione del giovedì dalle 10.48 alle 18.00
- Branda: 7.30 – 14.42 tutti i giorni ad eccezione del martedì dalle 10.48 alle 18.00
- Gangemi: 7.30 – 14.42 tutti i giorni ad eccezione del giovedì dalle 10.48 alle 18.00
- Giunta: 7.30 – 14.42 tutti i giorni
- Rossello: 8.30 – 14.00 tutti i giorni con rientro il giovedì dalle 14.30 alle 17.30

IL DIRETTORE SGA
Dott.ssa Anna Carmen Mallamaci

- Le principali partnership stabilite

EE..LL
UNIVERSITA'
MIUR
INDIRE
Associazione Geologi
RSPP
Associazioni sportive e ludiche (Palestra aperta al territorio)

- I principali stakeholder (interni ed esterni) di riferimento

DS
DSGA
Studenti
Famiglie
Rappresentanti testi scolastici
Rappresentanti materiale ufficio
Tecnici manutenzione rete e computer
Docenti
Personale ATA

- L'organigramma

Il Dirigente Scolastico: Prof.ssa Giovanna Messin

- ❖ Dirige l'istituzione scolastica ed è il coordinatore di tutte le attività della scuola.
- ❖ Le sue iniziative sono dirette principalmente a:
- ❖ promuovere strategie volte a migliorare e ampliare l'offerta formativa anche attraverso il potenziamento e l'ammodernamento delle attrezzature didattiche;
- ❖ utilizzare servizi e strutture del territorio di utenza;
- ❖ scambiare informazioni con le scuole;

- ❖ elaborare strategie di qualificazione professionale continua;
- ❖ accogliere gli alunni, le famiglie, i docenti ed il personale A.T.A.
- ❖ organizzare le verifiche sistematiche attraverso la distribuzione di griglie in entrata/uscita e la raccolta unitamente alla catalogazione del materiale didattico prodotto dai docenti e dagli alunni.
- ❖ Nel suo lavoro il Dirigente è coadiuvato dai **Collaboratori**, in numero di due.

L'Equipe della Presidenza

Dirigente: **Prof.ssa Giovanna Messina**

Collaboratori: Prof.ssa Leila Monteleone, Ins.te Felicia De Salvo.

Funzioni strumentali.

I Responsabili di plesso

PLESSO	RESPONSABILE
Zafferia	Ins.te Francesca Currò
Granata	Ins.te Castorina Maria Rita
Mili San Marco	Ins.te De Leo Maria
UNRRA Primaria	Ins.te De Salvo Felicia
UNRRA Secondaria	Prof.ssa Leila Monteleone

AREE FUNZIONI STRUMENTALI A.S. 2012/2013

CLASSE	DOCENTE
Area 1	Carnazza Antonietta (Informatica)
Area 2	Stupia Clelia (POF)
Area 3	Parisi Marinella (H)
Area 4	Caponata Iolanda (Dispersione per secondaria)
Area 5	Ins. Ciraolo Giuseppa (Dispersione per primaria)
Area 6	Ins. Currò Francesca (Gite e rappresentazioni teatrali)
Area 7	Morabito Grazia (Invalsi)

DOCENTI N° 100

PRESENTAZIONE DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE SVOLTO

Step 1 - Decidere come organizzare e pianificare l'autovalutazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
<p>La progettazione della partecipazione al CAF è già stata prevista dallo scorso anno; si è percepita l'importanza della partecipazione ma non si pensava a un lavoro interessante ma anche così gravoso.</p> <p>Il piano delle attività è stato definito approssimativamente e non tutte le scadenze sono state rispettate.</p> <p>Le figure apicali hanno seguito in presenza le attività proporzionalmente agli impegni istituzionali, sono stati comunque raggiunti dalle comunicazioni del referente GAV.</p> <p>Le risorse non sono state assegnate poiché le cifre del fondo di istituto erano insufficienti.</p>	
Step 2 – Comunicare il progetto di autovalutazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
<p>La comunicazione è stata fedele alla progettazione prevista nel Format iniziale.</p> <p>Un ritardo è avvenuto per l'inserimento sul sito delle notizie relative la CAF poiché si stava procedendo alla ristrutturazione dello stesso.</p>	
Step 3 – Formare uno o più gruppi di autovalutazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
<p>Il GAV è stato individuato con funzioni strumentali e responsabili di plesso e collaboratori del DS, insieme al DSGA ed all'assistente amministrativo preposto per la sostituzione del DSGA.</p> <p>Alcuni responsabili di plesso e FS non hanno partecipato.</p>	
Step 4 – Organizzare la formazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
<p>E' stato un processo complesso; durante l'avanzamento del processo emergeva la necessità di condividere alcuni punti cruciali; gli incontri programmati sono stati i seguenti:</p> <p>cinque webinar, due incontri sui contenuti del webinar da condividere, questionario ed intervista da effettuare</p>	
Step 5 – Condurre l'autovalutazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
<p>Si è scelto di utilizzare un solo PC per aggregazione anali, risultati , formulazione sintesi con PF e PD.(Il lavoro si è svolto a coppie).</p> <p>E' stato inviata la bozza di rapporto ai membri del GAV che a gruppi di due hanno compilato la loro valutazione individuale con relative valutazioni; il lavoro è stato fatto in sinergia con tutti</p> <p>Quindi incontro di consenso con qualche modifica di griglie e PF e PD</p>	

Critério 1: Leadership

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto esplicita mission e vision nel POF e nella Carta dei Servizi rendendo noto il contributo che intende dare alla società e la formazione che intende erogare ai discenti, avendo cura di tradurre missione e visione in obiettivi ed azioni strategiche.

Sull'affermazione: "La dirigenza ha definito e comunicato la mission e la vision" parte del personale è d'accordo (47%);

una percentuale del personale (42,57%) ritiene di non aver percepito tale comunicazione; il resto del personale risulta parzialmente d'accordo (29,41%)

Nella scuola il coinvolgimento dei portatori di interesse non sembra essere prassi consolidata, anche se sono all'esame nuove forme e iniziative di coinvolgimento .

Di fatto non è prassi il coinvolgere prima della definizione di mission e vision il personale, solo dopo si condivide nel CDU la linea che comunque può essere rielaborata e riadattata secondo il contributo dei partecipanti. Relativamente alla affermazione "La dirigenza ha definito e condiviso con il personale con altri portatori di interessi un codice di valori per il vivere e lavorare insieme, solo il 44% è d'accordo, il 27,78% parzialmente d'accordo; in disaccordo il 42,07%; non rispondono il 14,29%.

C'è una percezione diffusa, da parte del personale, di rispetto e fiducia, anche se non ci sono al momento iniziative finalizzate in tal senso, che potrebbero sicuramente rappresentare un utile elemento per migliorare.

Regolamento di Istituto: organigramma e funzionigramma con compiti e funzioni.

rafforzare la fiducia reciproca e il rispetto tra leader e personale (ad es. assicurando coerenza tra mission, vision e valori): d'accordo 42,11%; parzialmente 31,58%; in disaccordo 26,32; non rispondono 9,52%.

Si evidenzia una non esperienza consolidata su questo punto anche se si evidenzia la necessità di definire un Regolamento d'Istituto con funzionigramma ed organigramma esplicitando la coerenza tra mission, vision, valori.

La scuola comunica mission, vision, valori, obiettivi strategici e operativi, attraverso numerose iniziative e diversificati canali di diffusione.

Comunicare mission, vision, valori, obiettivi strategici e operativi a tutto il personale dell'istituzione e agli altri portatori di interesse: d'accordo 42,11%; parzialmente 36,84%; 21,05 disaccordo; non risponde 9,52%.

Nonostante le diversificate iniziative e i molteplici canali di comunicazione, la percezione del personale non appare sempre positiva in tal senso, per cui la scuola ritiene di dover avviare verifiche sull'efficacia della comunicazione e di dover meglio esplicitare gli obiettivi. La scuola riesamina annualmente mission, vision, valori, obiettivi strategici e operativi, anche in relazione ai cambiamenti dell'ambiente esterno (sociali, tecnici, economici, politici, ambientali. Il riesame apporta, se necessario, correttivi sempre finalizzati al miglioramento continuo (inserire eventuali esempi). La scuola opera in un clima di massima trasparenza e non ha mai ravvisato l'esigenza di dotarsi di un approccio strutturato riguardo la gestione dei conflitti di interesse. Tuttavia sempre in ottica di migliorare le proprie prestazioni intende elaborare con il personale e per il personale nel prossimo anno scolastico delle linee guida che identificano potenziali aree di conflitto.

L'Istituto ha avuto negli ultimi tre anni, tre diversi dirigenti con idee diversificate, relative a mission e vision, e non verificabili con continuità.

All'interno di ciascun anno sono state comunque affrontate con creatività ed efficienza alcune problematiche di forte criticità (es. molte iscrizioni e mancanza di ambienti nei quali ospitare le classi 2012/2013)

Non c'è la fase della revisione e della modifica eventuale sulla mission e vision codificati precedentemente.

Modifiche non utilizzando processi circolari.

La gestione dei conflitti avviene, anche se non con competenze specifiche professionali ma utilizzando capacità relazionali delle diverse figure apicali; non vengono fornite linee guida scritte e misurabili per il personale.

Le condizioni per una comunicazione efficace sono create dalle capacità umane, comunicative, relazionali delle figure apicali.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

La scuola esplicita i propri valori di riferimento attraverso i documenti sotto elencati

Carta dei Servizi, POF,

Atti di nomina funzioni strumentali (Criteri e Compiti)

Regolamento di Istituto

Regolamento disciplinare

Patto di corresponsabilità educativa

Pieghevole per Famiglie studenti

Sito della scuola, CDU

Punti di forza

Definizione mission e vision (ai livelli di nostra conoscenza)

clima di fiducia

coinvolgimento delle figure apicali

Punti di debolezza

Non coinvolgimento degli stakeholder nella definizione mission-vision

Non coerenza tra missione e vision

Difficoltà ad identificare le aree di conflitto e fornire linee guida per superarlo

Idee per il miglioramento

Coinvolgimento del personale della scuola e delle famiglie nella definizione della mission e vision dell'Istituto

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critério 1: Leadership

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Esiste una definizione di compiti e competenze per il personale non docente la codifica non è sempre in relazione con le competenze se non quelle normalizzate da annali abitudini coniugati nei tempi attuali con i nuovi bisogni ed esigenze dell'Istituzione.

La definizione di compiti del personale non è socializzata con tutta l'organizzazione scolastica

In relazione a "Definire responsabilità di gestione/di guida (flow chart dell'organizzazione), compiti e competenze" il 42,11% del personale è d'accordo; il 31,58% parzialmente d'accordo; in disaccordo il 26,32%; non risponde il 9,52%.

Spesso a causa dell'assorbimento delle responsabilità si è creata una confusione di ruoli e competenze.

Il 52,63% del personale è d'accordo sull'affermazione "Sono stati definiti obiettivi strategici misurabili e risultati attesi concertandoli per l'intera organizzazione in relazione alla mission da realizzare", parzialmente d'accordo il 21,05%; in disaccordo il 26,31%; non risponde il 9,52%.

Non esistono ad oggi approcci sistematici e concordati sull'organizzazione e linee guida del personale con obiettivi misurabili; sono comunque presenti a livello di figure apicali finalità, non scritte, ma dichiarate che mirano a dei comportamenti univoci ed a obiettivi ben precisi.

Relativamente a "Definire gli obiettivi in termini di output e outcome (ad es. il numero di discenti promossi al ciclo successivo, il loro inserimento in campo sociale e professionale) che tengano conto in modo bilanciato dei bisogni e delle aspettative dei differenti portatori di interesse": d'accordo 55,56%; parzialmente d'accordo 22,22%; in disaccordo 26,98; non risponde 9,52%.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Incarichi e atti di nomina FS, Coordinatori di classe, Referenti progetti, Codice etico POF ed altri documenti dichiarano gli obiettivi educativi e didattici
Progetto Orientamento infanzia – primaria - secondaria di I grado - II grado.

Punti di forza

Definizione di obiettivi compiti delle figure apicali e staff di dirigenza(FS, Collaboratori, Responsabili di plesso Coordinatori di classe ed interclasse)

Punti di debolezza

Difficoltà a definire obiettivi strategici misurabili e risultati attesi concertandoli per l'intera organizzazione in relazione alla mission da realizzare

Idee per il miglioramento

Provare a definire obiettivi strategici e misurabili concertandoli con l'intera organizzazione

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Criterio 1: Leadership

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Nell'Istituto sono presenti molte figure, tra le quali quelle apicali, che fungono da esempio, comportandosi coerentemente con gli obiettivi e i valori stabiliti e/o dichiarati; su tale premessa il personale si dichiara d'accordo per il 47,37%; parzialmente disaccordo per il 31,58%; in disaccordo il 21,05%; non risponde il 9,52%.

L'Istituto, per la maggior parte del personale, si dimostra disponibile al cambiamento, considerando i feedback costruttivi proposti dagli altri: d'accordo 50%; parzialmente d'accordo 27,78%; in disaccordo 22,22%; non risponde 9,52%.

Si accolgono revisioni e punti di criticità, proposte...da tutti.

Il raccordo più importante dovrebbe essere tra le diverse professionalità collaboratori - amministrativi - docenti (definizione di ruoli).. idea di sé diversa dalle mansioni previste per il proprio ruolo. Spesso il compito ritenuto inferiore all'idea di sé.

La disponibilità del personale al cambiamento è spesso in senso ideale con una rispondenza minima nella adesione pratica e con impegno di tempo per attivare i processi di cambiamento.

Su "Mantenere il personale regolarmente informato su tutti i temi di interesse o su quelli relativi alle questioni chiave dell'istituzione": si rileva un piccola frangia che si dichiara d'accordo (38,89%); stessa percentuale parzialmente 38,89%; in disaccordo il 22,22%; non risponde il 9,52%.

Le comunicazioni avvengono attraverso circolari; sporadiche assemblee del personale ATA per temi di interessi e su questioni chiave dell'istituzione...(di fatto partecipano poco a tali iniziative). Per i vari gruppi di interesse le comunicazioni devono essere date gradualmente ed in contesti omogenei.

Supportare il personale aiutandolo a realizzare i propri compiti e obiettivi che convergono verso gli obiettivi globali dell'organizzazione: d'accordo 31,58%; parzialmente d'accordo 36,84%; disaccordo 31,58%; non risponde 9,52%.

Si evince che il personale viene supportato, attraverso dialogo ed indicazioni; di fatto si registrano comportamenti autonomi, disaggregati non finalizzati. La gestione dei problemi avviene per categorie.

Stimolare, incoraggiare e creare le condizioni per la delega di autorità, responsabilità e expertise (empowerment):

d'accordo il 42,11%; parzialmente d'accordo il 36,84%; in disaccordo il 21,05% ; non risponde il 9.52%.

Il personale viene incoraggiato; si affidano incarichi, collaborazioni strumentali ed apicali; occorre individuare una figura di mediazione tra personale amministrativo e collaboratori.

"Promuovere una cultura dell'innovazione e del miglioramento incoraggiando e sostenendo il personale dell'istituzione a fornire suggerimenti e a essere proattivi nel lavoro quotidiano": d'accordo il 36,84%; parzialmente d'accordo il 36,84; in disaccordo il 26,31; non risponde il 9,52.

Coinvolgimento delle diverse figure professionali e gratificazione verbale e, se possibile, economica.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Codice deontologico professionale ed etico, interventi e scelte finalizzati alla mission.

Distribuzione delle risorse

Aggiornamento delle figure apicali

I documenti a supporto di tali affermazioni

Piano annuale delle attività;

contrattazione di Istituto,

certificazione delle professionalità dei singoli dipendenti.

Contrattazione;

Atti di nomina FS e collaboratori;

regolamento di Istituto.

Contrattazione integrativa; Comunicazioni su corsi di aggiornamento professionali relativi alle diverse categorie del personale.

Punti di forza

Figure apicali, che fungono da esempio

Il personale si dimostra disponibile al cambiamento

dialogo ed indicazioni, incoraggiamento del personale

Punti di debolezza

cambiamento è spesso in senso ideale con una rispondenza minima nella adesione pratica e con impegno di tempo per attivare i processi di cambiamento.

Non conoscenza degli obiettivi dell'organizzazione da parte di alcune fasce del personale

Idee per il miglioramento

Diffusione degli obiettivi strategici a tutto il personale

Diffondere idee circa l'opportunità di promuovere cambiamenti

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Criterio 1: Leadership

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il sottocriterio è funzionale solo alla risoluzione di deficit strutturali e strumentali.

Accordi con università per tirocini TFA e corsi di formazione-informazione; concorsi nazionali e provinciali; Convenzione con associazione geologi, con Tirreno Ambiente; accordi di rete con EE.LL. ed altre istituzioni scolastiche

Adoperarsi affinché l'istituzione abbia una buona reputazione e un'immagine positiva, riceva riconoscimenti pubblici e goda di considerazione come istituzione educativa e per i servizi erogati: 52,63%, parzialmente d'accordo 31,58%; in disaccordo 15,79%; non risponde 9,52%.

Si alla partecipazione ad iniziative nazionali, regionali, locali che evidenziano le potenzialità di questa istituzione scolastica.

Riconoscimenti (targhe, attestati, medaglie, coppe) per partecipazione e/o superamento di concorsi nazionali e regionali per allievi (playenergy, Bocconi; Xmedia, Gazzetta del Sud, Il vocabolario della legalità, Consiglio di Ministri; Concorso di robotica (Piemonte), WIKI_MIUR, Premio innovascuola.

Depliant, Sito, POF

La struttura scolastica ha comunque necessità di manutenzione per migliorare la propria visibilità.

Occorre accertare il coinvolgimento delle famiglie e delle SS.LL.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Riconoscimenti (targhe, attestati, medaglie, coppe) per partecipazione e/o superamento di concorsi nazionali e regionali per allievi (playenergy, Bocconi; Xmedia, Gazzetta del Sud, Il vocabolario della legalità, Consiglio di Ministri; Concorso di robotica (Piemonte), WIKI_MIUR, Premio Innova_scuola.

Depliant, Sito, POF

Comunicazioni ad EE.LL

Punti di forza

Contatti con le autorità e loro coinvolgimento per la soluzione di problematiche istituzionali

Lavoro per la buona immagine dell'organizzazione

Punti di debolezza

Non chiara identificazione sulle decisioni politiche che influiscono sulla istituzione

Strategia di comunicazione esterna ritenuta poco efficace

Idee per il miglioramento

Identificare le strategie politiche che influenzano l'organizzazione

Migliorare strategia di comunicazione esterna

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Criterio 2: Politiche e strategie

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Non ci sono evidenze; la checklist dei portatori di interesse non è stata mai realizzata per rilevare tale variabile.

Tale attività è stata realizzata sporadicamente ed in modo non continuativo i dati raccolti non sono stati utilizzati per la successiva programmazione.

I dati raccolti, anche in modo discontinuo, non sono stati analizzati e verificati in tal senso.

Tuttavia esiste una forte tensione a rilevare i bisogni espressi ed inespressi dei portatori di interesse (soprattutto le famiglie e studenti) ; annualmente vengono anche realizzate attività per coinvolgere e soddisfare ciò che si pensa possa essere un bisogno presente; per i bisogni futuri si opera affinché gli studenti possano avere gli strumenti culturali per poter affrontare il ciclo di studi successivo.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Questionari invalsì

PON genitori

PON personale scolastico

Corsi e certificazioni per studenti.

Dati informativi raccolti dall'amministrazione.

Punti di forza

Presenza delle famiglie e di altri portatori d interesse

Punti di debolezza

Non rilevazione in modalità sistematica delle informazioni relative ai bisogni presenti e futuri dei portatori di interesse

Idee per il miglioramento

rilevazione sistematica delle informazioni necessarie affinché si possano individuare i reali bisogni espressi dagli stakholder

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critério 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

Sono state definite politiche e strategie tenendo in considerazione i bisogni dei portatori di interesse e le risorse disponibili ma spesso non sono seguiti mettendoli in correlazione; si lavora in stato di emergenza

Dati genitori-alunni raccolti con piattaforma ARGO

Dati ed informazioni raccolti dall'ambiente sociale di riferimento anche in prospettiva futura (come evolverà l'ambiente sociale) POF;

Piano di accoglienza e prove di ingresso registro docenti;

Piani Attività di recupero e/o potenziamento registri depositati in segreteria

Nella nostra scuola c'è comunque una costante attenzione nello sviluppo e nella revisione delle strategie, tenendo conto delle necessità ed aspettative di studenti e famiglie e degli altri portatori di interesse, ma non si è mai sviluppato un percorso ordinato in tal senso.

Su questo punto il personale intervistato risulta d'accordo per il 54,63%; parzialmente d'accordo per il 7,41%; in disaccordo per il 40,55% ; non risponde il 3,92%.

Tra le varie iniziative si rende necessaria la stesura di un patto di corresponsabilità.

La revisione del pof effettuata sporadicamente in modo collegiale o con lo staff di presidenza..non prevede la misurabilità degli obiettivi ed un ritorno sugli stessi per effettuarne la modifica in ordine ad una maggiore coerenza con la realtà

Revisione non realizzata in modo puntuale, integrato e circolare

Revisione realizzata solo per i PON e FESR

Si cerca di aggiustare il tiro e bilanciare risorse e compiti ma non in modo programmato

Bisognosa necessità di riorganizzare e migliorare strategie e metodi di pianificazione;

Occorre definire una politica che tenga conto della relazione tra istruzione/formazione e impiego, tra insegnamento e ricerca e del loro impatto sulla società

Esiste la tensione verso la realizzazione ed lo sviluppo di una politica relativa all'impatto sulla società che vada oltre la mission educativa e formativa dell'istituzione

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Dati genitori-alunni raccolti con piattaforma ARGO

Dati ed informazioni raccolti dall'ambiente sociale di riferimento anche in prospettiva futura (come evolverà l'ambiente sociale) POF;

Piano di accoglienza e prove di ingresso registro docenti;

Piani Attività di recupero e/o potenziamento registri depositati in segreteria

Revisione realizzata per i PON e FESR

Punti di forza

Sono state definite politiche e strategie tenendo in considerazione i bisogni dei portatori di interesse (anche senza consultazione si hanno conoscenze legate all'esperienza ed alla casistica affrontata negli anni) e le risorse disponibili

Punti di debolezza

Gli obiettivi e le strategie definite Spesso non sono messi in correlazione; si lavora in stato di emergenza

La revisione del pof effettuata sporadicamente in modo collegiale o con lo staff di presidenza..non prevede la misurabilità degli obiettivi ed un ritorno sugli stessi per effettuarne la modifica in ordine ad una maggiore coerenza con la realtà
 Revisione non realizzata in modo puntuale, integrato e circolare

Idee per il miglioramento

Mettere in correlazione gli obiettivi e le strategie definite
 Prevedere la misurabilità degli obiettivi e la revisione degli stessi

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critério 2: Politiche e strategie

2.3 Implementare le strategie e le politiche nell'intera organizzazione

Sintesi complessiva del sottocriterio

Obiettivi strategici ed operativi: non sono veramente collegati ai processi chiave della scuola, non sono stesi in modo puntuale, non sono stati declinati ma sono presenti nelle attese e nelle intenzioni per DS, delle figure apicali e del personale.

Gli stakeholders non coinvolti non modo strutturato .. solo comunicazione a posteriore all'interno delle strutture di partecipazione

Manca articolazione temporale degli interventi:

D'accordo 36,84%; parzialmente d'accordo 47,37%; in disaccordo 15,79%; non risponde 9,52%.

Sono stati sviluppati canali interni all'organizzazione per la comunicazione di obiettivi, piani e compiti (progetti scolastici, piani educativi, didattici, sociali e culturali, carte dei servizi, etc.) ma, le soluzioni soprattutto gestionali, funzionano con discontinuità e spesso non se ne percepisce l'importanza ai fini del raggiungimento delle finalità progettate

D'accordo 36,84%; parzialmente d'accordo 31,58%; in disaccordo 31,58%, non risponde 9,52%.

Nella nostra scuola ci sono metodi per misurare chiaramente il contributo del nostro lavoro, se non sotto l'aspetto valutativo dei risultati raggiunti dagli studenti, alla realizzazione dei piani operativi e strategici, definiti nel POF: d'accordo 40,57% ; parzialmente d'accordo 38,68%; in disaccordo 16,98% ; non risponde 3,48%

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Piano Offerta Formativa (POF)

Piano annuale delle attività

Programmazione consigli di classe

Verbali riunioni di dipartimento /area / materia

Verbali consigli di istituto, collegi docenti e consigli di classe

Piani Attività di recupero e/o potenziamento

Punti di forza

Obiettivi strategici ed operativi per l'intera organizzazione: sono collegati ai processi chiave della scuola, ma sono presenti nelle attese e nelle intenzioni operative del DS, delle figure apicali e del personale.

Sono stati sviluppati canali interni all'organizzazione per la comunicazione di obiettivi, piani e compiti (progetti scolastici, piani educativi, didattici, sociali e culturali, carte dei servizi, etc.)

Punti di debolezza

Gli obiettivi strategici ed operativi per l'intera organizzazione non sono stesi e declinati in modo puntuale. Manca articolazione temporale degli interventi

Gli stakeholders non coinvolti non modo strutturato .. solo comunicazione a posteriore all'interno delle strutture di partecipazione

le soluzioni soprattutto gestionali, funzionano con discontinuità e spesso non si percepisce l'importanza dei canali di comunicazione sviluppati ai fini del raggiungimento delle finalità progettate

Non ci sono metodi di misurazione del contributo del lavoro del personale

Idee per il miglioramento

Declinare obiettivi strategici e loro pianificazione temporale relativa a verifica e revisione
Sostenere e sviluppare i canali di comunicazione interni ed esterni

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critério 2: Politiche e strategie

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Non esiste un percorso strutturato in tal senso, risorse economiche molto scarse o non sufficienti; spesso molte azioni si fondano su azioni volontarie e disponibilità dei singoli a progettare supplendo in modalità volontaria a tante carenze economiche.

La tensione dell'istituto **per la modernizzazione e l'innovazione è alta.**

CdC, CT, disponibilità a ricevere le famiglie da parte del DS e dei docenti
le innovazioni, PON FESR aggiornamento degli insegnanti
Aggiornamenti

Si tende a Pianificare, attuare e rivedere le attività per la modernizzazione e l'innovazione ma non a consultare tutti i partners, incluse le associazioni di settore più rappresentative, sui cambiamenti pianificati e la loro implementazione;

Non esiste un lavoro strutturato in tal senso

Si aggiornano i curricula del personale tenendo in considerazione le innovazioni sociali, professionali, scientifiche, accademiche e altre ancora:

Non esiste un lavoro tabulato e strutturato in tal senso

Di fatto si allegano i vari attestati nei Fascicoli e Schede personali

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Fascicoli e Schede personali

Sito, registro on line, LIM in classe

Piattaforma di condivisione

PON FESR aggiornamento degli insegnanti

Punti di forza

La tensione dell'istituto per la modernizzazione e l'innovazione è alta.

Molti interventi fondati sulla responsabilità personale percepita nei confronti dell'Istituzione

Tensione alla pianificazione ma a breve respiro

Punti di debolezza

Carenza di risorse economiche

Non esistenza di criteri misurabili di valutazione dell'operato e dei progressi professionali del personale

Idee per il miglioramento

Realizzare una mappatura delle risorse - competenze relative al personale

Fissare criteri di valutazione operato del personale

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critério 3: Personale

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Nell'istituto si analizzano regolarmente i bisogni presenti e futuri del personale, tenendo in considerazione i bisogni e le aspettative dei discenti e delle famiglie: d'accordo 57,89% ; parzialmente d'accordo 15,79%, in disaccordo 26,32%; non risponde 9,52%
assente la regolarità e la condivisione

Nell'istituto è chiaro come la politica di gestione del personale (allocazione delle risorse, attribuzione di incarichi, formazione, ecc.) sia coerente con gli obiettivi, definiti nel POF: d'accordo 47,37%; parzialmente d'accordo 26,32 %; in disaccordo 26,32 %; non risponde 9,52% .

Si individuano i progetti in ordine alle finalità e progetti in ordine agli obiettivi..della politica di gestione...e mission dell'istituto

Il personale nel corso degli anni è stato supportato dalla FS per le nuove tecnologie (LIM - multimedialità e didattica)

Si assicura chiarezza e comprensione rispetto al reclutamento e alla distribuzione di compiti e responsabilità ad esempio attraverso schemi di lavoro appropriati.

Non esiste una politica strutturata

Si definiscono le competenze gestionali e di leadership necessarie per definire i profili di reclutamento

Nell'istituto, la gestione del personale (comprese l'attribuzione degli incarichi, l'organizzazione dell'orario di servizio, ecc.) garantisce pari opportunità e rispetto delle differenze: d'accordo 42,11% ; parzialmente d'accordo 26,32%; in disaccordo 36,34% ; non risponde 4,76 .

Nell'istituto è presente costantemente l'impegno ad assicurare quelle condizioni che contribuiscono a realizzare un ragionevole equilibrio tra la vita privata e la vita lavorativa del personale; il personale intervistato è d'accordo per il 50%; parzialmente d'accordo per il 40%; in disaccordo il 10%; non risponde il 4,76%

Dipende, buon clima di lavoro quando si attivano processi relazionali legati ad ascolto, confronto, disponibilità,.organizzazione momenti esterni ..

Si tiene in particolare considerazione i bisogni dei dipendenti svantaggiati e diversamente abili ma non esiste una politica strutturata e condivisa in tal senso

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Piano annuale delle attività

Contrattazione d'istituto

Organizzazioni sindacali

Bandi PON e reclutamento personale interno

Graduatorie di Istituto; graduatoria provinciale; Graduatorie PON FESR.

Punti di forza

Nell'istituto si tiene conto dei bisogni e le aspettative dei discenti e delle famiglie

Si individuano i progetti in ordine alle finalità e progetti in ordine agli obiettivi..della politica di gestione...e mission dell'istituto

Si assicura chiarezza e comprensione rispetto al reclutamento e alla distribuzione di compiti e responsabilità ad esempio attraverso schemi di lavoro appropriati.

Nell'istituto è presente costantemente l'impegno ad assicurare quelle condizioni che contribuiscono a realizzare un ragionevole equilibrio tra la vita privata e la vita lavorativa del personale

Punti di debolezza

Nell'istituto non si analizzano regolarmente i bisogni presenti e futuri del personale, tenendo in considerazione i bisogni e le aspettative dei discenti e delle famiglie

Non esiste una politica strutturata per il reclutamento e alla distribuzione di compiti e responsabilità ad esempio attraverso schemi di lavoro appropriati.

Non si definiscono le competenze gestionali e di leadership necessarie per definire i profili di reclutamento

Idee per il miglioramento

Definire politiche strutturate di distribuzione dei compiti e responsabilità

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critério 3: Personale

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto identifica e utilizza conoscenze e competenze dei docenti e del personale ATA: d'accordo 55%; parzialmente d'accordo 20%; in disaccordo 25%; non risponde 4,76%
manca piano delle competenze individuali, anagrafe delle competenze si aggiorna a livello personale (istanze on line) ma non si ha un quadro preciso definito in un archivio Portfolio delle competenze disponibili/ portfolio delle competenze necessarie

La nostra scuola mette in atto iniziative, finalizzate ad adeguare conoscenze e competenze dei docenti e del personale ATA ai ruoli ricoperti ed alle necessità dell'organizzazione: d'accordo 45%; parzialmente 40%; in disaccordo 15%; non risponde 4,76%

Piano dei corsi di formazioni e autoformazione

Partecipazione a corsi di formazione

Circolari informative

Note ministeriali ed istituzionali

A livello formativo interno ci sono grosse resistenze (soprattutto nel personale docente) i piani di formazione sono spesso riferiti ad ambiti di referenza e proposti da enti esterni.

Alcuni docenti sono punte avanzate nella partecipazione alla formazione

Nella nostra scuola i piani di formazione e di sviluppo delle risorse umane sono realizzati in accordo con il personale: d'accordo 45%; parzialmente d'accordo 30%; in disaccordo 25%; non risponde 4,76%

Ci si affida ai corsi INDIRE ed ai piani di formazione nazionali; altri corsi in passato osno stati previsti dai PON FSE ed a Master di università di settore

Circolari e comunicazioni della scuola e di altri istituzioni

Legislazione scolastica

risorse relazionali personali delle figure apicali

Sviluppare competenze di gestione, di leadership e di relazione con il personale, i discenti, le famiglie e i partner: tale competenza viene sviluppata nell'ambito esperienziale in ordine alle casistiche incontrate ed alla legislazione di supporto.

Sviluppare e promuovere metodologie di formazione aggiornate (approcci multimediali, e-learning, blended learning, ricerca-azione, ecc): studi personali di alcuni docenti

Solo garantita dalla legislazione vigente

Oggi, Solo esperienza ed intuiti personali, ma nel tempo sono stati effettuati corsi di formazione del personale sulla comunicazione e gestione dei conflitti

Si realizza sempre questo obiettivo ma non in modo misurabile e strutturato

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Formazione Indire

Piani FSE per personale della scuola

Incarichi FS

Certificazioni e master conseguiti dal personale

Documenti di assegnazioni di obiettivi personali e di gruppo

Punti di forza

La nostra scuola identifica e utilizza conoscenze e competenze dei docenti e del personale ATA

Punti di debolezza

Non si ha un quadro preciso definito in un archivio Portfolio delle competenze disponibili/ portfolio delle competenze necessarie

Competenza di gestione sviluppata nell'ambito esperienziale in ordine alle casistiche incontrate ed alla legislazione di supporto

Idee per il miglioramento

Definire mappatura delle competenze del personale

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critério 3: Personale

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Nell'Istituto esiste un sistema di definizione degli obiettivi individuali e di misurazione del raggiungimento degli stessi, condiviso con il personale: d'accordo 35%; parzialmente d'accordo 45%; disaccordo 20%, non risponde 4,76%; quindi nella nostra scuola sembra essere molto debole il sistema di definizione degli obiettivi individuali e di misurazione del raggiungimento degli stessi, condiviso con il personale.

Nella nostra scuola esiste un processo di comunicazione ben definito ed efficace, con impiego di strumenti opportuni, nelle diverse direzioni (dal basso verso l'alto, dall'alto verso il basso e trasversale): d'accordo 45%; parzialmente d'accordo 45%; disaccordo 20%; non risponde 4,76% .

Nell'Istituto è presente l'impegno costante di creare un ambiente lavorativo, che favorisca la formulazione di idee e di suggerimenti da parte del personale: d'accordo 35%; parzialmente d'accordo 40%; disaccordo 20%; non risponde 4,76% .

Realizzazione e funzionamento dei dipartimenti di lettere e materie scientifiche

Ambienti ad hoc strutturati con risorse multimediali e di condivisione

Si coinvolge il personale e i loro rappresentanti nello sviluppo di piani e strategie, nella definizione degli obiettivi, nella progettazione di processi ma non si è definito un piano di miglioramento

L'Istituto non sembra essere attento ad raccogliere feedback da docenti e personale ATA, attraverso indagini, focus group od altri strumenti appropriati per l'analisi dei problemi (ciò emerge dai questionari che per la raccolta del feedback del personale si esprime con d'accordo 35%; parzialmente d'accordo 35%; disaccordo 30%; non risponde 4,76%) .

Indagini (vita relazione e problematiche varie) non formalizzate e quando effettuate (con le famiglie) non registrati o resi pubblici ;

dal punto di vista professionale vengono registrati i progressi professionali e di carriera mettendo gli attestati nei fascicoli personali.

Il personale appartenente alle RSU viene informato e contattato secondo le problematiche emergenti

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Piano annuale delle attività

Documenti di assegnazioni di obiettivi personali e di gruppo

Contrattazione d'istituto

Verbali CI

Verbali CDU

Verbali CdC

verbali commissione POF

Graduatoria di Istituto

Questionario CAF

Verbali Contrattazione di Istituto

Registri di dipartimento

Incontri ed assemblee del personale

Contrattazioni annuali

Punti di forza

Nell'Istituto esiste un processo di comunicazione ben definito ed efficace

E' presente l'impegno costante di creare un ambiente lavorativo, che favorisca la formulazione di idee e di suggerimenti da parte del personale

La scuola è attenta a raccogliere feedback da docenti e personale ATA ma non in modo strutturato e costante.

Punti di debolezza

Nell'Istituto non esiste un sistema di definizione degli obiettivi individuali

obiettivi non sempre misurabili e condivisi

non ci sono momenti programmati e periodici per raccogliere feedback personale e rivedere la progettazione precedente

Idee per il miglioramento

Programmare incontri periodici per raccogliere feedback personale e rivedere progettazione precedente

Definire obiettivi misurabili e condivisi.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critério 4: Partnership e risorse

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Mappatura delle partnership e accordi con agenzie e relative finalità: L'Istituto pur realizzando diverse iniziative in tal senso non ha declinato una mappatura puntuale dei partners chiave al fine di sviluppare ed implementarne le relazioni

L'Istituto identifica efficacemente i partner strategici, per la realizzazione della sua missione e degli obiettivi strategici ed operativi, attraverso relazioni con aziende, altre Pubbliche Amministrazioni, Istituzioni, gemellaggi a livello europeo, programmi di mobilità nazionali e regionali, nonché scambi a livello europeo ma non incrementa comunicazioni continuative e migliorative: d'accordo 44,44%; parzialmente d'accordo 38,89%; in disaccordo 2,19%; non risponde 4,76%

Abbiamo stabilito rapporti di collaborazione con associazioni, università; se ne occupano collaboratori del DS e funzioni strumentali secondo i loro specifici ambiti

Si definiscono i compiti di gestione e le responsabilità di ciascuna delle parti ma non sono inclusi i controlli e la valutazione.

Si collabora per la finalità da raggiungere ma non si sono mai verificati scambi in tal senso
Si tende ad implementare e stimolare la creazione di partnership tra facoltà/ sezioni/ dipartimenti/ ordini e gradi di scuola ecc.;

L'Istituto sviluppa partnership, per contribuire al processo educativo dei discenti ed alla formazione dei docenti, in una prospettiva di apprendimento continuo con servizi di assistenza medica, sociale, psicologica, di prevenzione dell'abbandono scolastico, di educazione alla salute ed alla sicurezza:d'accordo 47,37%; parzialmente d'accordo 31,58%; in disaccordo 21,05%; non risponde 4,76%

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Incarico Funzione strumentale per la valutazione formalizzata INVALSI

Incarico FS del POF per il monitoraggio

Incarico Referente del GAV

Progettazione FSE

Progettazione e contratti FESR asse II

Convenzioni con associazione didattiche

Solo come ricaduta delle attività interne

Accordi con Università TFA

Accordi per tirocini studenti universitari

Progettazione ISS (scienze sperimentali) Liceo scientifico

Convenzioni, accordi

Documenti relativi al rapporto con i rappresentanti degli studenti (scuola superiore)

Cts (scuola superiore)

collaborazioni con EELL, associazioni ecc... (cag, usl, sert culturali e sportivi)

Contratti di fornitura (materiali e beni) gestione delle piccole riparazioni, contratto assistenza informatica

Accordi per la Partecipazione a reti di scuola

Programma annuale

Report di monitoraggio finanziario

Contratti, bandi di gara, ecc.

Procedure di pubblicazione e archiviazione delle informazioni

Procedure di sicurezza del sistema informativo
Piano delle risorse tecnologiche (analisi delle necessità degli strumenti tecnologici)
Progetto EtW
MIUR: FESR, FSE

Punti di forza

L'Istituto ha realizzato diverse iniziative relative ad accordi e convenzioni

Il nostro istituto sembra identificare efficacemente i partner strategici, per la realizzazione della sua missione e degli obiettivi strategici ed operativi, attraverso relazioni con aziende, altre Pubbliche Amministrazioni, Istituzioni, gemellaggi a livello europeo, programmi di mobilità nazionali e regionali, nonché scambi a livello europeo

Punti di debolezza

L'Istituto non ha declinato una mappatura puntuale dei partner chiave al fine di sviluppare ed implementarne le relazioni

Il nostro istituto sembra non incrementare comunicazioni continuative e migliorative con i partner strategici, per la realizzazione della sua missione e degli obiettivi strategici ed operativi. I rapporti sono strumentali.

Idee per il miglioramento

mappatura puntuale dei partner chiave al fine di sviluppare ed implementarne le relazioni

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

Critero 4: Partnership e risorse

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Nell'Istituto c'è attenzione ad assicurare l'informazione verso studenti e famiglie, utilizzando un linguaggio non burocratico e garantendo trasparenza (d'accordo 84,21 %; parzialmente d'accordo 31,58 % ; in disaccordo 20,55 %; non risponde 4,76%)

Collaborazione attiva con studenti e famiglie(d'accordo 60%; parzialmente d'accordo 20%; in disaccordo 20%; non risponde 4,76%)

Non esistono strumenti; i reclami vengono fatti e risolti direttamente con la Dirigenza.

L'Istituto è sempre aperto ad idee, suggerimenti e reclami dei discenti e delle famiglie, creando meccanismi appropriati per raccogliarli ed elaborare le informazioni così ottenute e diffondendone i risultati(d'accordo 60% ; parzialmente d'accordo 25% ; in disaccordo 15% ; non risponde 4,76%)

Si prende in considerazione l'adozione di procedure specifiche per raccogliere le idee dei genitori e per la diffusione delle stesse

Si assicura la trasparenza dell'organizzazione, delle sue decisioni e delle sue attività con strumenti tradizionali e limitati ai referenti interessati (verbali, credibilità, fiducia, condivisione).

Si pone attenzione alle comunicazioni scuola-famiglia , rappresentanti CdC, CDU

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Programma annuale

Registri

POF

Comunicazione scuola- famiglia CdC con rappresentanti

patto di corresponsabilità

statuto studenti

Sito

Verbali CDU- C.I.

CdC con rappresentanti

Incontri scuola-famiglia

Punti di forza

Nella nostro istituto c'è attenzione ad assicurare l'informazione verso studenti e famiglie, utilizzando un linguaggio non burocratico e garantendo trasparenza

Collaborazione attiva con studenti e famiglie

La nostra scuola è sempre aperta ad idee, suggerimenti e reclami dei discenti e delle famiglie

Punti di debolezza

Non esistono strumenti per i reclami; gli stessi vengono fatti e risolti direttamente con le figure apicali

Non sono stati attivati meccanismi appropriati per raccogliere ed elaborare le informazioni derivati dai reclami o dalle idee degli stakeholder diffondendone i risultati

Idee per il miglioramento

Realizzare foglio reclami ed effettuare rilevazione statistica a fine anno

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critero 4: Partnership e risorse

4.3 Gestire le risorse finanziarie

Sintesi complessiva del sottocriterio

Non si esegue ciò che non è possibile sostenere

L'Istituto persegue con una certa attenzione il collegamento tra le risorse e gli obiettivi.

Si assicura la trasparenza finanziaria e dei bilanci secondo procedimenti consuetudinari.

Si assicura una gestione efficiente delle risorse finanziarie e decisioni finanziarie fondate (ad es. investimenti e controlli) su analisi dei costi/benefici ma in modalità non strutturata e misurabile.

Programmi pluriennali no, programmi di gestione annuale si

L'Istituto effettua un monitoraggio costante dei costi dei corsi di formazione e dei servizi offerti dall'organizzazione(d'accordo 42,11%; parzialmente d'accordo 26,32%; in disaccordo 36,34 %; non risponde 4,76%)

Non effettuato in modalità strutturata

costi dei corsi di formazione....non ci sono corsi...

spettolo dsa costi zero; monitoraggio non esiste.....

Evidenze documentali a supporto della sintesi

CDU

contrattazione RSU

Contratti

Bandi di gara

rendicontazioni

Revisori dei conti

programma annuale

verbali giunta di Istituto

Revisori dei conti

Punti di forza

Non si esegue ciò che non è possibile sostenere

L'Istituto persegue con una certa attenzione il collegamento tra le risorse e gli obiettivi.

Si assicura la trasparenza finanziaria e dei bilanci secondo procedimenti consuetudinari.

Si eseguono programmi di gestione annuale

Punti di debolezza

Non si fanno programmi di gestione finanziaria pluriennale

L'Istituto non sembra utilizzare la prassi del monitoraggio costante dei costi e dei servizi offerti dall'organizzazione

Idee per il miglioramento

Gestione finanziaria pluriennale

Prassi del monitoraggio costante dei costi e dei servizi offerti dall'organizzazione

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critério 4: Partnership e risorse

4.4 Gestire le informazioni e la conoscenza

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto viene favorito lo scambio e la condivisione delle informazioni e delle conoscenze (d'accordo 50% ; parzialmente d'accordo 30%; in disaccordo 20%; non risponde 4,76%)

Nella nostra scuola, tutte le persone ricevono le informazioni adeguate per svolgere il proprio lavoro (d'accordo 40%; parzialmente d'accordo 30%; in disaccordo 30%; non risponde 4,76%)

Non è facile, ci si serve di circolari ed altre comunicazioni ufficiali (sito)

All'interno abbiamo adottato alcuna modalità organizzativa che garantisca le informazioni (libro delle circolari per sede e plessi)

Per alcune informazioni questo avviene..per altre si segue la procedura amministrativa.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

programma annuale

verbali giunta di Istituto

contrattazione RSU

Contratti

Bandi di gara

rendicontazioni

Revisori dei conti

Circolari

Note esplicative

Commissioni

Dipartimenti

Documenti Invalsi

Scuola in chiaro

SIDI

MIUR

USP 14

POF

Circolari

Note esplicative

Dipartimenti

Sito

Piattaforma didattica Moodle

Incontri CDU, CI, CdC

ordini di servizio

Incarichi FS e nomine referenti

Punti di forza

Nell'istituto viene favorito lo scambio e la condivisione delle informazioni e delle conoscenze

Punti di debolezza

Nell'istituto si riconosce che solo parzialmente viene favorito lo scambio e la condivisione delle informazioni e delle conoscenze non tutte le persone ritengono di ricevere le informazioni adeguate per svolgere il proprio lavoro

Idee per il miglioramento

Potenziare conoscenze ed informazioni volte a migliorare il lavoro del personale ad ogni livello

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Criterion 4: Partnership e risorse

4.5. Gestire la tecnologia

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto utilizza efficacemente le tecnologie disponibili per gestire attività, conoscenza, apprendimento ed interazione con i portatori di interesse: d'accordo 55%; parzialmente 30%; in disaccordo 15%, non risponde 4,76%.

Il nostro istituto applica efficientemente le tecnologie per:

- gestire le attività;
- gestire la conoscenza;
- sostenere le attività di apprendimento e di miglioramento;
- sostenere l'interazione con i portatori d'interesse e i partner;
- sostenere lo sviluppo e la gestione dei network interni ed esterni;
- gestire le risorse finanziarie;

Evidenze documentali a supporto della sintesi

POF

Verbali C.I.

Registri carico e scarico

Ordine di servizio

Sito

Comunicazioni

Circolari

Registro on line

utilizzo sala multimediale e LIM in classe

Email

Comunicazioni

Partecipazioni bandi FESR

Punti di forza

L'Istituto utilizza efficacemente le tecnologie disponibili per gestire attività, conoscenza, apprendimento ed interazione con i portatori di interesse

Punti di debolezza

Tutela parziale degli stessi strumenti e non attenzione ai beni della collettività

Idee per il miglioramento

Incrementare politica della tutela e conservazione degli strumenti e contemporaneamente gestire l'incrementazione dell'utilizzo di beni tecnologici comuni.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critero 4: Partnership e risorse

4.6. Gestire le infrastrutture

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto è attento ad un impiego efficiente, ergonomico ed economico di edifici, attrezzature ed infrastrutture (d'accordo 52,63% ; parzialmente d'accordo 38,64%; in disaccordo 44,13% ; non risponde 4,76%)

Si ha un quadro di tutto ciò che è presente nella scuola; ma l' immobile principale è inadeguato per mancanza di aule

la situazione dell'Istituto è complicata: carenze di aule e arredi.. quello che esiste viene sfruttato al massimo

L'Istituto si adopera affinché siano garantite l'efficacia e l'economicità della manutenzione di cui ne è responsabile di edifici, infrastrutture ed attrezzature, la loro disponibilità e vita utile(d'accordo 52.63% ; parzialmente d'accordo 36,64%; in disaccordo 15,29% ; non risponde 4,76%)

Computer sala docenti

LIM in classe

Laboratorio linguistico

WRL sede centrale

Certificazioni per studenti e personale

E' stato approvato il progetto FESR II per la ristrutturazione degli infissi,

Si pone molta attenzione per la sensibilizzazione su ambiente, raccolta differenziata, raccolta pile

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Richieste inviate ad EE.LL

Comunicazioni ad EE.LL per linea ADSL plessi

Distribuzione materiale tecnologico

LIM in classe

procedure di sicurezza sistema informatico

WRL in sede

Punti di forza

Il nostro Istituto si adopera affinché siano garantite l'efficacia e l'economicità della manutenzione (per la parte relativa alla propria competenza) di edifici, infrastrutture ed attrezzature, la loro disponibilità e vita utile:

Punti di debolezza

Carenza di aule

Manutenzione della struttura da parte degli organi competenti

Idee per il miglioramento

Rendere efficaci le relazioni con EE.LL

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critero 5: Processi

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Nell'Istituto il modo di lavorare è definito da processi efficacemente descritti e documentati, che permettono ad ognuno di lavorare con modalità chiaramente definite e di conoscere gli obiettivi del proprio lavoro (d'accordo 45% ; parzialmente d'accordo 30%; in disaccordo 25%; non risponde 4,76%); Nella prassi si esplicita nella modalità conosciuta tutto ciò che si conosce ma il modo di lavorare non è definito da processi efficacemente descritti e documentati.

Nell'Istituto le responsabilità, nella gestione dei processi e delle attività correlate, sono chiaramente definite(d'accordo 50% ; parzialmente d'accordo 35%; in disaccordo 15%; non risponde 4,76%)

l'Istituto coinvolge, sia il personale, che le famiglie, nella progettazione e sviluppo dei processi principali (d'accordo 55% ; parzialmente d'accordo 15%; in disaccordo 30%; non risponde 4,76%)

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Carta dei servizi

Registri

POF

CdC

CDU

Comunicazioni e circolari

Punti di forza

Nell'Istituto il modo di lavorare è definito da comunicazioni che permettono ad ognuno di conoscere gli obiettivi del proprio lavoro.

Punti di debolezza

Nell'Istituto il modo di lavorare non è definito da processi efficacemente descritti e documentati, che permettono ad ognuno di lavorare con modalità chiaramente definite e di conoscere gli obiettivi del proprio lavoro

L'Istituto coinvolge parzialmente ed in modalità non programmata sia il personale, che le famiglie, nella progettazione e sviluppo dei processi principali

Idee per il miglioramento

Permettere ad ognuno di lavorare con modalità chiaramente definite e di conoscere gli obiettivi del proprio lavoro, definendo processi efficacemente descritti e documentati.

Coinvolgere sia il personale, che le famiglie, nella progettazione e sviluppo dei processi principali

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critero 5: Processi

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

l'Istituto coinvolge studenti, famiglie ed altri significativi portatori di interesse, nella definizione dei prodotti e dei servizi a loro destinati e degli standard di qualità degli stessi (d'accordo 50% ; parzialmente d'accordo 35%; in disaccordo 15%; non risponde 4,76%)

Le famiglie vengono informate ma non convocate nella progettazione

l'Istituto fornisce, in base a procedure chiare, a studenti e famiglie, adeguate informazioni, assistenza e supporto sui prodotti e servizi(d'accordo 55% ; parzialmente d'accordo 25%; in disaccordo 20%; non risponde 4,76%)

l'Istituto cura ed assicura la disponibilità di informazioni appropriate e affidabili, allo scopo di aiutare e sostenere i discenti/le famiglie e gli altri principali portatori di interesse(d'accordo 45% ; parzialmente d'accordo 40%; in disaccordo 15%; non risponde 4,76%.)

l'Istituto è attento a promuovere l'accessibilità fisica e informatica alle informazioni appropriate ed affidabili sui servizi da parte di studenti, famiglie ed altri cittadini interessati (d'accordo 40% ; parzialmente d'accordo 30%; in disaccordo 30%; non risponde 4,76%.)

l'Istituto non è molto attento ad introdurre e ad utilizzare sistemi di gestione dei reclami e delle richieste (per affermazione contraria: d'accordo 45% ; parzialmente d'accordo 35%; in disaccordo 20%; non risponde 4,76%)

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Carta dei servizi

Registri

POF

Punti di forza

l'Istituto coinvolge solo per qualche ambito, studenti, famiglie ed altri significativi portatori di interesse, nella definizione dei prodotti e dei servizi a loro destinati e degli standard di qualità degli stessi

l'Istituto è attento a promuovere l'accessibilità fisica e informatica alle informazioni appropriate ed affidabili sui servizi da parte di studenti, famiglie ed altri cittadini interessati

Punti di debolezza

l'Istituto non è molto attento ad introdurre e ad utilizzare sistemi di gestione dei reclami e delle richieste ed a monitorare il processo

Idee per il miglioramento

Introdurre e ad utilizzare sistemi di gestione dei reclami e delle richieste e monitorare annualmente le stesse

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Criterio 5: Processi

5.3 *Innovare i processi coinvolgendo i cittadini/clienti*

Sintesi complessiva del sottocriterio

l'Istituto è molto attivo nell'apprendere dalle innovazioni di altre scuole a livello locale, nazionale ed internazionale: d'accordo 45% ; parzialmente d'accordo 25%; in disaccordo 25%; non risponde 4,76%.

Esperienza continuativa per INVALSI e PQM

l'Istituto coinvolge studenti, famiglie ed altri significativi portatori di interesse, nella sperimentazione di innovazioni (d'accordo 50% ; parzialmente d'accordo 35%; in disaccordo 15%; non risponde 4,76%)

Ostacoli legati all'economia, strutturali e culturali...apertura e senso della comprensione del diverso..

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Carta dei servizi

Registri

POF

PON FSE genitori, Recupero, Palermoscienza, Play Energy

Carta dei servizi

Registri

Punti di forza

Il nostro Istituto è molto attivo nell'apprendere dalle innovazioni di altre scuole a livello locale, nazionale ed internazionale

La nostra scuola coinvolge studenti e personale nella sperimentazione di innovazioni

Punti di debolezza

Il nostro Istituto coinvolge parzialmente le famiglie ed altri significativi portatori di interesse, nella sperimentazione di innovazioni

Ostacoli legati all'economia, strutturali e culturali

Idee per il miglioramento

Migliorare azioni di coinvolgimento per i portatori di interesse nella sperimentazione delle innovazioni

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critério 6: Risultati orientati ai discenti/ alle famiglie

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Nel tempo l'immagine della Istituzione è migliorata; è cambiato il contesto sociale (nascita di nuovi insediamenti abitativi; famiglie di professionisti ed impiegati; tre dimensionamenti: creazione istituto comprensivo a. s. 2000/2001, accorpamento con DD UNRRA a. s. 2007/2008, cessione sedi ad altra DD per creazione Istituto Comprensivo.

Il personale della scuola, pur risentendo dei cambiamenti, ha evidenziato fedeltà al compito e professionalità.

Il personale ha fatto registrare la disponibilità all'ascolto, all'orientamento e all'accoglienza (qualche sede ha progettato il pre scuola e il dopo scuola per agevolare i genitori che lavorano)

I clienti/utenti sono stati coinvolti tramite gli organi di partecipazione (CI, CdC, Giunta esecutiva, assemblea dei genitori) tramite comunicazioni relative alle linee già evidenziate dal CDU, quindi non sono coinvolti direttamente nel processo.

Tuttavia si ha la percezione spesso della inadeguatezza di alcune informazioni e sulla rispettiva comprensione delle problematiche scolastiche.

I risultati relativi alla trasparenza dei regolamenti e dei processi di valutazione avvengono attraverso le delibere e la comunicazione dei processi decisionali, patti di corresponsabilità, statuto degli studenti, POF, contrattazione.

I risultati sono stati relativi alle certificazioni e ai diplomi rilasciati in termini di competenze acquisite (Certificazioni competenze esami di stato, certificazioni ECDL, certificazioni linguistiche, certificazioni competenze matematiche.

Tuttavia non è stata effettuata alcuna ricerca preventiva per verificare la corrispondenza dei profili in uscita con le richieste del territorio.

Si è comunque registrata una particolare tensione verso la qualità dei processi formativi (ad es. innovazioni educative, approccio didattico, percorsi individualizzati, coerenza delle informazioni, trasparenza degli obiettivi didattici e dei criteri di valutazione, orientamento e ri - orientamento), e verso la qualità della formazione in prospettiva dei futuri sbocchi professionali, corsi di recupero per gli studenti in difficoltà, insegnamento personalizzato per gli studenti con bisogni speciali e per quelli socialmente svantaggiati;

Nell'Istituto esistono prevalentemente attrezzature informatiche (LIM in classe e laboratorio linguistico)

La biblioteca è usata prevalentemente dalla scuola primaria.

Le iniziative relativi alla fornitura delle informazioni di cui gli studenti/le famiglie necessitano utilizzano prevalentemente i canali istituzionali: circolari, sito della scuola, comunicazioni scuola/famiglia, organi di partecipazione (CdC, CI)

L'istituto ha effettuato negli anni un percorso di innovazione e miglioramento offrendo agli studenti una sempre maggiore qualità sia a dal punto di vista professionale (personale scolastico e servizi) sia dal punto di vista strumentale (utilizzo nuove tecnologie, partecipazione a FESR, FSE, Innovascuola,PQM...)

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Verbali CI, CdC, Giunta esecutiva,
assemblea dei genitori

comunicazioni relative alle linee già evidenziate dal CDU

statuto degli studenti,

POF,

contrattazione d'istituto.

Punti di forza

Si è registrata una particolare tensione verso la qualità dei processi formativi (ad es. innovazioni educative, approccio didattico, percorsi individualizzati, coerenza delle informazioni, trasparenza degli obiettivi didattici e dei criteri di valutazione, orientamento e ri - orientamento), e verso la qualità della formazione in prospettiva dei futuri sbocchi professionali, corsi di recupero per gli studenti in difficoltà, insegnamento personalizzato per gli studenti con bisogni speciali e per quelli socialmente svantaggiati;

Punti di debolezza

Non è stata effettuata alcuna ricerca preventiva per verificare la corrispondenza dei profili in uscita degli studenti con le richieste del territorio.

Idee per il miglioramento

ricerca preventiva per verificare la corrispondenza dei profili in uscita degli studenti con le richieste del territorio.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

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

Critério 6: Risultati orientati al discente/alla famiglia

6.2 Gli indicatori di orientamento ai discenti/alle famiglie

Sintesi complessiva del sottocriterio

I reclami si affrontano immediatamente tramite contatto con le figure apicali.

Non esistono percorsi strutturati amministrativamente che gestiscano raccolte e tempi di trattamento dei reclami ordinari.

Per il trattamento di reclami/ricorsi legati a graduatoria e bandi PON si fa riferimento ai bandi ed alla normativa vigente.

Si registra un andamento costante del numero degli iscritti nell'ultimo triennio (si precisa che nell'anno 2012/2013 in seguito al dimensionamento con la perdita di due corsi) si è verificata una discontinuità per la scuola secondaria di I grado.

I tempi di gestione dei documenti (rilascio certificati, registrazioni, carte studenti, ecc.) sono quelli previsti dalla normativa.

Viene attribuita molta importanza alla formazione del personale dedicata a migliorare le competenze professionali e la comunicazione con i discenti/le famiglie.

Non vengono coinvolti nella fase di progettazione ed erogazione dei corsi

Non esiste una registrazione in tal senso

Registro elettronico in fase di attuazione

I tempi di apertura e di attesa nei vari uffici, sono quelli previsti dalla normativa e carta dei servizi, la quantità e qualità delle informazioni accessibili sono quelli relativi al sito web.

I reclami vengono risolti immediatamente, ove possibile, tramite contatto con le figure apicali; per reclami relativi a graduatorie, bandi PON, i tempi sono quelli previsti dai bandi e dalla normativa.

Viene considerato canale d'informazione ogni stakeholders; l'efficienza dipende dagli stessi..

Il numero di discenti che raggiungono livelli di formazione superiore 98%-100%

Si registra un andamento costante del numero degli iscritti nell'ultimo triennio (si precisa che nell'anno 2012/2013 in seguito al dimensionamento con la perdita di due corsi) si è verificata una discontinuità per la scuola secondaria di I grado.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Pieghevole divulgativo POF e organizzazione amministrativa

Sito

Comunicazione scuola-famiglia

Carta dei servizi

Punti di forza

Viene attribuita molta importanza alla formazione del personale dedicata a migliorare le competenze professionali e la comunicazione con i discenti/le famiglie.

Punti di debolezza

Non esistono percorsi strutturati amministrativamente che gestiscano raccolte e tempi di trattamento dei reclami ordinari

Idee per il miglioramento

Rivedere e pubblicizzare la carta dei servizi e quanto possa orientare gli stakeholder (persone di riferimento, organigramma ecc)

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

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

Critero 7: Risultati relativi al personale

7.1. I risultati della misurazione della soddisfazione del personale

Sintesi complessiva del sottocriterio

I risultati di percezione sulla performance complessiva dell'organizzazione sono positivi.

L'immagine dell'organizzazione (auto-percezione) è positiva

L'immagine dell'organizzazione così come vista dalla società, dai discenti/dalle famiglie è variabile secondo le variabili legati alla realizzazione di personali interessi degli stakeholders

Queste situazioni sono state regolamentate nel POF

Funzione strumentale, referente di progettazione PON FESR, Innovazione

Buona la capacità della dirigenza di guidare l'organizzazione (ad es. definire obiettivi, allocare le risorse ecc...) e di gestire la comunicazione

E' positivo da parte degli stakeholders il riconoscimento all'impegno individuale e di gruppo;

Positivo ed attento l'approccio dell'organizzazione all'innovazione

Il clima negli ambienti di lavoro è tendenzialmente sereno e la gestione di conflitti di problematiche personali vengono gestiti in modo competente dalle figure apicali; la cultura dell'organizzazione è gradualmente migliorata nel tempo anche se il confronto con i criteri del CAF ha evidenziato delle carenze particolari.

L'approccio a tematiche sociali (ad es. flessibilità dell'orario di lavoro, bilanciamento tra esigenze personali e di lavoro, salute, confortevolezza del luogo di lavoro) viene gestito in ottemperanza alle normative vigenti.

la gestione è rispettosa delle pari opportunità e dell'equità nei trattamenti e nei comportamenti.

La capacità della dirigenza di promuovere strategie per la gestione delle risorse umane e per lo sviluppo sistematico delle competenze, nonché la comprensione e la consapevolezza, da parte del personale, degli obiettivi dell'organizzazione è ben definita ed in via di attuazione (si ricorda che il Dirigente è cambiato in questo anno e la scuola è stata ulteriormente dimensionata)

Negli ultimi anni ci sono stati troppi cambiamenti ma il personale ha dimostrato disponibilità ad accettare gli stessi.

Tutto il personale viene coinvolto nelle attività extracurricolari (uscite, pranzi, progetti, funzioni) a domanda o con turnazioni (secondo attività previste)

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Non esistono documenti relativi alla CS (solo qualche questionario distribuito ma per il quale non sono stati socializzati i risultati)

Tre dimensionamenti dell'Istituto

Continui cambiamenti del DS

Punti di forza

impegno individuale e di gruppo

clima sereno negli ambienti di lavoro

Punti di debolezza

Carenza di Revisione di ciò che si organizza e programma che sia funzionale alla programmazione successiva

Molti cambiamenti (dimensionamento e DS)

Idee per il miglioramento

Progettare rilevazione di CS famiglie

Introdurre modifiche nell'organizzazione in modo da assorbire i cambiamenti delle figure apicali e favorire la continuità delle scelte dell'organizzazione stessa.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

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

Critero 7: Risultati relativi al personale

7.2 Gli indicatori di risultato del personale

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il livello di assenze è regolare rispetto alla totalità del personale.

I reclami vengono gestiti direttamente dalle figure apicali

Gli indicatori di performance (misure di produttività, valutazione delle attività di formazione) sono positivi

Buono il livello di utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione raggiunto dal personale

L'evidenze della capacità di relazionarsi ai discenti/alle famiglie e agli altri portatori di interesse e di rispondere ai loro bisogni esistono e sono positive (numero di incontri e indagini annuali, ecc);

Il grado di mobilità del personale all'interno dell'organizzazione è basso

Positivi gli indicatori riguardanti la motivazione e il coinvolgimento (ad es. percentuale di risposta alle indagini sul personale, numero di proposte di innovazione, partecipazione a gruppi interni di discussione)

Il numero/frequenza dei riconoscimenti individuali e di gruppo è elevato per docenti/classe di tutto l'istituto

Vengono emanate circolari dirette al personale che possiede un buon grado di comprensione delle informazioni

Evidenze documentali a supporto della sintesi

circolari dirette al personale

percentuale di risposta alle indagini sul personale

numero di proposte di innovazione,

Punti di forza

presenza costante del personale

livello positivo riguardante la motivazione,

il coinvolgimento e l'utilizzo delle tecnologie informatiche

partecipazione a gruppi interni di discussione

Punti di debolezza

Una frangia del personale non trova che le proprie attese siano soddisfatte (visibilità, compensi)

Idee per il miglioramento

Rendere consapevole tutto il personale circa le risorse e la gestione degli strumenti

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

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

Criterion 8: Results relative to society

8.1. Social results perceived by stakeholders

Sintesi complessiva del sottocriterio

Positive the awareness of the Impact that the performance of the organization has on the quality of life of citizens: interventions of education for health, support for sports or cultural events, participation in humanitarian actions, provision of meals for the needy, provision of products and services to the most socially vulnerable groups, open cultural events to the public.

The reputation of the organization (as employer / subject that contributes to the local/global society) is positive

The school institution has highlighted a marked sensitivity to environmental issues (energy saving, protection against pollution, etc.);

Sensibilization of the surrounding society at the local level, on the management of toxic waste, recycling, differentiated collection, etc ... through activities with students

Seminars and themes of sensibilization of social nature relative to the quality of democratic participation at the local, regional, national and international level (organization of conferences on political issues of interest, visits to camps of extermination, etc.);

The point of view of public opinion regarding the opening and transparency of the organization is positive

There is the perception that the organization assumes ethical behaviors guaranteeing access to education for all with due consideration for social, economic, ethnic and cultural differences.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Projects recycling, differentiated collection, WWF, Geologists etc ... activities with students

Involvement of a group of parents

Strengths

Opening of the school to the territory and to social, environmental and humanitarian issues.
Positive perception of families

Weaknesses

The positive perception of stakeholders (families) is often linked to the success of their children and to the achievement of their objectives without many efforts

Ideas for improvement

Promote, with instruments and methods, the educational success of students

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

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

Criterion 8: Results relative to society

8.2 *Gli indicatori della performance sociale dell'organizzazione*

Sintesi complessiva del sottocriterio

Relazioni con rappresentanti della circoscrizione e degli EE.LL per problematiche relative a sicurezza dell'edificio ed altre problematiche connesse.

Sostegno ai cittadini socialmente svantaggiati: buono libro (EE.LL), buono libro integrativo (Regione) e borse di studio (Regione)

Sono stati affrontate tematiche e programmi per tutelare i discenti, i cittadini/clienti e il personale da rischi per la salute e incidenti (numero/tipo di screening e di programmi di educazione all'alimentazione, numero di beneficiari, rapporto costo-qualità);

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Verbali CI

Comunicazioni inviate agli EE.LL

Buoni libro regionali e comunali

Punti di forza

Interazione della scuola al territorio ed ad Enti locali; positiva ed efficace interazione con il MIUR per FSE-FESR e Formez (CAF)

Punti di debolezza

I risultati sono stati nel tempo non sempre efficaci a causa della discontinuità della presenza e degli incarichi di interlocutori degli enti locali.

Idee per il miglioramento

favorire interazioni efficaci con gli Enti

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

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

Critério 9: Risultati relativi alle performance chiave

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto fa registrare l'efficacia in termini di relazione tra il numero degli studenti inizialmente iscritti e il numero finale dei diplomati.

Osservatore esterno INVALSI: classi campione

Progetto PQM qualità e merito in matematica

Positiva ed efficace l'apporto della istituzione nell'integrare i discenti nel successivo livello di istruzione

In relazione agli obiettivi dell'organizzazione nel suo complesso si registra una difficoltà a registrare risultati chiari interni ed esterni; ciò avviene solo per qualche ambito dell'organizzazione.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Pieghevole con definizione obiettivi POF

Verbali CI

Punti di forza

Obiettivi definiti per alcuni settori dell'intera organizzazione

Punti di debolezza

In relazione agli obiettivi dell'organizzazione nel suo complesso si registra una difficoltà a registrare risultati chiari interni ed esterni; ciò avviene solo per qualche ambito dell'organizzazione.

Idee per il miglioramento

Definire obiettivi dell'organizzazione nel suo complesso.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

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

Critério 9: Risultati relativi alle performance chiave

9.2 I risultati interni

Sintesi complessiva del sottocriterio

Si fa il massimo nonostante le limitate risorse

Nel momento in cui i genitori vengono convocati partecipano in modo massiccio alle attività proposte

La maggior parte del personale ha fatto registrare un miglioramento, derivante dall'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nella gestione delle conoscenze interne, nell'organizzazione e/o nella comunicazione e nelle relazioni interni ed esterni.

Gli obiettivi didattici sembrano essere raggiunti per il maggior numero degli stakeholder

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Comunicazione scuola-famiglia

Punti di forza

fedeltà al compito da parte del personale

Punti di debolezza

Carenza di spazi strutturali.

Discontinuità nella definizione processi e degli obiettivi interni dell'organizzazione che permettano di registrare con chiarezza l'avanzamento verso la qualità; essa è legata comunque alla percezione del personale.

Idee per il miglioramento

definizione processi e degli obiettivi interni dell'organizzazione che permettano di registrare con chiarezza l'avanzamento verso la qualità; essa è legata comunque alla percezione del personale

favorire la trasformazione strutturale che vede l'aula come spazio laboratoriale

Incentivare, con gratifiche materiali ed immateriali, il personale.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

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