

C.P.I.A. - RAGUSA  
Prot. 0000497 del 14/02/2018  
01-05 (Entrata)

# RAV

## Rapporto di AUTOVALUTAZIONE

1. Questo documento, redatto dal gruppo GAV del CPIA secondo le indicazioni della piattaforma F@ILE CAF:
  - è stato inviato a f@cile CAF il 19/12/2017
  - è stato presentato dal GAV il 22/01/2018 alla Dirigente del CPIA che, dopo averlo esaminato, lo ha approvato nella stessa seduta
  - è stato presentato al collegio dei docenti il 24/01/2108
  - è stato presentato al Commissario Straordinario il 25/01/2018
2. inoltre in data 18/01/2018 è stato fatto pervenire al CPIA da parte di F@ACILE CAF un feedback Report redatto dagli esperti del centro risorse CAF. Tale report è stato assunto in data 24/01/2018 al protocollo del CPIA al n. 226/01-05

Amministrazione/Ufficio

CPIA - RAGUSA

## Presentazione dell'Amministrazione

Il CPIA – Ragusa, è un'istituzione giovane nata il 1° settembre 2015, a seguito dell'unificazione degli ex CTP presenti sul territorio in un unico organismo istituzionale. La nuova istituzione, pur ereditando le numerose esperienze dei precedenti CTP ha assunto una nuova connotazione che privilegia l'istruzione rispetto alla formazione degli adulti e dei soggetti neet / drop out. Il DPR 263/12 ha istituito i CPIA (Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti) con fisionomia autonoma. Varie le possibilità formative che sono alla base della loro istituzione: rilascio di certificazioni A2 per l'apprendimento della lingua italiana, rilascio del titolo conclusivo del 1° ciclo di istruzione, certificazione delle competenze dell'obbligo scolastico, conseguimento di qualifiche riconosciute a livello europeo.

Il C.P.I.A.– Ragusa, con sede a Ragusa in Via G. Bruno, s.n., è stato istituito con Decreto Assessoriale Sicilia n.15164 del 28/08/2014. Il Dirigente Scolastico del C.P.I.A. - RAGUSA è la dott.ssa Anna Caratozzolo.

Il C.P.I.A. è una nuova struttura del Ministero dell'Istruzione che realizza un'offerta formativa per adulti e giovani adulti che non hanno assolto l'obbligo di istruzione o che non sono in possesso del titolo di studio conclusivo del primo ciclo di istruzione.

Il C.P.I.A., in quanto Istituzione scolastica autonoma, è dotata di uno specifico assetto organizzativo e didattico ed è articolato in una Rete Territoriale di Servizio: dispone di un proprio organico, di organi collegiali al pari delle altre istituzioni scolastiche, ma adattati alla particolare utenza; è, inoltre, organizzato in modo da stabilire uno stretto contatto con le autonomie locali, con il mondo del lavoro e delle professioni.

In relazione alla specificità dell'utenza, i percorsi di istruzione degli adulti del CPIA previsti sono: percorsi di alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana e percorsi di primo livello articolati in due periodi didattici.

Il territorio di Ragusa, coincidente con la ex provincia, ora "Libero Consorzio dei Comuni", è il meno esteso, ma il più ricco delle ex province siciliane; occupa la parte sud-orientale dell'Isola su un territorio prevalentemente collinare dominato dall'altopiano Ibleo. Si estende su un territorio di 1623,89 kmq ed ha una popolazione di circa 320.000 abitanti, di cui il 13,2% di origine straniera. La produttività del territorio di Ragusa si basa sulla presenza di tutti e tre i settori (primario, secondario e terziario) ma soprattutto sulla crescente produzione e lavorazione di prodotti ortofrutticoli e floriculture. Inoltre ben tre centri della ex provincia di Ragusa (Ragusa, Modica, Scicli) risultano inseriti nella lista Unesco "Le Città Tardo - barocche del Val di Noto" che ha, sicuramente, dato impulso al turismo non solo culturale ma anche eno – gastronomico.

Il CPIA - RAGUSA comprende tutto il territorio della ex provincia, e dal corrente anno scolastico 2017/2018, ha sette sedi associate (di cui quattro di nuova istituzione nel corrente anno scolastico) a cui si aggiunge la sede che ha la competenza dell'istruzione carceraria presso la Casa Circondariale di Ragusa.

Inoltre, negli ultimi anni, il territorio di pertinenza del CPIA - Ragusa è stato interessato da forte processo migratorio con Pozzallo luogo di punta di tali arrivi. Questi immigrati, dopo essere ospitati nel luogo di accoglienza di Pozzallo, vengono accolti nei numerosi CAS e SPRAR, attivati in contemporanea con l'acuirsi di tale fenomeno e secondo le indicazioni ministeriali. Con tali strutture di ospitalità – stranieri il CPIA ha avviato momenti di collaborazione mediante protocolli d'intesa, finalizzati al miglioramento del servizio proprio fornito. Vari i soggetti esterni coinvolti nella progettazione dell'offerta formativa. Tra questi: Regione Sicilia - Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del

lavoro / USR Sicilia / Prefettura di Ragusa / Comune di Modica – Settore Istruzione / Comune di Ragusa – Settore Istruzione / Comune di Vittoria – Settore Istruzione / Comune di Pozzallo – Settore Istruzione / Comune di Ispica – Settore Istruzione / Comune di Chiaramonte Gulfi – Settore Istruzione / Comune di Comiso – Settore Istruzione / USP Ragusa / Casa Circondariale di Ragusa / Enti di Formazione Professionale accreditati per il diritto-dovere del Libero Consorzio dei comuni di Ragusa / Scuole Secondarie di 1° e 2° grado della provincia di Ragusa / Associazioni di volontariato del territorio / Comunità e associazioni di accoglienza per stranieri del territorio di pertinenza del CPIA – Ragusa.

I principali stakeholder (interni ed esterni) di riferimento del CPIA – Ragusa sono: il personale docente e non docente dell'istituzione scolastica, i rappresentanti delle case di accoglienza, le famiglie, gli alunni, i rappresentanti degli enti locali, della Prefettura, delle associazioni onlus e di volontariato del territorio, le scuole di istruzione superiore sedi di percorsi di 2° livello.

### *Organigramma a.s. 2017/2018*

**Dirigente scolastico:** Dott.ssa Anna Caratozzolo

**1° Collaboratore del dirigente:** Prof. Carmelo Guastella / **2° Collaboratore del dirigente:** Prof.ssa Floriana Lissandrello / **Responsabili delle Sedi Associate:**

Chiaramonte Gulfi: ins. Donatella Guarnaccia / Comiso: prof.ssa Lucia Pastorello / Ispica: ins. Maria Carmela Armenia / Modica: Prof. Antonio Puma / Pozzallo: prof. Graziano Puglisi / Ragusa Casa Circondariale: Ins. Daniela Giavatto / Ragusa sede: Prof. Guastella A. / Vittoria: Prof.ssa Floriana Lissandrello / **Funzioni Strumentali Area 1:** GESTIONE P.T.O.F. E AUTOVALUTAZIONE D'ISTITUTO Prof.ssa Vera Mauro / **Area 2:** SOSTEGNO DOCENTI E STESURA PROGETTI (FSE- FESR-PON...) Insegn. Donatella Guarnaccia / **Area 3:** GESTIONE RISORSE MULTIMEDIALI E SITO WEB Prof. Antonio Puma / **Area 4:** ALFABETIZZAZIONE E RACCORDO CON I PERCORSI DEL 1° PERIODO DIDATTICO Ins. Giovanna Petrilligieri / **Area 5:** SUPPORTO AGLI STUDENTI, ORIENTAMENTO E CONTINUITÀ E DISAGIO Prof.ssa Mirella Spillicchi / **Area 6:** RAPPORTI CON GLI ENTI ED I SOGGETTI ESTERNI Prof.ssa Maria Gabriella Cirino / Ins. Renato Ricca

**COMPONENTI GAV** Anna Caratozzolo - Dirigente Scolastico / Carmelo Guastella - referente della valutazione / Giuseppina Genovese – DSGA / Mauro Vera – componente / Giovanna Petrilligieri – componente / Mirella Spillicchi – componente Antonio Puma – componente / Donatella Guarnaccia – componente / Floriana Lissandrello – componente / Giuseppina Sirena - componente

**Comitato per la Valutazione dei Docenti:** Prof. M. Duri / Prof. C. Guastella / Prof.ssa G. Sirena / Studente Bobby Noah / Studente Heuya Gerard Aimè . / **Commissione PTOF:** Giavatto Daniela, Guastella Carmelo (Mauro Vera F.S. Area 1) / **Commissione stesura progetti** ( PON, FSE, FESR): Guastella Carmelo, Zammitto Angela (Guarnaccia Donatella F.S Area 2 ) / **Commissione alfabetizzazione e raccordo I**

**periodo didattico:** Cappello Giovanna, Sturme Coletta (Petrilligieri Giovanna F.S. Area 4) / **Commissione gestione multimediale e sito Web:** Cannata Marcello, Torretti Alfio (Puma Antonio F.S. Area 3) / **Commissione orientamento, continuità e Disagio:** Stracquadanio Margherita, Giglio Salvina, Amorelli Rosa Adelina (Spillicchi Mirella F.S. Area 5) / **Commissione Rapporti enti e soggetti esterni:** Duri Marcello (Ricca Renato e Cirino M.Gabriella FF. SS. Area 6 ) / **Gruppo di lavoro Inclusione:** Guastella Andrea, Flaccavento Francesca, Sirena Giuseppina / **Commissione Educazione Finanziaria:** Di Natale Massimo, Amorelli Rosa Adelina, Zammitto Angela / **DSGA:** Giuseppina Genovese / **ATA:** Cannarella Nadia / Cirma Gaetana / Di Raimondo Angela / Di Martino Rosa / Giuga Graziana / Guastella Monica / Iozzia Bruno / Speranza Maria

**Collaboratori Scolastici:** Aprile Carmelo / Cannata Giovanni / Distefano Luigi / Lo Presti Giuseppe / Marino Vincenzo / Moltisanti Antonino / Pisana Giuseppe / Vizzini Bisaccia Gaetano.



## PRESENTAZIONE DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE SVOLTO

<b>Step 1 - Decidere come organizzare e pianificare l'autovalutazione</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Documenti / evidenze</b>
<p>Tenuto conto che il CPIA - Ragusa è una entità di nuova istituzione e non è ancora obbligata alla redazione del RAV il DS, con il suo staff, ha pensato che fosse importante sperimentare mediante il F@acile Caf, dei momenti di autovalutazione per monitorare il miglioramento della performance globale dell'organizzazione. La proposta di adesione al F@cile Caf è stata presentata al collegio docenti che l'ha approvata nella seduta del 17/03/2017.</p>	<p>Delibera n. 31 del collegio docenti del 17/03/ 2017</p>
<b>Step 2 – Comunicare il progetto di autovalutazione</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Documenti / evidenze</b>
<p>La comunicazione del progetto di autovalutazione è stato messo a punto dal referente della valutazione di concerto con il DS. È stata intesa come un momento di coinvolgimento dei portatori di interesse specie quelli interni. Durante gli incontri collegiali è stato ribadita l'importanza del processo di autovalutazione finalizzato a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- favorire la condivisione degli obiettivi</li> <li>- stimolare la partecipazione al miglioramento.</li> </ul> <p>Con questo processo non si vuole valutare nessuno ma ognuno diventa protagonista del processo analizzando l'istituzione nel suo complesso per trovare opportune strategie di miglioramento.</p> <p>Il piano di comunicazione è stato approvato dal GAV ed ogni componente si è fatto carico di attuarlo nel proprio ambito lavorativo. Inoltre è stato inserito nel sito web della scuola.</p>	<p>Verbali collegio docenti, piano di comunicazione, sito web</p>
<b>Step 3 – Costituire uno o più gruppi di autovalutazione</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Documenti / evidenze</b>
<p>Il GAV è stato costituito privilegiando le figure chiave dell'istituzione e cioè i collaboratori del Dirigente e le funzioni strumentali oltre al DSGA. Questo perché tali figure, per la funzione che ricoprono, possono avere una visione abbastanza chiara dell'Istituzione Scolastica nel suo complesso e, quindi, essere nelle condizioni di raccogliere le evidenze ritenute importanti e di potere esprimere delle valutazioni su ciò che l'istituzione Scolastica fa e come lo fa.</p>	<p>Nomine dei Collaboratori del DS e delle funzioni strumentali, nomine componenti GAV</p>
<b>Step 4 – Organizzare la formazione</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Documenti / evidenze</b>
<p>Affinchè l'autovalutazione sia efficace, è necessario che tutti coloro che sono direttamente coinvolti devono avere un'adeguata formazione e/o informazione specifica, sia pure con modalità e impegno diversificati, in modo da essere coinvolti pienamente nel processo. Il GAV ha pianificato la formazione e ritenuto opportuno che tutti i componenti del GAV fosse informato. Il GAV ha utilizzato a tal fine le direttive e i vari materiali presenti negli step della piattaforma F@cile Caf, ritenendoli esaustivi, per redigere il piano di autovalutazione. Nelle diverse riunioni di GAV, inoltre, sono state esaminate ed approfondite le modalità secondo cui condurre le varie fasi di analisi dei dati necessari per effettuare tutto il processo di autovalutazione.</p>	<p>Circolari convocazione GAV, verbali delle riunioni del GAV</p>

Step 5 – Condurre l'autovalutazione	
Descrizione	Documenti / evidenze
<p>La raccolta delle evidenze è stata condotta, dopo avere suddiviso le varie aree di interesse, tra i vari componenti del GAV, raccogliendo ed analizzando quanto poteva costituire evidenza per le finalità dell'autovalutazione. Sono stati esaminati: - i verbali delle varie riunioni collegiali del periodo di riferimento (a.s. 2016/2017),- è stata fatta una attenta rilettura del PTOF per desumere mission, vision e processi messi in atto - documenti inerenti gradimento di attività svolte - documentazioni prodotti all'interno dell'Istituzione Scolastica, - programmazioni disciplinari, - certificazioni finali dei percorsi realizzati - registri dei gruppi di livello - titoli di studio conseguiti.</p> <p>Conclusa la parte di raccolta delle evidenze, stabilite le modalità di come eseguire le operazioni preliminari per la stesura della relazione di autovalutazione (redatta in apposita riunione una sintesi per ogni sottocriterio) ogni componente GAV ha eseguito la valutazione individuale individuando i punti di forza, i punti di debolezza, attribuendo i relativi punteggi secondo il ciclo PDCA. In apposita riunione di consenso sono state condivise le valutazioni e prese le opportune decisioni. In generale non sono stati registrati notevoli scostamenti in quanto i componenti del GAV, tenuto conto che hanno lavorato in sinergia per assolvere la funzione che ricoprono, per l'intero anno scolastico cui si riferisce il RAV in questione, la maggior parte aveva già analizzato in altre sedi e per finalità diverse, le tematiche specifiche individuando già in quelle sedi dei punti critici che si era proposto di migliorare e/o di affrontare per trovare soluzioni migliorative di attuazione.</p>	
Step 6 – Stendere un report descrittivo dei risultati dell'autovalutazione	
Descrizione	Documenti / evidenze
<p>Nel verbale della seduta conclusiva della stesura del RAV sono stati evidenziati le modalità di conduzione dell'intera attività puntualizzando per ogni criterio <i>i punti di forza, i punti di debolezza, le aree da migliorare, il punteggio ritenuto potesse sintetizzarlo al meglio.</i></p> <p>Quindi la relazione conclusiva (RAV) è stata presentata al DS. Tenuto conto, però, dei tempi per la presentazione del prodotto al F@cile Caf ancora non è stata presentata a tutta l'Istituzione Scolastica. Tuttavia, rispecchiando le modalità di tutta l'attività, cioè quella di volere essere trasparente, il RAV è stato inserito nell' apposita sezione nel sito web della Scuola. In una fase successiva sarà esplicitato in modo dettagliato al collegio dei docenti e a tutti i portatori di interesse interni ed esterni.</p>	<p>Verbali del GAV, registro valutazione individuale, registro valutazione di gruppo, sito web</p>

## CRITERIO 1 LEADERSHIP

### 1.1 Orientare l'organizzazione, attraverso lo sviluppo di una mission, una vision e dei valori

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

La vision del CPIA - Ragusa è finalizzata a

- favorire l'innalzamento del livello d'istruzione al fine di facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro, ponendosi come luogo aperto di incontro, scambio e confronto tra mondi e culture diverse, per promuovere idee e pratiche di cittadinanza ottimali.
- promuovere l'inclusione e l'integrazione favorendo l'innalzamento dei livelli di istruzione, con azioni di accompagnamento che agevolino il passaggio fra i diversi percorsi formativi nell'ottica dell'apprendimento permanente.

La Mission prevede di strutturare percorsi formativi volti a potenziare quelle competenze chiave necessarie a perseguire il LifeLong Learning, la coesione sociale, la promozione dell'occupabilità e finalizzate a contrastare il fenomeno dei neet e dei drop-out, anche mediante la conoscenza della lingua italiana nell'incontro di culture diverse.

La chiara indicazione della mission e della vision nel P.T.O.F. e la presenza di un certo numero di docenti con esperienza negli ex CTP sono punti qualificanti. Tuttavia la nuova istituzione non viene ancora riconosciuta con una sua precisa fisionomia anche per via della convivenza con le scuole sede degli ex CTP. I portatori di interesse esterni stentano ad entrare nella logica dell'IDA; inoltre il rapporto con il mondo del lavoro è debole

#### *Evidenze documentali*

P.T.O.F., Verbali del C.D., Circolari del DS, Sito Web, Verbali dei Consigli di classe, Convenzioni con enti presenti sul nostro territorio.

#### *Punti di forza*

- Nel P.T.O.F. c'è una chiara indicazione della mission e della vision
- La presenza di un certo numero di docenti con esperienza negli ex CTP connota l'organizzazione nel suo complesso.

#### *Punti di debolezza*

- La nuova istituzione scolastica non viene ancora riconosciuta con una sua precisa fisionomia anche per via della convivenza con le scuole sede degli ex CTP
- I portatori di interesse (le case di accoglienza – le scuole di 2° livello, gli operatori della casa circondariale, alcuni docenti, gli enti locali, le scuole nelle quali sono incardinati le varie sedi associate) stentano ad entrare nella logica dell'IDA
- Il rapporto con il mondo del lavoro è debole

#### *idee per il miglioramento*

- Rafforzare la collaborazione con scuole 2° livello per la costruzione dei curricula verticale per favorire l'innalzamento il grado di istruzione della popolazione
- Stabilire, con il coinvolgimento dei portatori d'interesse, un sistema di valori coerente con la *mission* e la *vision* dell'istituzione che comprenda trasparenza, etica e spirito di servizio e tradurlo in un codice di condotta

## 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	
	<b>Punteggio PLAN</b>	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	
	<b>Punteggio DO</b>	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	
	<b>Punteggio CHECK</b>	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	
	<b>Punteggio ACT</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
<b>Punteggio Totale % (Somma/4)</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	

## CRITERIO 1: LEADERSHIP

### 1.2 Gestire l'organizzazione, le sue performance e il suo miglioramento continuo

#### Sintesi complessiva del sottocriterio

Il Ds rimarca il suo atto di indirizzo nella conduzione dell'istituzione:

- assegna gli incarichi avendo chiesto la disponibilità e le competenze
- dà concrete risposte alle richieste dei portatori di interesse.

Nel P.T.O.F., nelle nomine e nelle attribuzioni di incarico del DS, nei verbali del Collegio dei docenti, nelle circolari, nella documentazione CAF ed i verbali GAV la esplicitazione dell'operato del DS.

Relativamente agli incarichi di responsabilità non ci sono espliciti criteri di definizione dei risultati da conseguire e ancora

non è del tutto chiara la comunicazione organizzativa;

le metodologie e le procedure didattiche non sono ancora uniformate e coordinate tra le varie sedi associate;

il personale non è ancora stabile nella sua totalità.

#### Evidenze documentali

P.T.O.F., nomine e attribuzione di incarico del DS, verbali del C.D., circolari, documentazione CAF e verbali GAV

### Punti di forza

- Ben chiara è la definizione dell'organigramma.
- Il P.T. O.F. si presenta come un documento chiaro e articolato.
- La partecipazione al CAF dimostra la volontà di realizzare un continuo miglioramento
- Palese è la disponibilità della leadership
- Lavorare in gruppo di un team emergente è un dato significativo

### Punti di debolezza

- Relativamente agli incarichi di responsabilità non ci sono espliciti criteri di definizione dei risultati da conseguire
- Non è del tutto chiara la comunicazione organizzativa
- Le metodologie e le procedure didattiche non sono ancora uniformate e coordinate tra le varie sedi
- Il Personale non è del tutto stabile.

### Idee per il miglioramento

- Esplicitare meglio i criteri di definizione dei risultati da conseguire
- Uniformare le metodologie e le procedure didattiche tra le varie sedi

## 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			
	<b>Punteggio PLAN</b>	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			
	<b>Punteggio DO</b>	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			
	<b>Punteggio CHECK</b>	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			
	<b>Punteggio ACT</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
<b>Punteggio Totale % (Somma/4)</b>		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'organizzazione e agire come modello di ruolo**

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

Nel PTOF viene esplicitato il ruolo delle varie figure di staff. È costante disponibilità del DS a intessere rapporti con e tra il personale e a supportarlo; E' notevole il riconoscimento degli sforzi collettivi e individuali mediante riconferma e continuità incarichi. Le presenze numerose alle varie riunioni collegiali e l'istituzione di varie commissioni di lavoro qualificano le attività dell'Istituzione Scolastica. Ancora sono presenti alcune carenze nella comunicazione interna ed esterna; parecchie invece le difficoltà a gestire la complessità di una struttura dislocata sul territorio e di nuova istituzione. Anche la distanza notevole tra la residenza ed il posto di lavoro di alcuni docenti non facilita questo aspetto della vita del CPIA.

#### *Evidenze documentali*

P.T.O.F., nomine e attribuzione di incarico del DS, verbali del C. D., circolari, documentazione CAF e verbali GAV, Contrattazione di Istituto, criteri per l'attribuzione del bonus premiale per i docenti attribuiti dalla commissione di valutazione

#### *Punti di forza*

- Evidente è la disponibilità del DS a intessere rapporti con e tra il personale e a supportarlo
- Vengono riconosciuti gli sforzi collettivi e individuali
- Vengono adottate la riconferma e la continuità degli incarichi
- Le varie riunioni collegiali sono caratterizzate da una presenza numerosa di tutti i docenti
- Sono state istituite varie commissioni di lavoro

#### *Punti di debolezza*

- Sono state riscontrate difficoltà differenziate nella comunicazione interna ed esterna
- È difficile gestire una struttura di nuova istituzione che risulta essere dislocata sul territorio
- Spesso è notevole la distanza tra la residenza ed il posto di lavoro di alcuni docenti

#### *Idee per il miglioramento*

- Esplicitare meglio i criteri di definizione dei risultati da conseguire
- Uniformare le metodologie e le procedure didattiche tra le varie sedi

### **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 1: LEADERSHIP

### 1.4 Gestire relazioni efficaci con le autorità politiche e gli altri portatori d'interesse

#### Sintesi complessiva del sottocriterio

La dirigenza opera perché la scuola assuma una fisionomia chiara all'esterno oltreché positiva. Sono stati individuati chiaramente i portatori di interesse e sono state stipulate convenzioni ed accordi di rete con Associazioni, con le case di accoglienza e le Istituzioni scolastiche di 2° livello oltre che con gli enti locali; si è cercato di avviare il dialogo con le istituzioni politiche del territorio. Si riscontrano anche richieste da parte di alcuni enti del territorio per collaborazioni e l'organizzazione di eventi ed attività condivise. D'altra parte ci sono riscontri non sempre adeguati e concreti da parte delle istituzioni alle richieste del dirigente che provocano precarietà all'interno del CPIA; i rapporti con le scuole dove sono incardinate le varie sedi associate al momento non sono del tutto lineari.

#### Evidenze documentali

P.T.O.F., Convenzioni con Associazioni e Istituti scolastici, Accordi di rete, richieste scritte per incontri con le istituzioni locali

#### Punti di forza

- Il P.T.O.F. individua chiaramente i portatori di interesse
- Sono state stipulate convenzioni ed accordi di rete sono con Associazioni, case di accoglienza ed Istituzioni scolastiche di 2° livello, enti locali;
- Si è cercato di avviare il dialogo con le istituzioni politiche del territorio

## Punti di debolezza

- Non si sono avuti riscontri adeguati e concreti da parte delle istituzioni alle richieste del dirigente che provocano precarietà al CPIA
- I rapporti con le scuole dove sono incardinate le varie sedi associate non sono lineari

## Idee per il miglioramento

- Migliorare I rapporti con altre istituzioni e con i portatori di interesse più diretti
- Sviluppare una strategia di promozione e comunicazione riguardante i prodotti e servizi erogati orientata ai portatori di interesse.

## 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: STRATEGIA E PIANIFICAZIONE

### 2.1. Raccogliere informazioni sui bisogni presenti e futuri dei portatori di interesse e sugli aspetti rilevanti della gestione dell'organizzazione

#### Sintesi complessiva del sottocriterio

Nel P.T.O.F. sono riportati chiaramente i portatori di interesse. La partecipazione a F@Cile Caf permette una maggiore consapevolezza del funzionamento dell'istituzione scolastica e delle sue peculiarità. Manca, tuttavia, una sistematica raccolta delle informazioni riguardanti i portatori di interesse (bisogni, aspettative e grado di soddisfazione). Risulta carente e/o è assente per alcuni aspetti un monitoraggio riguardante le informazioni riguardanti gestione e performance del C.P.I.A.

#### Evidenze documentali

P.T.O.F., materiale CAF (tabulazione dei questionari rivolti a personale ed utenza), verbali del C.D. , patti formativi/ piano triennale formazione docenti

### Punti di forza

- Nel P.T.O.F. sono riportati chiaramente i portatori di interesse
- la partecipazione a F@cile Caf permette una maggiore consapevolezza del funzionamento dell'istituzione scolastica e delle sue peculiarità

### Punti di debolezza

- Manca una sistematica raccolta delle informazioni riguardanti i portatori di interesse (bisogni, aspettative e grado di soddisfazione)
- Manca un monitoraggio riguardante le informazioni riguardanti gestione e performance del C.P.I.A

### idee per il miglioramento

- Sviluppare e mettere a punto sistemi di monitoraggio sulla gestione dell'istituzione scolastica e sugli esiti didattici dei vari percorsi
- Raccogliere, analizzare e riesaminare sistematicamente le informazioni sui portatori d'interesse, sui loro bisogni e aspettative e sul loro grado di soddisfazione

## 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			
	<b>Punteggio PLAN</b>	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			
	<b>Punteggio DO</b>	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			
	<b>Punteggio CHECK</b>	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			
	<b>Punteggio ACT</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
<b>Punteggio Totale % (Somma/4)</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			

## CRITERIO 2: STRATEGIA E PIANIFICAZIONE

### 2.2 Sviluppare strategie e piani tenendo in considerazione le informazioni raccolte

## Sintesi complessiva del sottocriterio

E' stata predisposta ed utilizzata una modulistica appositamente predisposta per l'iscrizione, l'accoglienza, la stesura del patto formativo individuale degli alunni; si è lavorato su strategie a medio termine. La pianificazione di strategie a lungo termine è impedita dal continuo turn over del personale docente e ATA

### Evidenze documentali

P.T.O.F., Verbali dei C.D., Patti Formativi e Moduli di Accoglienza, Regolamento di istituto, PAI, Piani di studio personalizzati (PSP)

### Punti di forza

Punti qualificanti sono: la predisposizione e l'utilizzo di modulistica comune relativa all'utenza per l'iscrizione, l'accoglienza, la stesura del patto formativo individuale. Le strategie adottate sono al massimo a medio termine

### Punti di debolezza

La pianificazione di strategie a lungo termine è impedita dal turn over del personale docente e ATA

### idee per il miglioramento

- Porre attenzione ad una pianificazione a lungo termine
- Sviluppare una politica relativa alla responsabilità sociale e integrarla nelle strategie e nei piani dell'istituzione

## 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
	<b>Punteggio PLAN</b>	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
	<b>Punteggio DO</b>	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
	<b>Punteggio CHECK</b>	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
	<b>Punteggio ACT</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100

Punteggio Totale % (Somma/4)	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
------------------------------	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

## CRITERIO 2: STRATEGIA E PIANIFICAZIONE

### 2.3 Comunicare e implementare strategie e piani nell'intera organizzazione e riesaminarli regolarmente

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

Le strategie ed i processi sono ben definiti nel P.T.O.F. e il DS provvede alla sua attuazione ed al relativo aggiornamento. Il sito della scuola facilita la comunicazione sia verso l'interno che verso l'esterno. Il DS e lo staff si è posto il problema di effettuare dei monitoraggi sugli esiti delle attività didattiche e sui bisogni dei docenti. Tali monitoraggi, tuttavia, sono parziali e condotti con metodi poco rigorosi e non sono stati estesi a tutti gli aspetti dell'Istituzione Scolastica.

#### *Evidenze documentali*

P.T.O.F., Verbali dei C.D., nomine individuali, progetti

#### *Punti di forza*

- Le strategie ed i processi sono ben definiti nel P.T.O.F. e il DS provvede alla sua attuazione ed al relativo aggiornamento
- Il sito della scuola facilita la comunicazione sia verso l'interno che verso l'esterno
- Il DS e lo staff si è posto il problema di effettuare il monitoraggio delle attività didattiche

#### *Punti di debolezza*

Manca un monitoraggio condotto con metodo scientifico dei risultati del CPIA

#### *Idee per il miglioramento*

- Mettere a punto un rigoroso sistema di monitoraggio
- Sviluppare e applicare metodi per misurare le performance dell'istituzione a tutti i livelli, in termini di relazione tra input e output (efficienza) e tra output e outcome (efficacia).

### 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

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: STRATEGIA E PIANIFICAZIONE

### 2.4 Pianificare, attuare e riesaminare le politiche per l'innovazione e il cambiamento

#### Sintesi complessiva del sottocriterio

La cultura della innovazione promossa dal DS ed esplicitata nel P.T.O.F. oltre all'adesione al percorso di autovalutazione sono i dati salienti per questo aspetto. Di contro è presente una resistenza, seppur limitata, a ritenere essenziale l'acquisizione di una formazione adeguata da parte di alcuni docenti. L'uso della tecnologia in ambito didattico è ostacolato dalla mancanza di una sede istituzionale del C.P.I.A. e delle sedi associate

#### Evidenze documentali

P.T.O.F., Verbali dei C.D., Patti Formativi e Moduli di Accoglienza, Regolamento di istituto, corsi di formazione

#### Punti di forza

- La cultura della innovazione è promossa costantemente dal DS; cultura che è ampiamente esplicitata nel P.T.O.F.
- L'adesione al percorso di autovalutazione rappresenta un'intenzione di attuare politiche di innovazione e cambiamento.

#### Punti di debolezza

- Sussiste ancora una resistenza, anche se limitata, ad una formazione adeguata di alcuni docenti.
- L'uso della tecnologia in ambito didattico è ostacolato dalla mancanza di una sede istituzionale del C.P.I.A. e delle sedi associate

#### idee per il miglioramento

- Promuovere l'uso di canali digitali (*e-Government*) in modo da migliorare l'efficacia dei servizi erogati e da aumentare la trasparenza e l'interazione tra l'istituzione e i suoi portatori d'interesse.
- Discutere le iniziative di modernizzazione e innovazione pianificate, nonché la loro realizzazione, con i principali portatori di interesse

## 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 3: PERSONALE

### 3.1. Pianificare, gestire e potenziare le risorse umane in modo trasparente in linea con la strategia e la pianificazione

#### Sintesi complessiva del sottocriterio

Il DS concorda e assegna gli incarichi a seguito di disponibilità dei docenti in funzione delle competenze in possesso di ciascuno: elementi che caratterizzano la pianificazione delle attività dell'Istituzione.

Anche l'espletamento degli avvisi per l'affidamento di incarichi interni ed esterni risulta essere condotto in maniera trasparente.

Alcune problematiche quali la non uniformità degli orari delle varie sedi associate ed il cumulo di incarichi solo per alcuni docenti e disinteresse motivazionale da parte di altri creano difficoltà nella gestione.

La questione orario è già stata superata nel corrente anno scolastico attraverso l'adeguamento delle fasce orarie nelle varie sedi associate.

#### Evidenze documentali

P.T.O.F., contrattazione d'Istituto, commissione orario, affidamento di incarichi e nomine

### Punti di forza

Il DS concorda e assegna gli incarichi a seguito di disponibilità dei docenti in funzione delle competenze in possesso di ciascuno

### Punti di debolezza

- Gli orari delle varie sedi associate non hanno uniformità
- Un cumulo di incarichi solo per alcuni docenti e il disinteresse motivazionale da parte di altri ostacolano la gestione delle risorse umane.

### Idee per il miglioramento

- Adeguamento fasce orarie nelle varie sedi associate
- Analizzare regolarmente i bisogni del personale, tenendo in considerazione i bisogni e le aspettative dei portatori d'interesse e la strategia dell'istituzione.

### 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 3: PERSONALE

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

### Sintesi complessiva del sottocriterio

Aspetti qualificanti di questo criterio sono:

- la formulazione di un piano annuale di formazione ad inizio anno,
- la valorizzazione delle competenze individuali attraverso gli incarichi attribuiti in base a competenze e disponibilità,
- la lettura dei bisogni formativi dei docenti come richiesto dall'ambito 23 – Ragusa rientrante nel piano di sviluppo personale disposto dal MIUR.
- Manca, tuttavia, un quadro di riferimento per la valutazione delle competenze dei docenti.

### Evidenze documentali

Verbali degli Organi Collegiali, certificazione dei corsi di formazione, nomine di incarico.

### Punti di forza

- La formulazione di un piano annuale di formazione ad inizio anno caratterizza questo sottocriterio
- La valorizzazione delle competenze individuali è una buona pratica costante

### Punti di debolezza

Manca un quadro di riferimento per la valutazione delle competenze dei docenti

### idee per il miglioramento

richiesta di istituire un data base dei curricula in formato europeo dei docenti

## 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 3: PERSONALE

### 3.3. Coinvolgere il personale attraverso lo sviluppo del dialogo e dell'empowerment e promuovendo il benessere organizzativo

### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

All'interno del CPIA Ragusa, sin dalla sua istituzione, sono attuate alcune buone pratiche da parte del Ds: l'ascolto e il dialogo. Altro aspetto qualificante è relativo al monitoraggio dei bisogni formativi dei docenti. L'adesione al F@Cile Caf rappresenta, inoltre, un'occasione di fare un'attenta lettura della gestione nel suo complesso dell'Istituzione Scolastica al fine di trovare strategie per il miglioramento degli aspetti carenti e/o non sufficientemente positivi.

La buona pratica della verbalizzazione delle varie attività istituzionali è stata attuata subito e perfezionata nel seppur breve periodo del CPIA.

La fase di avvio della nuova istituzione, non ancora conclusa, ha avuto come immediata ricaduta sul personale un eccessivo carico di lavoro, spesso limitato ad un gruppo ristretto.

In un'ottica di creare un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere si è posto particolare attenzione alla stesura di quadri orari improntati alla continuità dell'orario di servizio dei docenti.

Inoltre l'attivazione di alcune sedi periferiche e il turn over dei docenti ha rallentato, a volte, alcuni aspetti della gestione scolastica.

### *Evidenze documentali*

P.T.O.F., verbali, comunicazioni cartacee e online sul sito della scuola, comunicazioni personali per tutti i docenti

### *Punti di forza*

- Il monitoraggio CAF ha coinvolto tutto il personale
- Sempre presente la disponibilità del DS all'ascolto ed al dialogo
- È stato eseguito un monitoraggio dei bisogni formativi dei docenti

### *punti di debolezza*

Un eccessivo carico di lavoro per l'attivazione di alcune sedi periferiche ed il turn over dei docenti ostacolano il coinvolgimento costante del personale e , a volte, non permettono il loro benessere.

### *idee per il miglioramento*

- Cercare l'accordo/consenso fra il dirigente e il personale su obiettivi di risultato e modalità di misurazione del loro raggiungimento
- Assicurarci che le condizioni lavorative permettano al personale una corretta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (ad esempio flessibilità dell'orario di lavoro) e prestare attenzione alle esigenze del personale part-time o in congedo di maternità e/o di paternità, affinché abbia accesso alle informazioni rilevanti e sia coinvolto nelle questioni organizzative e nella formazione

## **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
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
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
<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 4: PARTNERSHIP E RISORSE

### 4.1. Sviluppare e gestire partnership con le altre organizzazioni rilevanti

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

La collaborazione del CPIA con Istituzioni ed Enti del territorio è stato un obiettivo sin dalla sua nascita, anche per dare continuità con quanto svolto, a seguito di precedenti accordi, negli ex CTP (realizzazione di azioni di concerto con la Prefettura); inoltre è stata istituita una rete tra quasi tutti i CPIA siciliani per la sperimentazione PAIDEIA. Anche l'adesione a progetti Erasmus come partner pone il CPIA Ragusa in un'ottica di collaborazione e di interscambio culturale. C'è stata sempre una figura strumentale dedicata a quest'area che ha agevolato, pur con evidenti difficoltà, il rapporto con le altre istituzioni territoriali.

A volte queste attività svolte dal CPIA mancano di un'adeguata divulgazione a livello territoriale.

#### *Evidenze documentali*

P.T.O.F., verbali, comunicazioni cartacee e online sul sito della scuola, protocolli di intesa, funzione strumentale specifica

#### *Punti di forza*

Abbastanza attiva la collaborazione del CPIA con Istituzioni ed Enti del territorio

#### *Punti di debolezza*

Manca un'adeguata divulgazione delle iniziative territoriali svolte.

#### *idee per il miglioramento*

- istituzione addetto stampa
- Stimolare la realizzazione di attività nell'area della responsabilità sociale

### 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 4: PARTNERSHIP E RISORSE

### 4.2. Sviluppare e realizzare partnership con i cittadini/clienti

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

Per la gestione dei rapporti con famiglie e comunità - stranieri sono stati attivati sportelli di orientamento gestiti dai docenti. Attraverso il sito internet aggiornato giornalmente si è data visibilità, anche se non del tutto esaustiva, alle attività dell'istituzione CPIA. L'adesione al CAF contribuisce a riflettere sull'attuale gestione per trovare azioni migliorative.

Sono stati redatti manifestazioni di interesse e di collaborazione con associazioni del territorio per dare forza e dare possibilità di attuazione ad attività specifiche del CPIA.

Da attenzionare la mancanza di un sistema organizzato di raccolta dei bisogni degli utenti.

#### *Evidenze documentali*

P.T.O.F., Modulistica di iscrizione ed accoglienza, Patti Formativi Individuali, circolari su orientamento, questionario di rilevazione bisogni formativi per alcune fasce di età

#### *Punti di forza*

- Sono stati attivati sportelli di orientamento gestiti dai docenti
- Il sito internet viene aggiornato quasi quotidianamente e comunque ogni volta vengono emanati nuovi avvisi o circolari
- L'adesione al F@CILE CAF sta facilitando lo sviluppo della partnership con i cittadini/ clienti

#### *Punti di debolezza*

*Manca un sistema di raccolta organizzato dei bisogni degli utenti*

### idee per il miglioramento

- Realizzare contatti immediati con 2° livello per orientamento e continuità
- Sviluppare un'efficace gestione delle aspettative, spiegando ai discenti quali servizi si possono aspettare, che comprenda una serie di indicatori di qualità, utilizzando ad esempio Carte degli Studenti e Carte dei Servizi.

### Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	<b>Punteggio PLAN</b>	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			
	<b>Punteggio DO</b>	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			
	<b>Punteggio CHECK</b>	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			
	<b>Punteggio ACT</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
<b>Punteggio Totale % (Somma/4)</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			

### CRITERIO 4: PARTNERSHIP E RISORSE

#### 4.3 Gestire le risorse finanziarie

##### Sintesi complessiva del sottocriterio

La gestione delle risorse finanziarie è caratterizzata dalla correttezza del programma annuale frutto delle competenze della DSGA che pubblica puntualmente quanto di sua competenza su amministrazione trasparente. Inoltre le competenze del Commissario Straordinario mettono la scuola in una situazione di svolgere il lavoro in modo sereno e puntuale.

Tuttavia la mancanza di un C.d.I. preclude la partecipazione alla gestione finanziaria di alcune componenti dell'istituzione scolastica

##### Evidenze documentali:

Contrattazione di istituto, verbali del Commissario Straordinario, bilanci e programmi annuali

##### Punti di forza

- Il DSGA esegue con correttezza del bilancio
- Il Commissario Straordinario è in possesso di competenze adeguate per lo svolgimento del suo incarico
- La pubblicazione su amministrazione trasparente della documentazione specifica delle risorse finanziarie è prassi costante e consolidata

### Punti di debolezza

La mancanza di un Consiglio di istituto non permette la gestione delle risorse attraverso il coinvolgimento delle varie componenti dell'Istituzione scolastica

### idee per il miglioramento

- Analizzare i rischi e le opportunità delle decisioni finanziarie, in una prospettiva sia a breve, sia a lungo termine

## 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 4: PARTNERSHIP E RISORSE

### 4.4 Gestire le informazioni e la conoscenza

#### Sintesi complessiva del sottocriterio

La partecipazione al CAF è stata pubblicizzata tra tutto il personale affinché ognuno si sentisse coinvolto in questo processo di analisi e di autovalutazione. Gli archivi della scuola, unitamente anche alle pregresse esperienze degli ex CTP, permettono di avere una ampia conoscenza, anche se non esaustiva, del territorio, oltre che di valide esperienze.

Un problema che incide, comunque, sulla gestione dell'informazione e delle conoscenze è la mancanza di locali autogestibili dal CPIA per istituire archivi della documentazione in suo possesso. Anche la mancanza di sistematiche procedure di accesso al capitale di informazione e conoscenza proveniente dall'esperienza degli ex CTP rendono questo aspetto sotto alcuni aspetti carente.

#### Evidenze documentali

Archivi di segreteria degli ex CTP

### Punti di forza

- Partecipazione al CAF
- Esistenza di un pregresso di informazione e conoscenza proveniente dall'esperienza dei CTP

### Punti di debolezza

- Mancano locali per istituire archivi della documentazione attuale e della documentazione pregressa degli ex C.T.P.
- Mancano sistematiche procedure di accesso al capitale di informazione e conoscenza proveniente dall'esperienza degli ex CTP

### idee per il miglioramento

- Sviluppare sistemi per gestire, mantenere e valutare le informazioni e la conoscenza all'interno dell'istituzione coerentemente con gli obiettivi strategici ed operativi.
- Assicurare che le informazioni pertinenti disponibili all'esterno siano acquisite, elaborate, utilizzate in maniera efficace e conservate.

## 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 4: PARTNERSHIP E RISORSE

### 4.5. Gestire la tecnologia

### Sintesi complessiva del sottocriterio:

Un cospicuo patrimonio di competenze informatiche di una parte del corpo docente del C.P.I.A è un dato saliente che contribuisce a dare qualità all'Istituzione Scolastica. Queste competenze sono state comunque implementate, ulteriormente, attraverso la partecipazione di un numeroso gruppo di docenti a corsi specifici sul digitale e le tecnologie e al PNSD.

Aspetto che incide negativamente su una corretta gestione della tecnologia è il mancato trasferimento al CPIA ( seppur ormai al suo terzo anno di vita) dei beni ex CTP.

Altri aspetti connotano negativamente la vita del CPIA, pur in presenza di numerose valide professionalità (*animatore digitale e team dell'innovazione digitale*) e buone pratiche didattiche specifiche (*condivisione di materiali didattici attraverso il cloud*): la mancanza di locali dove allocare le nuove strumentazioni tecnologiche, una certa difficoltà psicologica da parte di alcuni docenti ad usare le nuove tecnologie, l'impossibilità a partecipare ad alcuni bandi FESR per mancanza di reti informatiche proprie.

### Evidenze documentali

P.T.O.F., sito web

#### Punti di forza

- Esiste un qualificato patrimonio di competenze informatiche di una parte del corpo docente del C.P.I.A.
- Elevata è stata la partecipazione a corsi di formazione sulle tecnologie da parte di un buon numero di docenti.

#### Punti di debolezza

- Non attuato ancora il trasferimento dei beni ex CTP al CPIA
- Mancano locali dove allocare le nuove strumentazioni tecnologiche,
- E' ancora presente una difficoltà psicologica da parte di alcuni docenti ad usare le nuove tecnologie
- Non è stato possibile partecipare ad alcuni bandi FESR per mancanza di reti informatiche proprie

### idee per il miglioramento

- Garantire un uso sicuro, efficace ed efficiente della tecnologia, ponendo particolare attenzione alle competenze del personale.
- Sviluppare, implementare e valutare soluzioni relative a materiali - sviluppo di competenze per l'apprendimento digitale e per la creazione di spazi di apprendimento (quali, ad esempio, conferenze/lezioni via web accessibili sia ai discenti iscritti, sia al pubblico) finalizzati a sostenere i principali processi di apprendimento realizzati dall'istituzione

## 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

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

## CRITERIO 4: PARTNERSHIP E RISORSE

### 4.6. Gestire le infrastrutture

#### Sintesi complessiva del sottocriterio

Le reiterate richieste del DS agli enti pubblici territoriali per ottenere locali per la didattica oltre che il riconoscimento come Istituzione autonoma riconosciuta caratterizzano la gestione delle infrastrutture. Il DS, pur avendo sollecitato accordi con i colleghi degli istituti ospitanti le sedi associate del C.P.I.A., ha riscontrato notevoli difficoltà ad assicurare locali adeguati allo svolgimento della didattica. Anche se si è in presenza di alcuni fatti positivi (*finanziamento per ristrutturazione locali per sede amministrativa e CPIA e sede associata di Ragusa*) tuttavia il processo si dimostra lungo e di soluzione non immediata.

#### Evidenze documentali

Accordi di rete e convenzioni sottoscritte dal DS, reiterate richieste del DS agli enti pubblici territoriali, piano triennale delle opere pubbliche 2017/2019 del comune di Ragusa

#### Punti di forza

- È abbastanza radicata tra il personale la consapevolezza che l'istituzione è cresciuta in termini di visibilità nonostante tutte le difficoltà e di non disporre, a volte, di dati oggettivi giustificativi in tal senso

#### Punti di debolezza

- il DS, pur avendo sollecitato accordi con i colleghi degli istituti ospitanti le sedi associate del C.P.I.A., ha riscontrato notevoli difficoltà ad assicurare locali adeguati allo svolgimento della didattica

#### Idee per il miglioramento

Assicurare un uso sicuro, efficace ed efficiente degli spazi

### 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

### 5.1. Identificare, progettare, gestire e innovare i processi in modo sistematico, coinvolgendo i portatori d'interesse

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

Nell'arco delle due annualità trascorse il CPIA è riuscito in buona parte a far capire alle case di accoglienza dell'importanza delle comunicazioni alla scuola relative ai trasferimenti degli utenti, permettendo al CPIA il reinserimento di nuovi utenti nei posti resisi vacanti.

Monitoraggi parziali su esiti didattici, anche se limitati ad una sede associata, e le varie nomine dei collaboratori, dei responsabili di sede, dei coordinatori dei gruppi di livello e di dipartimento hanno fatto in modo che la nuova istituzione potesse realizzare i corsi ordinamentali previsti come previsto della normativa vigente.

Manca la sistematicità di monitoraggi relativi alla mappatura e degli indicatori dei processi chiave

#### *Evidenze documentali*

P.T. O.F., verbali C.D. e delle commissioni

#### *Punti di forza*

È costante il coinvolgimento del personale della scuola nella progettazione e nel miglioramento dei processi a partire dalla misurazione dell'efficienza, dell'efficacia e dei risultati.

#### *Punti di debolezza*

Manca la mappatura, la descrizione sistematica e gli indicatori dei processi chiave, Manca la sistematicità del monitoraggio dei processi

### idee per il miglioramento

- Stabilire obiettivi di performance orientati ai discenti e introdurre indicatori di performance allo scopo di monitorare l'efficacia dei processi
- Monitorare e valutare l'impatto dell'ICT e dei servizi in rete (*ad esempio in termini di efficienza, qualità, efficacia*) sui processi dell'istituzione.

### 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

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

##### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

Il CPIA ha cercato di dare risposte, seppur minime e legate solo ad alcune realtà, a bisogni del territorio attraverso corsi di riqualificazione professionale e di educazione permanente. Si è reso anche disponibile a collaborazioni con enti esterni per l'attuazione di progetti proposti da realtà esterne alla scuola.

Attraverso il sito web e le comunicazioni quotidiane alle famiglie e alle comunità si è cercato di mettere a punto una comunicazione appropriata e affidabile.

Mancano, tuttavia, gli strumenti di rilevazione di bisogni e aspettative del territorio per il miglioramento della pianificazione dell'offerta formativa.

##### *Evidenze documentali*

sito web, P.T.O.F., video promozionali, locandine pubblicitarie, erogazione corsi di riqualificazione professionale e alfabetizzazione funzionale, progetti FIS, FAMI, di educazione permanente, nomine di docenti per collaborazione in progetti promossi da enti locali ( comune di Modica)

##### *Punti di forza*

Il CPIA cerca costantemente di aprirsi al territorio con azioni di pubblicità e di

presentazione di attività interne

### Punti di debolezza

Mancano gli strumenti di rilevazione di bisogni e aspettative del territorio per la pianificazione dell'offerta formativa

### idee per il miglioramento

- Coinvolgere i discenti/le famiglie, i principali portatori d'interesse e il personale della scuola nell'erogazione dei servizi e prepararli, insieme agli insegnanti, a nuove relazioni e al cambiamento di ruoli.
- Coinvolgere i discenti/le famiglie e i portatori di interesse rilevanti nella progettazione e sviluppo di nuove forme di servizi interattivi, di erogazione delle informazioni nonché di efficaci canali di comunicazione.

## 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 Coordinare i processi all'interno dell'organizzazione e con altre organizzazioni significative

### Sintesi complessiva del sottocriterio

Sin dalla sua istituzione il CPIA ha istituito Collaborazione con le scuole del 2° livello per attuare continuità e mettere in atto quanto previsto dalla normativa. A tal fine, oltre alla sottoscrizione dei protocolli normativi previsti, si è cercato di mettere a punto modulistica comune per potere essere facilitati nelle attività da svolgere in comune (es. sedute della commissione patto formativo individuale).

In un'ottica di coordinamento e per dare una comune fisionomia alle varie sedi associate è stata effettuata un'analisi del processo valutativo e seguente stesura di prove di verifica comuni.

Il processo di autovalutazione nei suoi vari aspetti e nei vari momenti previsti dal Caf, inoltre, ha permesso di effettuare una riflessione sulle pratiche utilizzate in ciascuna sede in un'ottica unitaria.

All'interno del processo di raccordo con gli istituti 2° livello per realizzare i curricula verticali sono emerse difficoltà legate alla mancata visione unitaria, allo stato attuale, tra 1° e 2° livello.

Anche nelle collaborazioni con enti pubblici quali la Prefettura si è rilevato un mancato riscontro a specifiche richieste del CPIA nello svolgimento delle sessioni civiche o di esami di lingua italiana per l'ottenimento del permesso di soggiorno.

### Evidenze documentali

Convenzioni e reti con Istituti 2° livello, associazioni e Prefettura, modulistica come tra 1° e 2° livello

### Punti di forza

- È stata realizzata la collaborazione con Istituti di Istruzione di II grado per attuare continuità,
- Sono stati erogati dei corsi di alfabetizzazione in lingua italiana presso comunità ed in zone escluse dai corsi ordinamentali,
- Periodicamente ed in modo costante sono realizzate riunioni di staff di dirigenza

### Punti di debolezza

- Esiste la difficoltà di raccordo con istituti 2° livello per realizzare i curricula verticali,
- Nella collaborazione con la Prefettura manca, a volte, un riscontro a specifiche richieste del CPIA

### idee per il miglioramento

- Mappare il percorso dei discenti entro istituzioni differenti per apprendere come coordinare meglio i processi e superare le barriere organizzative.
- Migliorare, nella gestione dei processi, la cultura di lavoro che vada oltre i confini organizzativi, superando il modo di pensare "a compartimenti stagni"

## 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 6: RISULTATI ORIENTATI AL CITTADINO/CLIENTE

### 6.1. Misure della percezione

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

L'immagine positiva dell'istituzione scolastica è andata crescendo nel corso dell'anno per il notevole impegno della Dirigenza e di gran parte dei docenti. Vari gli indicatori di questa che potrebbe sembrare solo un'impressione:

- Si è cercato di coinvolgere sempre più le case di accoglienza mediante incontri periodici facendo capire quanto sia importante la collaborazione continua.
- Sono stati realizzati percorsi FAMI in zone del territorio dove non sono attivabili i corsi ordinamentali.
- Alla rilevazione del questionario CAF ha partecipato quasi tutto il personale.
- Le case di accoglienza sono state sensibilizzate sull'importanza del contributo volontario per potere fornire agli studenti materiale gratuito; a tal proposito si è stabilito di conservare alla casa di accoglienza i posti resisi disponibili a seguito di uscita di alcuni studenti della stessa.
- A tutta l'attività della scuola viene data massima trasparenza mediante la pubblicazione sul sito web <http://www.cpiaragusa.it/index.php>, amministrazione trasparente e albo pretorio di circolari, avvisi e comunicazioni rivolte al personale interni ma anche a soggetti esterni.
- In aumento i titoli e le certificazioni rilasciati, come pure le iscrizioni; da sottolineare che a tutti gli iscritti è stato redatto il PSP.
- In alcuni percorsi svolti è stato somministrato un test di gradimento finale che ha dato risposte di positività di quanto fatto.
- Riscontri positivi si sono avuti da parte di enti pubblici esterni che hanno chiesto collaborazione per attuare progetti specifici.
- Ad alcuni prodotti elaborati dal gruppo di lavoro del CPIA Ragusa in una formazione effettuata presso l'università di Catania, all'interno dei progetti FAMI, è stata riconosciuta validità in quanto, tra l'altro, sono stati sperimentati nella realizzazione dei percorsi PRE A1.

### Evidenze documentali

Questionari somministrati a conclusione corsi FIS e per attività di orientamento, contatti positivi e costanti con enti ed associazioni del territorio

### Punti di forza

- L'immagine complessiva dell'istituzione educativa e formativa è positiva
- Il numero delle certificazioni e dei titoli rilasciati è in aumento rispetto all'anno scolastico precedente

### Punti di debolezza

Manca l'elaborazione dei dati storici essendo il C.P.I.A. Istituto di nuova costituzione

### idee per il miglioramento

- Migliorare la disponibilità delle informazioni e la loro effettiva comprensione da parte dei discenti: quantità, qualità, affidabilità, trasparenza, leggibilità, adeguatezza al gruppo cui sono dirette, etc..
- Effettuare delle indagini di opinione sull'istituzione rivolte ai discenti / alle famiglie

## 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 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
<b>Punteggio Totale % (Somma)</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

## CRITERIO 6: RISULTATI ORIENTATI AL CITTADINO/CLIENTE

## 6.2 Misure della performance

### Sintesi complessiva del sottocriterio

Risultati caratterizzanti il sottocriterio sono relativi al coinvolgimento.

La misurazione della performance può essere effettuata attraverso vari indicatori, il cui miglioramento è stato curato nel corso di tutto l'anno scolastico, come:

- Aumento del numero di patti formativi con PSP formalizzato
- Aumento del rapporto di collaborazione con le case di accoglienza
- Trasparenza e sincronia della comunicazione
- Costante correzione della comunicazione e della trasparenza
- Costante comunicazione ai responsabili case di accoglienza al personale delle attività svolte
- Costante utilizzo e aggiornamento del sito web per le varie comunicazioni
- Predisposizione e realizzazione di attività di orientamento e continuità
- Numero minimo ma non trascurabile (circa un 5% degli iscritti) di utenti che richiedono il rientro in formazione

### Evidenze documentali

- Risultati inerenti l'attuazione delle attività previste nel P.T.O.F.
- elenco delle certificazioni e titoli rilasciati a conclusione dell'anno scolastico

### Punti di forza

- Il numero degli iscritti e dei patti formativi individuali formalizzati è in crescita; nel 2015/2016 i patti formativi del CPIA sono stati n. 619; nel 2016/2017 sono stati n. 1064
- Anche il numero dei licenziati ( 126 nel 2016/2017; 95 nel 2015/2016) e delle certificazioni A2 rilasciate è in aumento

### punti di debolezza

Inadeguati sono ancora gli strumenti di raccolta dati per la misurazione della performance

### idee per il miglioramento

- Intensificare la periodicità con cui vengono condotti riesami regolari, in collaborazione con i portatori d'interesse, per monitorare i cambiamenti nelle loro esigenze e nel loro livello di soddisfazione

## Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione			Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati			
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati			
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto				Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato	
Punteggio CONFRONTI	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	
Punteggio COPERTURA		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
<b>Punteggio Totale % (Somma)</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

## CRITERIO 7: RISULTATI RELATIVI AL PERSONALE

### 7.1. Misure della percezione

#### Sintesi complessiva del sottocriterio

L'adesione a F@cile Caf ha dato la possibilità di fare un'attenta riflessione su quanto viene fatto all'interno dell'istituzione scolastica e sulle modalità di realizzazione.

Gran parte degli obiettivi previsti nel PTOF sono stati raggiunti un po' in tutte le aree, grazie anche a gruppi di docenti che svolgono il servizio su più sedi per permettere ad un numero più elevato di utenti di fruire dell'offerta formativa del CPIA - Ragusa.

I risultati didattico formativi sono raggiunti grazie al clima di fiducia e di collaborazione che si instaura tra tutto il personale.

Si è registrato un sensibile miglioramento delle competenze professionali di ciascuno frutto di lavori di gruppo e di partecipazione a momenti di formazione specifica dell'IDA.

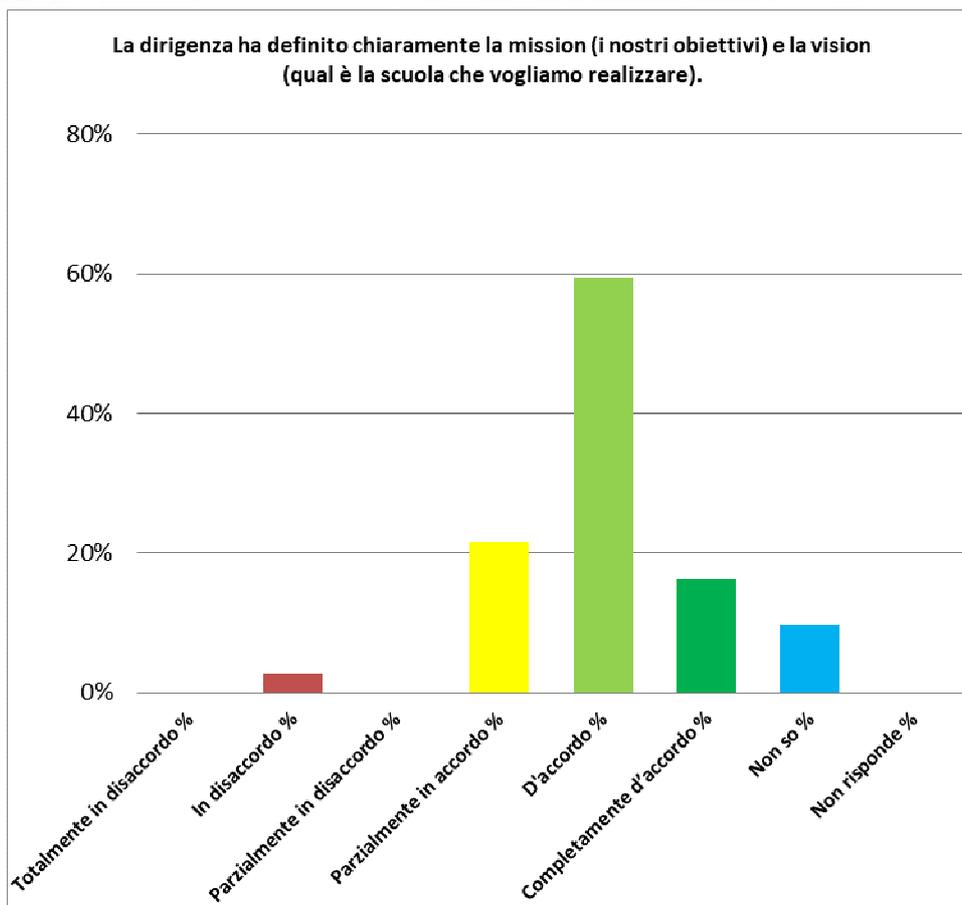
#### Evidenze documentali

Questionari somministrati al personale nell'attuazione del percorso CAF, Circolari del dirigente, Verbali del Collegio dei docenti

#### Punti di forza

Il questionario rivolto ai docenti ha evidenziato un buon grado di soddisfazione relativamente a:

- operato della Ds che agisce per una buona reputazione della scuola (5,55 / 6)
- operato della DS circa la comunicazione delle ragioni di cambiamento (4,46 / 6)
- operato della DS circa il codice di valori che condivide con i portatori di interesse (5,03 / 6)
- gestione del personale che garantisce pari opportunità e rispetto delle differenze (4,98 / 6)
- collaborazione attiva con alunni e famiglie/ case di accoglienza (4,90 / 6)
- scambio e condivisione di informazioni e conoscenze (4,90 / 6)



### Punti di debolezza

I risultati di percezione relativi al gradimento dei servizi offerti dalla scuola evidenziano che i docenti e il personale ATA non sono completamente soddisfatti dei seguenti elementi:

- Azioni per migliorare l'immagine dell'Istituto
- Infrastrutture tecnologiche ed informatiche non adeguate
- Modalità di comunicazione interna

### idee per il miglioramento

- Migliorare la responsabilità sociale

## 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			
	<b>Punteggio TREND</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

TARGET	<b>OBIETTIVI</b> Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati	Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi	Obiettivi più significativi raggiunti	Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi	La maggior parte degli obiettivi raggiunti	Tutti gli obiettivi raggiunti o superati
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
	<b>CONFRONTI</b> 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
	<b>COPERTURA</b> 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	
<b>Punteggio Totale % (Somma)</b>		0 5 10 15	20 25 30 35	40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100

## CRITERIO 7: RISULTATI RELATIVI AL PERSONALE

### 7.2 Misure della performance

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

La gestione è stata caratterizzata dal coinvolgimento del personale il quale ha tenuto atteggiamenti altamente partecipativi per tutte le proposte di formazione proposte. I dati della segreteria riguardanti le assenze del personale sono molto bassi per cui le attività didattiche si sono svolte con regolarità dando così la possibilità agli utenti di fruire di un servizio abbastanza rispondente alle loro aspettative.

#### *Evidenze documentali*

Criteri per assegnazione bonus premiale ai docenti, dati di segreteria relativi ad assenze e turnover, fascicoli individuali del personale, verbali C.D., comunicazioni per corsi di formazione, richieste di partecipazione ai corsi di formazione

#### *Punti di forza*

Ricorrente è la motivazione dei docenti a impegnare le proprie competenze nel campo dell'IDA.

#### *Punti di debolezza*

Il turn over dei docenti e del personale ATA impediscono di leggere in modo significativo la performance dell'Istituzione.

### Idee di miglioramento

Si dovrebbero prevedere politiche ad ampio raggio per limitare la percentuale del turnover del 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	
	<b>Punteggio TREND</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
TARGET	<b>OBIETTIVI</b> Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati	
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
	<b>CONFRONTI</b> Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), 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	
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
<b>COPERTURA</b> I risultati sono relativi alle aree pertinenti 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		
<b>Punteggio COPERTURA</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
<b>Punteggio Totale % (Somma)</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

## CRITERIO 8: RISULTATI RELATIVI ALLA RESPONSABILITA' SOCIALE

### 8.1 Misure della percezione

#### Sintesi complessiva del sottocriterio

Si segnala per le attività realizzate all'esterno della scuola un documentario realizzato da una emittente. Anche le continue richieste di partecipazione a corsi di riqualificazione professionale (specie sulla sede associata di Modica) dimostrano una percezione della responsabilità sociale del CPIA- Ragusa).

#### Evidenze documentali

PTOF, Sito web, speciali a cura di emittenti locali per documentare attività esterne

### Punti di forza

- Varie sono state le adesioni interne ed esterne ad eventi sul territorio e ad attività didattiche
- Rilevante è la capacità dell'istituzione di adattamento ai cambiamenti sociali / tecnologici / economici / politici / ambientali (ad esempio quelli relativi alle innovazioni tecnologiche, all'aumento del numero di migranti,

### Punti di debolezza

Manca un sistema di rilevazione che prenda in considerazione misurazioni qualitative / quantitative di percezione

### Idee di miglioramento

- Migliorare il sistema di rilevazione qualitative
- quantitative riguardo la percezione

## 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	
	<b>Punteggio TREND</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
TARGET	<b>OBIETTIVI</b> Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati	
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
	<b>CONFRONTI</b> Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), 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	
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
	<b>COPERTURA</b> I risultati sono relativi alle aree pertinenti 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	
	<b>Punteggio COPERTURA</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
<b>Punteggio Totale % (Somma)</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

## CRITERIO 8: RISULTATI RELATIVI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

## 8.2 Misure della performance

### Sintesi complessiva del sottocriterio

Il CPIA all'interno del suo PTOF attraverso la mission e la vision ha esplicitato la sua responsabilità sociale che è diventata nel tempo sempre più presente tra il personale. A dimostrazione di ciò il questionario di F@cile Caf somministrato è stato compilato dalla quasi totalità del personale. Sicuramente il lavoro da svolgere è ancora tanto e quello che è stato fatto è da migliorare ulteriormente.

### Evidenze documentali

P.T.O.F., Tabulazione questionari CAF.

### Punti di forza

Nel PTOF è esplicitata la mission che pone al centro strategie ed obiettivi per favorire la promozione e l'inclusione sociale.

### Punti di debolezza

Gli strumenti per la misurazione della performance dell'istituti in termini di ricaduta sociale non sono ancora adeguati alla mission.

### idee per il miglioramento

Migliorare la misurazione della performance dell'istituto in termini di ricaduta sociale

## 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	
	<b>Punteggio TREND</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
TARGET	<b>OBIETTIVI</b> 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	
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
	<b>CONFRONTI</b> Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), 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	
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
	<b>COPERTURA</b> I risultati sono relativi alle aree pertinenti 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	
	<b>Punteggio COPERTURA</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
<b>Punteggio Totale % (Somma)</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

## CRITERIO 9: RISULTATI RELATIVI ALLA PERFORMANCE CHIAVE

### 9.1. I risultati esterni: output e outcome prodotti rispetto agli obiettivi

(output = prodotto e risultato di prestazioni / outcome = risultato ultimo di un'azione)

#### Sintesi complessiva del sottocriterio

Per le varie attività del CPIA Ragusa relative alla performance chiave, pur essendo improntate in un'ottica di miglioramento, tuttavia, presentano aspetti da migliorare tra cui da attenzionare è l'uso di indicatori quantificabili per determinare in quale misura gli obiettivi prefissati operativi e strategici vengono raggiunti.

#### Evidenze documentali

Registri, Tabulazione di segreteria, Registri di classe, risultati scrutini e tabulazioni di segreteria, accordi e convenzioni.

#### Punti di forza

Degno di attenzione il successo in uscita di studenti che si iscrivono al livello superiore di istruzione.

#### Punti di debolezza

- E' rilevante l'assenteismo degli studenti per la loro tipologia neet, drop out, etc
- Esiste un elevato turn over degli alunni stranieri per i continui trasferimenti presso altre comunità

#### idee per il miglioramento

Adottare strategie per migliorare i risultati in termini di outcome

### 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	<b>OBIETTIVI</b> Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati				
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	<b>CONFRONTI</b> 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				

<b>COPERTURA</b> 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	Punteggio COPERTURA																					
							0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
<b>Punteggio Totale % (Somma)</b>							0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	22

## CRITERIO 9: RISULTATI RELATIVI ALLA PERFORMANCE CHIAVE

### 9.2 Risultati interni: livello di efficienza

#### *Sintesi complessiva del sottocriterio*

Nella sua breve esistenza il CPIA Ragusa ha predisposto una serie di attività e di strategie finalizzate al raggiungimento adeguati livelli di efficienza per garantire il miglioramento del grado di istruzione degli utenti. Le strategie sono state migliorate e messe continuamente a punto correggendo quelle che nel tempo si sono dimostrate inefficaci e portatrici di scarsi risultati. È stata curata e migliorata la tenuta di tutte le documentazioni necessarie a permettere la lettura del grado di efficienza dell'istituzione.

Migliorare l'innalzamento del grado di istruzione		
Anno	2016	2017
Risultati	Licenziati 95	Licenziati 126
Obiettivi (target)*: (iscritti ai percorsi di 2° livello)	2	10

#### *Evidenze documentali*

Dati e tabulati di segreteria, patti formativi, registri di classe, risultati degli scrutini finali, dei test di fine corso, certificazioni delle competenze, iscrizioni verso gli istituti superiori, diplomi licenza medie e certificazioni A2, realizzazione progetti FAMI, Verbalì del C.D., Partecipazione a progetti dei fondi strutturali.

#### *Punti di forza*

##### *Punti qualificanti sono:*

- La formazione CAF,
- La partecipazione a progetti dei Fondi strutturali,
- La stipula di Accordi con Istituti superiori,
- L'aumento delle iscrizioni presso gli istituti superiori,
- L'aumento rispetto all'anno precedente delle Certificazioni A2 e del numero di titoli conclusivi del 1° ciclo di istruzione

#### *punti di debolezza*

La nuova istituzione del C.P.I.A. e la mancanza di un Consiglio di Istituto impedisce al personale della scuola di potere partecipare alle operazioni di bilancio e programmazione economica

*idee per il miglioramento*

Monitorare il valore aggiunto derivante dall'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per aumentare l'efficienza, diminuire l'aggravio amministrativo e migliorare la qualità dei servizi erogati

### 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	
<b>Punteggio Totale % (Somma)</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100