

## REGISTRO DI VALUTAZIONE DI GRUPPO

CODICE MECCANOGRAFICO

**RGMM07700P**

DENOMINAZIONE SCUOLA

**CPIA - RAGUSA**

I PUNTI DI FORZA, I PUNTI DI DEBOLEZZA, IL PUNTEGGIO  
VENGONO ELABORATI A PARTIRE DALLE VALUTAZIONI INDIVIDUALI RIPORTATE  
NEL REGISTRO INDIVIDUALE E DISCUSSE NELLA RIUNIONE DI CONSENSO. VANNO INOLTRE RIPORTATE LE IDEE  
DI MIGLIORAMENTO SE EMERSE

**Critero 1: Leadership**

**1.1. Orientare l'istituzione attraverso lo sviluppo di una mission, una vision e dei valori**

1. Formulare e sviluppare la *mission* ("Quale contributo ci prefiggiamo di dare alla società?") e la *vision* ("Chi sono i discenti che intendiamo educare e formare?") dell'istituzione, coinvolgendo i portatori di interesse e il personale.
2. 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.
3. Creare le condizioni per una comunicazione ampia ed efficace, all'interno e all'esterno dell'istituzione, rivolta a tutto il personale e ai portatori di interesse, di *mission*, *vision*, valori, obiettivi strategici (globali, a medio e a lungo termine) e operativi (che realizzino i compiti e le attività).
4. Rivedere periodicamente la *mission*, *vision* e i valori dell'istituzione al fine di tenere in conto i cambiamenti dell'ambiente esterno (ad esempio quelli (geo)politici, economici, socio-culturali, tecnologici - analisi PEST, demografici e di sviluppo sostenibile).
5. Sviluppare un sistema di gestione in grado non solo di prevenire comportamenti non etici, ma anche di guidare il personale nel caso di situazioni di conflitto fra valori diversi presenti nell'istituzione.
6. Gestire i rischi identificandone le cause potenziali e fornendo al personale linee guida per la loro gestione.
7. Rafforzare la fiducia reciproca, la lealtà e il rispetto tra i *leader* e il personale (ad esempio attraverso il monitoraggio della adeguatezza nel tempo della *mission*, della *vision* e dei valori riconosciuti).

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	<b>Evidenze</b>	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	Molto forti relative a tutte le aree	Eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>75</b>		
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				<b>65</b>			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>20</b>					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	<b>10</b>						
							<b>Totale /400</b>	<b>170</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>42,5</b>

*Punti di forza*

- Chiara indicazione della mission e della vision nel P.T.O.F.
- Presenza di un certo numero di docenti con esperienza negli ex CTP

#### Punti di debolezza

- 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 (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
- Rapporto debole con il mondo del lavoro

Punteggio **42,50 /100**

#### Idee di miglioramento

- Rafforzare la collaborazione con scuole 2° livello per la costruzione dei curricula verticale per favorire l'innalzamento il gradi 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.

### **Criteria 1: Leadership**

#### **1.2 Gestire l'istituzione, la sua performance e il suo miglioramento continuo**

1. Definire le responsabilità di gestione/di guida, i compiti e le aree di competenza.
2. Assicurare un approccio per la gestione dei processi, delle *partnership* e delle strutture coerente con la strategia e i piani dell'istituzione e con i bisogni e le aspettative dei portatori d'interesse, garantendo informazioni sulla gestione regolari e accurate attraverso il funzionamento efficace del sistema informativo.
3. Definire, per ciascun livello e per ogni area dell'istituzione, *output* misurabili (ad esempio il numero di discenti che ottengono una qualifica o un diploma) e risultati di *outcome* (ad esempio il loro inserimento socio-professionale) bilanciando i bisogni e le aspettative dei vari portatori d'interesse con i diversi bisogni dei discenti (ad esempio pari opportunità, rispetto delle differenze).
4. Adottare uno standard di riferimento per la gestione della qualità totale, quale il Modello CAF o il Modello di Eccellenza EFQM o altro sistema specifico per l'istituzione allo scopo di ottenere accreditamenti da parte di SeQuals, Proza, Equis o altre certificazioni.
5. Formalizzare impegni e collaborazioni interdipartimentali (quali, ad esempio, contratti di servizio tra i settori amministrativi e finanziari).
6. Definire la strategia di *e-government* e allinearla con gli obiettivi strategici e operativi dell'istituzione.
7. Creare condizioni adeguate per la gestione dei processi e dei progetti e per il lavoro di gruppo.
8. Creare le condizioni per una comunicazione interna ed esterna efficace.
9. Dimostrare l'impegno dei *leader* verso il miglioramento continuo e l'innovazione attraverso la promozione di una cultura dell'innovazione. Sviluppare il miglioramento continuo incoraggiando *feedback* da parte di tutto il personale.
10. Comunicare le ragioni delle iniziative di cambiamento e i loro effetti attesi al personale e ai portatori di interesse.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
A	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>75</b>		
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				<b>65</b>			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							

	<i>Punteggio</i>		<b>30</b>					
A	<b><i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i></b>							
	<i>Punteggio</i>	<b>10</b>						
							<b>Totale /400</b>	<b>180</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>45</b>

#### *Punti di forza*

- Chiara definizione dell'organigramma /P.T. O.F. chiaro
- Partecipazione al CAF
- Disponibilità della leadership
- Disponibilità a lavorare in gruppo di un team emergente

#### *Punti di debolezza*

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

*Punteggio 45/100*

#### *Idee di miglioramento*

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

### **Criterio 1: Leadership**

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

1. Fungere da esempio, comportandosi coerentemente con gli obiettivi e i valori stabiliti.
2. Promuovere una cultura del rispetto e della fiducia reciproci tra leader e personale, adottando misure proattive volte a contrastare ogni forma di discriminazione.
3. Informare regolarmente il personale su tutti i temi d'interesse e sulle questioni chiave dell'istituzione.
4. Sostenere il personale nella realizzazione dei propri compiti, piani e obiettivi per favorire il raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'istituzione.
5. Fornire *feedback* a tutto il personale in modo da migliorare le *performance* di gruppo e quelle individuali.
6. Stimolare, incoraggiare e responsabilizzare il personale attraverso la delega di autorità, responsabilità e competenze (*empowerment*), inclusa il rendere conto dell'operato .
7. Promuovere una cultura dell'apprendimento e stimolare il personale ad essere propositivo e proattivo nello svolgimento dei propri compiti giornalieri.
8. Dimostrare interesse ad accogliere suggerimenti e proposte da parte del personale prendendo in considerazione i contributi costruttivi.
9. Riconoscere e ricompensare gli sforzi di gruppo e quelli individuali<sup>1</sup>.
10. Rispettare e dare risposta adeguata ai bisogni e alle problematiche individuali del personale.

<b>GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI</b>								
<b>F</b>	<b>Scala</b>	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
<b>A</b>	Evidenze	Nessuna evidenza	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni i relative a tutte le aree	
<b>S</b>								
<b>E</b>								

<sup>1</sup> I riconoscimenti possono essere tangibili (come ad esempio incentivi economici, attribuzione di incarichi per cui è prevista una retribuzione aggiuntiva, attribuzione di incarichi che consentano vantaggi sull'organizzazione del lavoro o sulla progressione di carriera) o simbolici (come ad esempio lettere di ringraziamento, congratulazioni, menzioni in incontri ufficiali, assegnazione di incarichi in progetti di particolare rilievo).

<b>P</b>	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>75</b>		
<b>D</b>	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				<b>65</b>			
<b>C</b>	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>30</b>					
<b>A</b>	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	<b>10</b>						
							<b>Totale /400</b>	<b>180</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>45</b>

#### *Punti di forza*

- Disponibilità del DS a intessere rapporti con e tra il personale e a supportarlo
- Riconoscimento degli sforzi collettivi e individuali
- Riconferma e continuità incarichi
- Presenze numerose alle varie riunioni collegiali
- Istituzione di varie commissioni di lavoro

#### *Punti di debolezza*

- Difficoltà a gestire una struttura dislocata sul territorio e di nuova istituzione
- Distanza notevole tra la residenza ed il posto di lavoro di alcuni docenti

**Punteggio 45/100**

#### *Idee di miglioramento*

- Migliorare il *feedback* a tutto il personale in modo da migliorare le *performance* di gruppo e quelle individuali

### **Critério 1: Leadership**

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

1. Sviluppare un'analisi dei portatori d'interesse, definendo i loro principali bisogni presenti e futuri e condividere quanto emerso con l'istituzione.
2. Aiutare le autorità politiche a definire le politiche pubbliche relative al settore educativo.
3. Identificare e attuare le politiche pubbliche che riguardano l'istituzione.
4. Assicurare che le finalità e gli obiettivi dell'istituzione siano coerenti con le politiche e le decisioni pubbliche e stabilire raccordi con le autorità politiche per discutere delle risorse necessarie per realizzarli.
5. Coinvolgere i decisori politici e altri portatori di interesse nella definizione degli *output* e degli *outcome* da raggiungere.
6. Mantenere relazioni proattive e regolari con le autorità politiche dell'area esecutiva e legislativa pertinenti<sup>2</sup>.
7. Sviluppare e mantenere *partnership* e accordi di rete con altre istituzioni e con i portatori di interesse più diretti (discenti/famiglie, cittadini, associazioni di genitori/ex studenti, contatti con organizzazioni in ambito socio-economico, medico e culturale, con organizzazioni non governative, gruppi di interesse e altri organismi pubblici).
8. Partecipare alle attività delle associazioni professionali, delle organizzazioni rappresentative e dei gruppi di interesse.
9. Costruire e accrescere una buona reputazione, un'immagine positiva e riconoscimenti pubblici nei confronti dell'istituzione e dei suoi servizi.

<sup>2</sup> Ad esempio gli uffici centrali e periferici del MIUR, gli assessorati competenti delle Regioni e degli Enti Locali.

10. Sviluppare una strategia di promozione e comunicazione riguardante i prodotti e servizi erogati orientata ai portatori di interesse.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala Evidenze	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
		Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
<b>P</b>	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
<b>D</b>	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>75</b>		
<b>C</b>	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			<b>35</b>				
<b>A</b>	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	<b>10</b>						
							<b>Totale /400</b>	<b>200</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>50</b>

#### *Punti di forza*

- Il P.T.O.F. individua chiaramente i portatori di interesse
- Si sono 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*

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

**Punteggio 50/100**

#### *Idee di 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.

## **Critero 2: Strategia e Pianificazione**

### **2.1. Raccogliere informazioni sui bisogni presenti e futuri dei portatori di interesse e sugli aspetti rilevanti di gestione.**

1. Identificare tutti i principali portatori d'interesse e comunicare i risultati a tutta l'organizzazione.
2. Raccogliere, analizzare e riesaminare sistematicamente le informazioni sui portatori d'interesse, sui loro bisogni e aspettative e sul loro grado di soddisfazione.
3. Raccogliere, analizzare e riesaminare regolarmente le informazioni significative, relativamente ad importanti aspetti quali gli sviluppi politici, legislativi, socio-culturali, ecologici, economici, tecnologici e demografici (informazioni riguardanti il mercato del lavoro, le opportunità di impiego per i diplomati in base al tipo di formazione, nonché i tassi di disoccupazione e sottoccupazione, dove possibile).
4. Raccogliere sistematicamente le informazioni significative riguardanti la gestione, come, ad esempio, quelle relative alle performance dell'istituzione.
5. Analizzare sistematicamente opportunità e rischi (ad. es. attraverso l'analisi SWOT) e identificare i fattori critici di successo attraverso la valutazione regolare dei cambiamenti del contesto (inclusi i cambiamenti politici).

<b>GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI</b>								
<b>FASE</b>	<b>Scala</b>	<b>0-10</b>	<b>11- 30</b>	<b>31-50</b>	<b>51- 70</b>	<b>71 - 90</b>	<b>91-100</b>	
	<b>Evidenze</b>	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
<b>P</b>	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
<b>D</b>	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>75</b>		
<b>C</b>	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			<b>50</b>				
<b>A</b>	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>20</b>					
							<b>Totale /400</b>	<b>225</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>56,25</b>

#### *Punti di forza*

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

#### *Punti di debolezza*

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

*Punteggio* **56,25 / 100**

#### *Idee di 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

## **Critero 2: Strategia e Pianificazione**

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

1. Tradurre la *mission* e la *vision* e i valori dell'istituzione in obiettivi strategici (a lungo e medio termine) e in obiettivi operativi (concreti e a breve termine), definiti sulla base di un'attenta analisi dei rischi.
2. Coinvolgere i portatori d'interesse nello sviluppo delle strategie e dei piani, bilanciando e dando priorità alle loro aspettative e ai loro bisogni.
3. Valutare gli impegni esistenti in termini di *output* e *outcome* e la qualità dei piani strategici e operativi.
4. Assicurarsi della disponibilità delle risorse per sviluppare e aggiornare le strategie dell'istituzione.
5. Bilanciare compiti e risorse, scadenze di breve e lungo periodo con le richieste dei portatori di interesse.
6. Sviluppare una politica relativa alla responsabilità sociale e integrarla nelle strategie e nei piani dell'istituzione.
7. Definire una politica relativa al rapporto tra istruzione/formazione e impiego, nonché tra insegnamento e ricerca e al loro impatto sulla società.

<b>GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI</b>								
<b>FASE</b>	<b>Scala</b>	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	<b>Evidenze</b>	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
<b>P</b>	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
<b>D</b>	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>75</b>		
<b>C</b>	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			<b>50</b>				
<b>A</b>	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>30</b>					
							<b>Totale /400</b>	<b>230</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>58,75</b>

#### *Punti di forza*

Predisposizione ed utilizzo della modulistica relativa all'utenza per l'iscrizione, l'accoglienza, la stesura del patto formativo individuale, strategie a medio termine

#### *Punti di debolezza*

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

*Punteggio* **58,75 / 100**



### Idee di 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

## **Critério 2: Strategia e Pianificazione**

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

1. Attuare strategie e piani dell'istituzione definendo le priorità, stabilendo tempi, processi, progetti e struttura organizzativa adeguati.
2. Tradurre gli obiettivi strategici e operativi dell'istituzione in piani e compiti coerenti per l'istituzione nel suo complesso, per le sue diverse articolazioni e per ciascun componente del personale .
3. Sviluppare piani e programmi con obiettivi e risultati per ogni articolazione dell'istituzione e con indicatori che definiscano il livello di cambiamento da ottenere (risultati attesi).
4. Comunicare in modo efficace per diffondere obiettivi, piani e compiti all'interno dell'istituzione (progetti, piani educativi, didattici, sociali e culturali, carte dei servizi ecc.).
5. Sviluppare e applicare metodi di monitoraggio, misurazione e /o valutazione periodici delle *performance* dell'istituzione a tutti i livelli della comunità scolastica, in grado di assicurare l'attuazione delle strategie.
6. 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).
7. Valutare la necessità di rivedere e migliorare le strategie e i metodi di pianificazione, coinvolgendo i portatori d'interesse.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
<b>P</b>	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
<b>D</b>	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>75</b>		
<b>C</b>	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	<b>10</b>						
<b>A</b>	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	<b>10</b>						
							<b>Totale /400</b>	<b>175</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>43,75</b>

### Punti di forza

- Le strategie ed i processi sono ben definiti nel P.T.O.F. e il DS provvede alla loro attuazione ed al loro aggiornamento
- Il sito della scuola facilita la comunicazione sia verso l'interno che verso l'esterno

- Il DS ed lo staff si sono posti il problema di effettuare il monitoraggio delle attività didattiche

*Punti di debolezza*

Mancanza di un monitoraggio condotto con metodo scientifico dei risultati del CPIA

**Punteggio 43,75/100**

*Idee di 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).

**Critero 2: Strategia e Pianificazione**

**2.4 Pianificare, attuare e riesaminare l'innovazione e il cambiamento**

1. Creare e sviluppare una nuova cultura/disponibilità verso l'innovazione attraverso la formazione, il *benchlearning* e la creazione di laboratori di apprendimento.
2. Assicurare un monitoraggio sistematico degli indicatori interni che segnalano la necessità di cambiamento e della domanda esterna di innovazione e cambiamento. Indicatori interni possono essere, ad esempio, il tasso di assenteismo dei discenti e/o del personale, il tasso di abbandono, i reclami di famiglie e discenti. Un indicatore esterno può essere rappresentato dai reclami dei *partner*.
3. Discutere le iniziative di modernizzazione e innovazione pianificate, nonché la loro realizzazione, con i principali portatori di interesse.
4. Assicurare la diffusione di un efficiente sistema di gestione del cambiamento (ad es. progetti di *benchmarking* e di confronto delle *performance*, relazioni sul *follow-up*, attuazione del ciclo PDCA, etc.).
5. Assicurare e ottimizzare la disponibilità delle risorse necessarie ad attuare i cambiamenti pianificati.
6. Assicurare un rapporto bilanciato tra approcci *top-down* e *bottom-up* nei processi di cambiamento dell'istituzione.
7. Aggiornare i curricula alla luce delle innovazioni professionali, sociali, scientifiche, accademiche e altre innovazioni.
8. 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.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>75</b>		
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			<b>50</b>				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							

	<i>Punteggio</i>		<b>30</b>					
							<b>Totale /400</b>	<b>225</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>56,25</b>

*Punti di forza*

- La cultura della innovazione promossa dal DS ed esplicitata nel P.T.O.F.
- L'adesione al percorso di autovalutazione

*Punti di debolezza*

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

**Punteggio 56,25 / 100**

*Idee di 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.

**Critero 3: Personale**

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

1. Analizzare regolarmente i bisogni presenti e futuri del personale, tenendo in considerazione i bisogni e le aspettative dei portatori d'interesse e la strategia dell'istituzione.
2. Sviluppare e attuare una politica di gestione delle risorse umane basata sui piani e le strategie dell'organizzazione, che prenda in considerazione le competenze necessarie per il futuro e le esigenze sociali (ad esempio orario di lavoro flessibile, congedi di maternità e paternità, periodi sabbatici, pari opportunità, differenze di genere e culturali, impiego di disabili).
3. Assicurare, tenendo in considerazione le diverse norme nazionali, il potenziale di risorse necessario per raggiungere la mission e bilanciare compiti e responsabilità.
4. Sviluppare e attuare una chiara politica che comprenda criteri oggettivi di reclutamento, promozione, remunerazione, riconoscimento e assegnazione di funzioni direttive.
5. Sviluppare una cultura del risultato (ad esempio adottando modalità trasparenti per la remunerazione / il riconoscimento basati su risultati raggiunti sia a livello individuale, sia di gruppo).
6. Utilizzare profili di competenza e descrizioni delle mansioni e delle funzioni per i piani di reclutamento e per quelli di sviluppo sia dei dirigenti che del personale.
7. Supportare il personale nello sviluppo e/o nell'utilizzo delle nuove tecnologie e nell'implementazione dell'e-Government (ad esempio offrendo al personale formazione, dialogo, assistenza ecc.).
8. Gestire il reclutamento e lo sviluppo di carriera nel rispetto dell'imparzialità, delle pari opportunità e delle diversità (di genere, orientamento sessuale, disabilità, età, etnia e religione), tenuto conto dei piani educativi e dei requisiti formativi e didattici..

**GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI**

FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
<b>P</b>	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
<b>D</b>	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>75</b>		
<b>C</b>	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti</i>							

	<i>regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>20</b>					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			<b>50</b>				
							<b>Totale /400</b>	<b>225</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>56,25</b>

#### *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*

- non uniformità degli orari delle varie sedi associate
- cumulo di incarichi solo per alcuni docenti e disinteresse motivazionale da parte di altri

*Punteggio* **56,25/100**

#### *Idee di miglioramento*

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

### **Criterion 3: Personale**

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

1. *Identificare le competenze presenti a livello di singoli individui e dell'intera istituzione in termini di conoscenze, abilità e attitudini e confrontarle sistematicamente con le esigenze dell'istituzione stessa.*
2. *Discutere, stabilire e comunicare una strategia per lo sviluppo delle competenze. Ciò comprende un piano di formazione basato sui bisogni di competenze presenti e futuri, individuali e dell'istituzione (con la distinzione, ad esempio, fra attività formative obbligatorie e opzionali).*
3. *In coerenza con le strategie, sviluppare, concordare e riesaminare i piani di formazione e sviluppo per tutto il personale e/o i gruppi di lavoro (in modo concertato), tenendo in considerazione l'accessibilità per i lavoratori part-time e in congedo di maternità e paternità. I piani individuali di sviluppo delle competenze possono costituire parte di una intervista finalizzata a creare la sede per un reciproco feedback e per un confronto sulle aspettative.*
4. *Fornire al personale una guida per la carriera futura e per l'apprendimento continuo discutendo con loro le diverse opportunità.*
5. *Sviluppare abilità manageriali e di leadership, così come competenze relazionali di gestione del personale dell'istituzione, dei discenti, delle famiglie e dei partner.*
6. *Guidare e assistere il personale nuovo (ad es. attraverso il tutoraggio e la consulenza individuale).*
7. *Promuovere la mobilità interna ed esterna del personale.*
8. *Sviluppare e promuovere metodologie moderne di formazione (ad esempio approccio multimediale, formazione in servizio, e-learning, blended learning, ricerca-azione, utilizzo dei social-media ecc.).*
9. *Pianificare attività di formazione e sviluppare tecniche di comunicazione sulla gestione dei rischi, sui conflitti di interesse, sulle diversità, sulla differenza di genere, sull'integrità o sull'etica e sui codici di comportamento.*
10. *Valutare gli impatti dei programmi di formazione e sviluppo sui luoghi di lavoro e la trasmissione dei contenuti ai colleghi in relazione ai costi delle attività attraverso il monitoraggio e l'analisi costi/benefici, la comunicazione efficace dei contenuti formativi a tutto il personale dell'istituzione e la misurazione dell'impatto sulle pratiche educative.*

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>75</b>		
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>20</b>					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>20</b>					
							<b>Totale /400</b>	<b>195</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>48,75</b>

#### Punti di forza

- Formulazione di un piano annuale di formazione ad inizio anno
- Valorizzazione delle competenze individuali
- Guida al personale di nuovo ingresso nel CPIA

#### Punti di debolezza

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

**Punteggio 48,75 / 100**

#### Idee di miglioramento

- richiesta di istituire un data base dei curriculum formato europeo dei docenti
- Fornire al personale una guida per la carriera futura e per l'apprendimento continuo discutendo con loro le diverse opportunità.

### **Criteria 3: Personale**

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

1. Promuovere una cultura di comunicazione aperta e di dialogo e incoraggiare il lavoro di gruppo.
2. Creare proattivamente un ambiente che favorisca la formulazione di idee e suggerimenti da parte del personale e sviluppare modalità appropriate allo scopo (ad esempio schemi per la formulazione e raccolta di suggerimenti, lavori di gruppo, brainstorming).
3. Coinvolgere il personale e i loro rappresentanti (ad es. i sindacati) nello sviluppo di piani, strategie, obiettivi, progettazione di processi e nella definizione e attuazione di azioni di miglioramento.

4. Cercare l'accordo/consenso fra i dirigenti e il personale su obiettivi di risultato e modalità di misurazione del loro raggiungimento.
5. Condurre regolarmente indagini sul personale, pubblicando e fornendo un feedback su risultati /sintesi/interpretazioni/azioni di miglioramento.
6. Garantire al personale l'opportunità di esprimere la propria opinione sulla qualità della gestione da parte dei dirigenti.
7. Assicurare buone condizioni di lavoro in tutta l'organizzazione compresa l'attenzione alla salute e sicurezza.
8. 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.
9. Porre particolare attenzione ai bisogni del personale socialmente svantaggiato e con disabilità.
10. Adottare criteri e metodi per dare riconoscimenti al personale attraverso misure di natura non economica (ad esempio attraverso il riconoscimento pubblico o il supporto a progetti specifici).

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
<b>P</b>	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
<b>D</b>	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				<b>70</b>			
<b>C</b>	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			<b>50</b>				
<b>A</b>	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>20</b>					
							<b>Totale /400</b>	<b>220</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>55</b>

*Punti di forza*

- monitoraggio CAF
- Disponibilità del DS all'ascolto ed al dialogo
- Monitoraggio dei bisogni formativi dei docenti

*Punti di debolezza*

eccessivo carico di lavoro per l'attivazione di alcune sedi periferiche, turn over dei docenti

**Punteggio 55/100**

*Idee di miglioramento*

- Cercare l'accordo/consenso fra i dirigenti e il personale su obiettivi di risultato e modalità di misurazione del loro raggiungimento

- Assicurarsi 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.

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

##### **4.1. Sviluppare e gestire le partnership con altre istituzioni**

1. *Identificare i partner chiave (privati, pubblici, della società civile) e la natura delle loro relazioni con l'istituzione (ad es. acquirente-venditore, fornitore, coproduttore, fornitore di prodotti sostitutivi/complementari, partnership con aziende, con altre amministrazioni pubbliche, partnership fra istituzioni, gemellaggi fra istituzioni europee o di altri Paesi, programmi di mobilità, scambi a livello regionale, nazionale ed europeo, reti, ecc.)*<sup>3</sup>.
2. *Sviluppare e gestire appropriati accordi di partnership, più o meno formalizzati, tenendo in considerazione sia la natura della collaborazione, sia i diversi aspetti della responsabilità sociale come, ad esempio, l'impatto socio-economico e ambientale dei prodotti/servizi erogati.*
3. *Promuovere e organizzare partnership orientate a compiti specifici finalizzate a sviluppare e realizzare progetti e attività di formazione in sinergia con altre organizzazioni pubbliche e con altre istituzioni educative operanti anche a diverso livello istituzionale.*
4. *Monitorare regolarmente e valutare i processi, gli output, gli outcome e, in generale, ogni risultato delle partnership.*
5. *Identificare la necessità di partnership pubblico-privato a lungo termine (PPP) e svilupparle, quando opportuno.*
6. *Definire compiti e responsabilità di ciascun partner, inclusi i controlli, la valutazione e il riesame.*
7. *Aumentare la capacità istituzionale traendo vantaggio dalle opportunità di stage e tirocini (work placement).*
8. *Scambiare buone pratiche con i partner e utilizzare modalità di benchlearning e benchmarking.*
9. *Stimolare la realizzazione di attività nell'area della responsabilità sociale.*
10. *Sviluppare partnership multifunzionali usando diverse risorse per contribuire al processo educativo dei discenti e alla formazione del personale in una prospettiva di apprendimento continuo. I partner possono includere le istituzioni che si occupano di servizi di assistenza medica, sociale, psicologica, di pubblica sicurezza, le associazioni che si occupano di prevenzione dell'abbandono scolastico, di educazione alla salute e alla sicurezza, nonché associazioni culturali e sportive, ecc..*

#### **GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI**

<b>FASE</b>	<b>Scala Evidenze</b>	<b>0-10</b>	<b>11- 30</b>	<b>31-50</b>	<b>51- 70</b>	<b>71 - 90</b>	<b>91-100</b>	
		Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
<b>P</b>	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
<b>D</b>	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
<b>C</b>	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>20</b>					
<b>A</b>	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							

<sup>3</sup> Gli accordi di partnership (accordi di rete, consorzi, protocolli di intesa) possono essere relativi per esempio a: attività didattiche, di ricerca, sperimentazione, sviluppo, formazione e aggiornamento. attività di amministrazione, acquisto di beni e servizi, organizzazione, scambio temporaneo di docenti.

	<i>Punteggio</i>			<b>40</b>				
							<b>Totale /400</b>	<b>220</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>55</b>

#### *Punti di forza*

collaborazione del CPIA con Istituzioni ed Enti del territorio

#### *Punti di debolezza*

Mancanza di adeguata divulgazione delle iniziative territoriali svolte.

*Punteggio 55/100*

#### *Idee di miglioramento*

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

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

#### **4.2. Sviluppare e gestire le partnership con i discenti / le famiglie**

1. Assicurare una politica proattiva di informazione (relativa alla varietà dei servizi offerti, alla gestione dell'istituzione, alle competenze delle varie autorità pubbliche, all'organizzazione complessiva dell'istituzione, ai processi – procedure, delibere, ricorsi, incontri dei rappresentanti di classe, ecc.).
2. Incoraggiare attivamente i discenti/le famiglie a organizzarsi e a esprimere i propri bisogni e le proprie richieste e sostenere i rappresentanti delle loro associazioni.
3. Incoraggiare il coinvolgimento dei discenti/delle famiglie nella consultazione e nella partecipazione attiva ai piani d'azione relativi alla qualità del lavoro, alla gestione e ai processi decisionali (co-progettazione e co-decisione) dell'istituzione.
4. Definire un sistema regolare per la raccolta di idee, suggerimenti e reclami dei discenti / delle famiglie con modalità appropriate (ad esempio attraverso indagini, gruppi di discussione, questionari, *box* reclami, sondaggi di opinione, ecc). Analizzare e utilizzare le informazioni così raccolte e diffondere i risultati.
5. Assicurare la trasparenza sul funzionamento, i processi decisionali e i risultati dell'istituzione (ad esempio attraverso la pubblicazione di rapporti annuali, conferenze stampa e la pubblicazione di informazioni in Internet).
6. Definire e concordare le modalità per sviluppare il ruolo dei discenti/delle famiglie come co-produttori di servizi (ad esempio attraverso incontri informativi tenuti da genitori/esperti) e come co-valutatori (ad esempio attraverso rilevazioni sistematiche della soddisfazione).
7. 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.
8. Assicurare informazioni aggiornate relative all'evoluzione del comportamento individuale e sociale dei discenti, così da evitare la realizzazione di processi di consultazione o la produzione di servizi obsoleti.

### **GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI**

<b>FASE</b>	<b>Scala</b>	<b>0-10</b>	<b>11- 30</b>	<b>31-50</b>	<b>51- 70</b>	<b>71 - 90</b>	<b>91-100</b>	
	<b>Evidenze</b>	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
<b>P</b>	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
<b>D</b>	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				<b>70</b>			
<b>C</b>	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti</i>							



	<i>regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>20</b>					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>25</b>					
							<b>Totale /400</b>	<b>195</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>48,75</b>

#### *Punti di forza*

- Sportelli di orientamento gestiti dai docenti
- Sito internet aggiornato
- Adesione al F@cileCAF

#### *Punti di debolezza*

Manca un sistema di raccolta organizzato dei bisogni degli utenti

*Punteggio* **48,75 /100**

#### *Idee di 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.

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

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

1. Assicurare che le risorse finanziarie siano gestite nel miglior modo possibile ( in termini di efficacia ed efficienza) allineando la gestione finanziaria alle strategie e alla pianificazione.
2. Analizzare i rischi e le opportunità delle decisioni finanziarie, in una prospettiva sia a breve, sia a lungo termine.
3. Assicurare la trasparenza finanziaria e dei bilanci sia all'interno, sia all'esterno dell'istituzione.
4. Assicurare una gestione delle risorse finanziarie efficiente, efficace ed economica attraverso il ricorso a sistemi efficaci di contabilità dei costi e di controllo.
5. Introdurre sistemi di pianificazione e di monitoraggio di bilancio e costi (ad esempio bilanci pluriennali, programma di bilanci di progetto, bilanci energetici, bilanci di genere/diversità, ecc.).
6. Delegare e decentralizzare le responsabilità finanziarie e bilanciarle con controlli centralizzati.
7. Basare le decisioni di investimento e i controlli finanziari su analisi costi-benefici, principi di sostenibilità ed etica e politiche antifrode.
8. Includere nei documenti di bilancio dati di performance non finanziari e dati di *benchmark*, quali, ad esempio, informazioni relative agli obiettivi di *output* e di *outcome* ...

<b>GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI</b>								
<b>FASE</b>	<b>Scala</b>	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	<b>Evidenze</b>	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		

D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				<b>70</b>			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			<b>40</b>				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>30</b>					
							<b>Totale /400</b>	<b>220</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>55</b>

#### *Punti di forza*

- correttezza del bilancio
- competenze del Commissario Straordinario
- pubblicazione su amministrazione trasparente della documentazione aspecifica delle risorse finanziarie

#### *Punti di debolezza*

Mancanza di un C.d.I. per una ottimale gestione delle risorse e del coinvolgimento delle varie componenti dell'Istituzione Scolastica

**Punteggio 55/100**

#### *Idee di miglioramento*

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

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

#### **4.4 Gestire l'informazione e la conoscenza**

1. Sviluppare sistemi per gestire, mantenere e valutare le informazioni e la conoscenza all'interno dell'istituzione coerentemente con gli obiettivi strategici ed operativi.
2. Assicurare che le informazioni pertinenti disponibili all'esterno siano acquisite, elaborate, utilizzate in maniera efficace e conservate.
3. Monitorare costantemente le informazioni e le conoscenze all'interno dell'organizzazione assicurandone la pertinenza, correttezza, affidabilità, sicurezza e l'allineamento con la pianificazione strategica e con i bisogni presenti e futuri dei portatori d'interesse.
4. Assicurare a tutto il personale l'accesso alle informazioni e alla conoscenza necessarie (materiali didattici, dati e supporti relativi ad azioni di formazione continua, ecc.), incluse quelle relative ai cambiamenti interni e ai processi di miglioramento, in base ai compiti e ai ruoli, sviluppando canali interni di informazione quali, ad esempio, intranet, *newsletter*, bollettini, campus digitali, scuole virtuali, sistemi di gestione dell'apprendimento, ecc.).
5. Garantire all'interno dell'istituzione un costante passaggio di conoscenze tra il personale (attraverso tutoraggio, *coaching* e manuali scritti).
6. Assicurare l'accesso e lo scambio di informazioni e dati pertinenti a tutti i portatori d'interesse in maniera sistematica e in forma amichevole (*user friendly*), tenendo in considerazione le esigenze specifiche di tutti i membri della società, come ad esempio gli anziani, i disabili, ecc..
7. Capitalizzare le informazioni chiave e la conoscenza del personale che lascia l'istituzione.

**GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI**

FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
<b>P</b>	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			<b>50</b>				
<b>D</b>	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			<b>50</b>				
<b>C</b>	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>20</b>					
<b>A</b>	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	<b>10</b>						
							<b>Totale /400</b>	<b>130</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>32,5</b>

*Punti di forza*

- Partecipazione al CAF
- Esistenza di un pregresso di informazione e conoscenza proveniente dall'esperienza dei CTP
- Condivisione dei materiali didattici sul cloud

*Punti di debolezza*

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

*Punteggio 32,50 / 100*

*Idee di 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.

**Critero 4: Partnership e risorse**

**4.5. Gestire la tecnologia**

1. Effettuare il monitoraggio e la valutazione di efficacia, in termine di costi delle tecnologie. Il tempo di ritorno degli investimenti (ROI) dovrebbe essere sufficientemente breve e misurato attraverso una metrica affidabile.
2. Garantire un uso sicuro, efficace ed efficiente della tecnologia, ponendo particolare attenzione alle competenze del personale.
3. Applicare in maniera efficiente le tecnologie appropriate per:
  - gestire i progetti e compiti

- gestire la conoscenza
  - le attività di apprendimento e di miglioramento
  - l'interazione con i portatori d'interesse e i *partner*
  - lo sviluppo e il mantenimento dei *network* interni ed esterni
  - gestire le risorse finanziarie
  - le interazioni e la comunicazione all'interno dell'istituzione
  - le interazioni con i clienti /i discenti / le famiglie.
4. Definire come le ICT possono essere utilizzate per migliorare l'erogazione dei servizi, ad esempio utilizzando la metodologia dell'architettura d'impresa per la gestione delle informazioni nella pubblica amministrazione.
  5. Adottare le strutture ICT e le risorse necessarie per l'erogazione di servizi *on-line* con modalità intelligenti ed efficaci, in modo da migliorare l'erogazione del servizio ai discenti / alle famiglie.
  6. Prestare costante attenzione alle innovazioni tecnologiche e riesaminare le politiche adottate, se necessario.
  7. Tenere in considerazione l'impatto socio-economico e ambientale delle ICT, ad esempio la scarsa accessibilità degli utenti non digitali e la gestione delle cartucce esaurite.
  8. 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..

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				<b>70</b>			
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			<b>50</b>				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			<b>50</b>				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>25</b>					
							<b>Totale /400</b>	<b>195</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>48,75</b>

*Punti di forza*

Patrimonio di competenze informatiche di una parte del corpo docente del C.P.I.A.

*Punti di debolezza*

- Mancanza del trasferimento dei beni ex CTP al CPIA
- Mancanza di locali dove allocare le nuove strumentazioni tecnologiche, difficoltà psicologica da parte di alcuni docenti ad usare le nuove tecnologie
- Impossibilità a partecipare ad alcuni bandi FESR per mancanza di reti informatiche proprie

## Idee di 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.

**Critero 4: Partnership e risorse****4.6 Gestire le infrastrutture**

1. Bilanciare il rapporto costi-efficacia delle infrastrutture con i bisogni e le aspettative del personale e dei discenti/delle famiglie (ad esempio centralizzazione versus decentralizzazione degli uffici/punti di servizio, allocazione delle aule, riorganizzazione dei corsi, raggiungibilità tramite i mezzi di trasporto pubblici, ecc.). Tenere inoltre in considerazione i bisogni dei discenti / delle famiglie nei periodi di tempo successivi e/o precedenti all'orario regolare delle lezioni.
2. Assicurare un uso sicuro, efficace ed efficiente degli spazi (ad esempio *open space* in alternativa a uffici singoli, uffici mobili, laboratori, *workshop*, ecc.), basato sugli obiettivi strategici e operativi, tenendo conto dei bisogni individuali del personale, della cultura locale, dei vincoli fisici, delle misure di tutela sanitaria e delle politiche per la sicurezza.
3. Garantire un utilizzo efficiente ed efficace degli edifici e delle attrezzature, in particolare quelle tecnologiche, tenendo in considerazione gli obiettivi strategici e operativi, i bisogni individuali dei discenti, delle famiglie, del personale e degli altri utenti, nonché della cultura locale e di considerazioni relative ai vincoli fisici.
4. Assicurare un uso efficiente, economico e sostenibile dei trasporti e delle risorse energetiche e la loro ottimizzazione.
5. Assicurare un'adeguata accessibilità fisica degli edifici tenendo conto dei bisogni specifici e delle aspettative del personale, dei discenti, delle famiglie e degli altri utenti (ad esempio presenza di bagni e disponibilità di parcheggi o trasporto pubblico per i disabili).
6. Garantire e monitorare il mantenimento di edifici, uffici e attrezzature nel rispetto dei vincoli ambientali e assicurando efficienza ed economicità dei costi relativi.
7. Sviluppare una politica integrata per la gestione dei beni fisici, incluso il loro riciclaggio/smaltimento in condizioni di sicurezza, ad esempio attraverso una gestione diretta o appaltando all'esterno.
8. Mettere le proprie strutture a disposizione della comunità locale.

**GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI**

FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				<b>70</b>			
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			<b>40</b>				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	<b>10</b>						
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							

	<i>Punteggio</i>	<b>10</b>							
								<b>Totale /400</b>	<b>135</b>
								<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>33,75</b>

*Punti di forza*

La consapevolezza che l'istituzione è cresciuta in termini di visibilità nonostante tutto

*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

*Punteggio 33,75 / 100*

*Idee di miglioramento*

- Assicurare un uso sicuro, efficace ed efficiente degli spazi

**Critero 5: Processi**

**5.1. Identificare, progettare, gestire e innovare i processi su base sistematica, coinvolgendo i portatori di interesse**

1. Identificare, mappare, descrivere e documentare i processi chiave in modo sistematico, assicurandosi che essi supportino gli obiettivi/finalità strategici.
2. Identificare i responsabili dei processi (*process owner*) e assegnare loro responsabilità e competenze.
3. Analizzare e valutare i processi, i rischi e i fattori critici di successo, prendendo in considerazione gli obiettivi dell'istituzione e i cambiamenti del contesto.
4. Garantire che i processi sostengano gli obiettivi strategici e siano pianificati e gestiti allo scopo di ottenere i risultati stabiliti.
5. Coinvolgere il personale della scuola e gli altri portatori di interesse esterni nella progettazione e nel miglioramento dei processi a partire dalla misurazione dell'efficienza, dell'efficacia e dei risultati (*output* e *outcome*).
6. Destinare le risorse ai processi in base all'importanza del loro contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'istituzione.
7. Semplificare i processi dell'istituzione in modo sistematico, proponendo, se necessario, cambiamenti nei requisiti di legge.
8. Stabilire obiettivi di *performance* orientati ai discenti e introdurre indicatori di *performance* allo scopo di monitorare l'efficacia dei processi (ad esempio il "Patto di corresponsabilità educativa" per favorire la condivisione di responsabilità tra docenti, studenti e famiglie nel perseguimento degli *output* e degli *outcome* desiderati e aumentare l'*accountability* fornendo ai discenti/alle famiglie uno strumento di *feedback* sui progressi ottenuti in relazione agli obiettivi congiuntamente stabiliti).
9. Monitorare e valutare l'impatto dell'ICT e dei servizi in rete (ad esempio in termini di efficienza, qualità, efficacia) sui processi dell'istituzione.
10. Innovare i processi attraverso attività sistematiche di *benchlearning* condotte a livello locale, nazionale e internazionale, ponendo la dovuta attenzione agli ostacoli e alle risorse necessarie.

**GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI**

FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
<b>P</b>	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
<b>D</b>	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
<b>C</b>	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>20</b>					

A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	<b>10</b>						
							<b>Totale /400</b>	<b>195</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>48,75</b>

#### *Punti di forza*

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

*Punteggio 48,75 / 100*

#### *Idee di 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.

### **Critero 5: Processi**

#### **5.2 Sviluppare ed erogare servizi e prodotti orientati a discenti/famiglie/portatori di interesse**

1. Identificare gli *output* (servizi/prodotti) dei processi principali.
2. Coinvolgere i discenti/le famiglie e altri portatori di interesse nella progettazione e nel miglioramento di servizi e prodotti (ad esempio attraverso indagini/*feedback/focus group*/inchieste sull'adeguatezza dei servizi o prodotti e sulla loro efficacia nel tenere in considerazione gli aspetti legati alla diversità anche di genere).
3. Coinvolgere i discenti/le famiglie e altri portatori di interesse nello sviluppo di *standard* di qualità dei servizi/prodotti (gli *output* di processo), che rispondano alle loro aspettative e siano gestibili dall'istituzione.
4. 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.
5. 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.
6. Assicurare la disponibilità di informazioni appropriate e affidabili allo scopo di aiutare e sostenere i discenti/le famiglie e altri portatori d'interesse rilevanti e di informarli sui cambiamenti realizzati.
7. Promuovere l'accessibilità dell'istituzione (ad es. orari di apertura flessibili, documenti proposti con mezzi diversi, ad esempio, cartaceo, elettronico, con linguaggio adeguato e in formati diversi come *poster, brochure*, in linguaggio Braille, in bacheche multimediali).
8. Sviluppare sistemi funzionali per la richiesta di informazioni e per l'inoltro di reclami.

<b>GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI</b>								
<b>FASE</b>	<b>Scala</b>	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	<b>Evidenze</b>	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				<b>70</b>			

D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				<b>70</b>			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>20</b>					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		<b>20</b>					
							<b>Totale /400</b>	<b>180</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>45</b>

*Punti di forza*

Apertura 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

*Punteggio 45 / 100*

*Idee di 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.

**Critero 5: Processi**

**5.3 Coordinare i processi all'interno dell'istituzione educativa e formativa e con altre istituzioni**

1. Definire la catena di erogazione dei servizi a cui appartengono l'istituzione e i suoi *partner*.
2. Coordinare e integrare i processi con i *partner* chiave del settore privato, *no-profit* e pubblico.
3. Sviluppare, con i *partner* della stessa catena di erogazione dei servizi, un sistema comune per facilitare lo scambio di dati.
4. Mappare il percorso dei discenti entro istituzioni differenti per apprendere come coordinare meglio i processi e superare le barriere organizzative.
5. Creare *task force* tra istituzioni/fornitori di servizio per affrontare i problemi.
6. Mettere a disposizione incentivi (e creare le condizioni) affinché il personale e i dirigenti realizzino processi trasversali (ad esempio lo sviluppo di servizi condivisi e di processi comuni fra unità differenti).
7. Creare, nella gestione dei processi, una cultura di lavoro che vada oltre i confini organizzativi, superando il modo di pensare "a compartimenti stagni", coordinando i processi attraverso l'istituzione o sviluppando processi organizzativi trasversali (come, ad esempio, intraprendendo il processo di autovalutazione sull'intera organizzazione dell'istituzione piuttosto che su singoli parti di questa)..

**GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI**

FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	<b>Evidenze</b>	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
<b>P</b>	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti</i>							



	<i>dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>					<b>80</b>		
<b>D</b>	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				<b>65</b>			
<b>C</b>	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	<i>10</i>						
<b>A</b>	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	<b>10</b>						
							<b>Totale /400</b>	<b>165</b>
							<b>PUNTEGGIO /100</b>	<b>41,25</b>

#### *Punti di forza*

- Collaborazione con Istituti di Istruzione di II grado per attuare continuità
- Erogazione di corsi di alfabetizzazione presso comunità ed in zone escluse dai corsi ordinamentali
- riunioni di staff

#### *Punti di debolezza*

difficoltà di raccordo con istituti 2° livello per realizzare i curricula verticali, nella collaborazione con la Prefettura mancato riscontro a specifiche richieste del CPIA

*Punteggio* **41,25 / 100**

#### *Idee di 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"

### **Critério 6: Risultati orientati ai discenti/alle famiglie e ai portatori di interesse chiave**

#### **6.1. Misure di percezione**

1. Immagine complessiva dell'istituzione educativa e formativa (ad esempio i suoi risultati e gli *outcome*, la capacità di innovarsi e migliorare, la reputazione, la chiarezza delle informazioni fornite, la cortesia, la professionalità del corpo docente, la disponibilità all'ascolto del personale e la capacità di fungere da guida, l'apertura, etc.).
2. Coinvolgimento e partecipazione dei discenti/delle famiglie e altri portatori d'interesse nei processi di apprendimento, lavorativi e decisionali dell'istituzione.
3. Accessibilità (ad esempio dei trasporti pubblici, ai vari uffici, per i disabili, orari di apertura e tempi di attesa, sportelli unici, accessibilità alle informazioni, costo dei servizi etc.).
4. Trasparenza (ad esempio sul funzionamento dell'istituzione, sulle delibere e i processi decisionali, i patti educativi tra insegnanti, discenti e famiglie, sulle modalità di comunicazione interna, ecc.).
5. Certificazioni e diplomi rilasciati (in termini di competenze acquisite), corrispondenza dei profili in uscita con le richieste del territorio e la qualità dei processi formativi (ad esempio innovazioni educative, approccio didattico, percorsi individualizzati, coerenza delle informazioni, trasparenza degli obiettivi didattici e dei criteri di valutazione, orientamento e ri-orientamento), qualità della formazione in prospettiva di futuri sbocchi professionali, prevenzione della dispersione scolastica, corsi di recupero per gli studenti in difficoltà, insegnamento personalizzato per gli studenti con bisogni speciali e per quelli socialmente svantaggiati.
6. Qualità dei servizi accessori quali biblioteche, mensa, attrezzature informatiche, ecc..
7. Differenziazione dei servizi dell'istituzione in relazione ai diversi bisogni dei discenti (ad esempio, per genere, età, capacità, etc.).
8. Informazioni disponibili e loro effettiva comprensione da parte dei discenti: quantità, qualità, affidabilità, trasparenza, leggibilità, adeguatezza al gruppo cui sono dirette, etc..

9. Frequenza delle indagini di opinione sull'istituzione rivolte ai discenti / alle famiglie.

10. Livello di fiducia dell'opinione pubblica nei confronti dell'istituzione e dei suoi prodotti/servizi.

Fase	Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
<b>TREND</b>	<b>TREND</b> <i>Scuola di nuova istituzione (1/6/2015) e prima esperienza di autovalutazione</i>	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</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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>	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>	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 il 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/4)</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	<b>17,5</b>
-------------------------------------	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-------------

*Punti di forza*

- Immagine complessiva dell'istituzione educativa e formativa positiva
- numero di certificazioni e di titoli rilasciati

*Punti di debolezza*

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

**Punteggio 17,5 /100**

*Idee di 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.

## **Critério 6: Risultati orientati ai discenti/alle famiglie e ai portatori di interesse chiave**

### **6.2 Misure di performance**

#### **Risultati relativi al coinvolgimento**

1. Grado di coinvolgimento dei discenti/delle famiglie e di altri portatori d'interesse nella progettazione e nei contenuti dei corsi di formazione e/o nella progettazione dei processi decisionali.
2. Numero di suggerimenti ricevuti e accolti.
3. Grado di utilizzo di nuove e innovative modalità di relazione con i discenti/ le famiglie e altri portatori d'interesse.
4. Rispetto delle differenze di genere e della diversità (ad esempio corsi destinati a ragazze/ragazzi, discriminazioni nella mobilità internazionale, organizzazione degli orari, partecipazione a gruppi e comitati, ecc.) e delle differenze sociali e culturali sia del personale, sia dei discenti/delle famiglie.
5. 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.

#### **Risultati relativi all'accessibilità dell'istituzione**

1. Orari di apertura e di attesa nei vari uffici (compreso il ricevimento docenti), costo dei servizi, quantità e qualità delle informazioni accessibili, sito web, importanza data all'accessibilità e al comfort.

#### **Risultati relativi alla trasparenza nell'erogazione di servizi e prodotti**

1. Numero di canali informativi e loro efficacia.
2. Disponibilità e accuratezza dell'informazione.
3. Comunicazione degli obiettivi di performance e dei risultati dell'istituzione.
4. Numero di interventi da parte di difensori civici – nel caso questo servizio sia presente.
5. Livello di impegno per migliorare l'accessibilità, la correttezza e la trasparenza delle informazioni.

#### **Risultati relativi ai livelli delle qualifiche e dei diplomi**

1. Numero di discenti che raggiungono livelli di formazione superiore.
2. Numero di discenti che proseguono la formazione in prospettiva *lifelong learning*.

#### **Risultati riguardanti la qualità delle attività didattico-formative e di altri servizi**

1. Opportunità di passare a livelli superiori e di ottenere avanzamenti sociali.
2. Aderenza agli standard di qualità pubblicati (ad esempio progetti socio-culturali, educativi, relativi alla qualità, all'utilizzo delle ICT, ecc.)<sup>4</sup>.
3. Numero e tempi di trattamento dei reclami.

Gestione e tempi di trattamento dei documenti (certificati, attestati, registrazioni, carte dello studente, ecc.)

---

<sup>4</sup> Compresa le attività extracurricolari erogate agli studenti, le attività aggiuntive erogate ai genitori, le attività di ri-orientamento

Fase	Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
<b>TREND</b>	<b>TREND</b> <i>Scuola di nuova istituzione (1/6/2015) e prima esperienza di autovalutazione</i>	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</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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>	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>	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 il 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/4)</b>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	<b>27,5</b>
-------------------------------------	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-------------

#### Punti di forza

- Il numero dei licenziati e delle certificazioni A2 rilasciate,
- Il numero degli iscritti e dei patti formativi individuali formalizzati

#### Punti di debolezza

inadeguatezza degli strumenti di raccolta dati la misurazione della performance

**Punteggio 27,5 / 100**

#### Idee di 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.

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

#### **7.1. Misure di percezione**

#### **Percezione complessiva circa:**

1. L'immagine (auto-percezione) e la *performance* complessiva dell'istituzione (rispetto alla società, ai discenti e agli altri portatori di interesse).

2. Il coinvolgimento del personale nell'istituzione e nei processi decisionali e la consapevolezza relativa alla sua *mission, vision* e ai valori.
3. Il grado di coinvolgimento del personale dell'istituzione nelle attività extra-curricolari.
4. La consapevolezza del personale riguardo a possibili conflitti di interesse (ad esempio l'atteggiamento di un docente che si trovi a insegnare a un membro della propria famiglia) e all'importanza di tenere un comportamento etico (riguardo alla proprietà intellettuale).
5. I sistemi di consultazione e di dialogo.
6. La responsabilità sociale dell'istituzione.

#### Percezione della dirigenza e del sistema di gestione:

1. Capacità della dirigenza di guidare l'istituzione (ad esempio definendo gli obiettivi, allocando le risorse, valutando la performance complessiva dell'istituzione, adottando una strategia di gestione delle risorse umane, ecc.) e di comunicare al riguardo.
2. Progettazione e gestione dei diversi processi dell'istituzione.
3. Suddivisione dei compiti e sistema di valutazione del personale.
4. Entità e qualità dei riconoscimenti all'impegno individuale e di gruppo.
5. Approccio dell'istituzione al cambiamento e all'innovazione.

#### Percezione delle condizioni di lavoro:

1. Clima organizzativo (ad esempio come vengono gestiti i conflitti, le rimostranze, i problemi personali, il *mobbing* nel luogo di lavoro) e cultura dell'istituzione (ad esempio, come vengono gestiti e incoraggiati gli scambi di esperienze tra dipartimenti).
2. Approccio a tematiche sociali (ad esempio flessibilità dell'orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro, difesa della salute, qualità dell'ambiente lavorativo).
3. Gestione delle pari opportunità ed equità nei trattamenti e nei comportamenti.
4. Organizzazione degli spazi e condizioni ambientali di lavoro.

#### Percezione degli sviluppi di carriera e delle competenze:

1. Sviluppo sistematico della carriera e delle competenze.
2. Sostegno e responsabilizzazione (*empowerment*) del personale.
3. Accesso alla formazione e qualità della formazione in relazione agli obiettivi strategici dell'istituzione.

Fase	Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
<b>TREND</b>	<b>TREND</b> <i>Scuola di nuova istituzione (1/6/2015) e prima esperienza di autovalutazione</i>	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</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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>	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>	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 il 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	<b>40</b>	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	<b>40</b>	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	<b>21,25</b>				
-------------------------------------	--	--	---	---	----	----	----	----	----	----	-----------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	--------------	--	--	--	--

#### 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 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

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

**Punteggio 21,25 / 100**

#### Idee di miglioramento

- Migliorare la responsabilità sociale

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

#### **7.2 Misure di performance**

1. Sul comportamento del personale: livello di assenteismo o di malattia, percentuale del *turnover*, numero dei reclami, numero di giorni di sciopero, tempo medio di risposta ai reclami.
2. Sulla motivazione e il coinvolgimento: percentuale di risposta alle indagini, numero di proposte di innovazione, partecipazione a gruppi di discussione interni.
3. Sulla *performance* (individuale): risultati della valutazione del personale, valutazione delle attività di formazione, ecc..
4. Sul grado di coinvolgimento nelle attività di miglioramento.
5. Sul livello di utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.
6. Sullo sviluppo delle competenze: percentuali di partecipazione e di successo nelle attività di formazione, uso efficiente del *budget* destinato alla formazione).
7. Sulla capacità del personale di relazionarsi con i discenti/le famiglie e altri portatori d'interesse e di rispondere ai loro bisogni: numero di incontri e indagini annuali, numero di reclami dei discenti/delle famiglie relativi al comportamento del personale/docenti/formatori, misurazione dell'atteggiamento del personale nei confronti dei discenti/delle famiglie, ecc..).
8. Sui riconoscimenti individuali e di gruppo: frequenza.
9. Sui conflitti etici: numero di segnalazioni di possibili casi di conflitto di interesse.
10. Sulla responsabilità sociale: frequenza della partecipazione volontaria ad attività proposte dall'istituzione.
11. Sul grado di comprensione delle informazioni da parte del personale: frequenza con cui il personale consulta le comunicazioni, la casella di posta, le bacheche, numero di ricevute di ritorno delle e-mail se necessario, ecc.

Fase	Scala	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100					
<b>TREND</b>	<b>TREND</b> <i>Scuola di nuova istituzione (1/6/2015) e prima esperienza di autovalutazione</i>	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</b>			<b>0</b>	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			

<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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>	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>	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 il 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/4)</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	17,5	
-------------------------------------	--	--	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	------	--

*Punti di forza*

Motivazione dei docenti a impegnare le proprie competenze nel campo dell'IDA.

*Punti di debolezza*

Turn over docenti e personale ATA

*Punteggio 17,5 / 100*

*Idee di miglioramento*

Sul comportamento del personale: percentuale del turnover

**Criterio 8: Risultati relativi alla responsabilità sociale**

**8.1 Misure di percezione**

1. Consapevolezza pubblica dell'impatto dei risultati dell'istituzione educativa e formativa sulla qualità della vita dei cittadini/clienti (ad esempio educazione alla salute, sostegno ad attività sportive e culturali, partecipazione a operazioni umanitarie, fornitura di pasti per le mense dei meno abbienti, azioni specifiche a sostegno delle categorie sociali più vulnerabili, quali, ad esempio, gli anziani, attività culturali rivolte al pubblico, ecc.). Altri esempi di impatto sulla qualità della vita comprendono la mobilità, il traffico stradale, i trasporti pubblici, l'accessibilità per pedoni e ciclisti.
2. Reputazione dell'istituzione (ad esempio, come datore di lavoro/soggetto che contribuisce alla società locale/globale).
3. Percezione dell'impatto economico sulla società a livello locale, regionale, nazionale e internazionale (ad esempio, la creazione/capacità di attrarre piccole attività di *business* nel territorio circostante come *snack bar*, copisterie, librerie, edicole, cartolerie, la realizzazione di strade pubbliche o di trasporti pubblici utili anche per realtà economiche già esistenti).
4. Approccio alle tematiche ambientali (ad esempio, la percezione relativa *all'impronta ecologica*, alla gestione dell'energia, alla riduzione dei consumi di acqua ed elettricità, alla tutela contro i rumori e l'inquinamento dell'aria, all'incentivazione dell'utilizzo dei trasporti pubblici, alla gestione dei rifiuti potenzialmente tossici, ecc.).
5. Impatto sociale sulla sostenibilità a livello locale, nazionale o internazionale (acquisto di prodotti ecosolidali o riciclabili, produzione e/o utilizzo di energia rinnovabile, etc.).

6. Impatto sociale sulla qualità della partecipazione democratica dei cittadini a livello locale, regionale, nazionale o internazionale (ad esempio, organizzazione di conferenze pubbliche su temi politici complessi, visite ad ex campi di concentramento, ecc.).
7. Apertura, trasparenza e comportamento etico dell'istituzione (ad esempio, garantire l'accesso alla formazione per tutti con la dovuta considerazione per le differenze sociali, economiche, etniche, culturali e individuali).
8. Coinvolgimento nella comunità locale, attraverso sostegni finanziari o di altro tipo, l'organizzazione di eventi e attività sociali e culturali, ecc..
9. Responsabilità sociale dell'organizzazione come percepita dai *media*.
10. 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, ai cambiamenti geopolitici, ecc.)

Fase	Scala	0 - 10					11 - 30					31 - 50					51 - 70					71 - 90					91 - 100				
<b>TREND</b>	<b>TREND</b> <i>Scuola di nuova istituzione (1/6/2015) e prima esperienza di autovalutazione</i>	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</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100							
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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>	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>	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 il 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/4)</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	<b>28,75</b>
-------------------------------------	--	--	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	--------------

*Punti di forza*

- adesioni interne ed esterne ad eventi sul territorio e ad attività didattiche
- 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

**Critero 8: Risultati relativi alla responsabilità sociale****8.2 Misure di performance**

1. Attività dell'istituzione per preservare e mantenere le risorse (ad esempio, presenza di fornitori con profilo socialmente responsabile, grado di adeguamento agli *standard* ambientali, tasso di utilizzo di materiali riciclati, tasso di utilizzo di mezzi di trasporto eco-compatibili, riduzione dei rumori, riduzione dell'uso di elettricità, gas, acqua).
2. Numero e qualità delle relazioni con autorità, gruppi locali e rappresentanti della collettività.
3. Quantità e rilevanza della copertura dei *media*, sia in positivo che in negativo (numero di articoli, frequenza, argomenti e contenuti).
4. Sostegno ai cittadini socialmente svantaggiati (ad esempio, stima del costo di tale sostegno, numero dei beneficiari, percentuale di disabili che lavora nell'istituzione, grado di importanza data alla realizzazione di infrastrutture per i disabili, ecc.).
5. Numero/tipologia di azioni/campagne per promuovere una politica della diversità, dell'inclusione e dell'accoglienza delle minoranze etniche (ad esempio numero e qualità di progetti/programmi specifici a favore delle minoranze etniche, percentuale di immigrati che lavora nell'istituzione, ecc.).
6. Grado di importanza e qualità del sostegno a progetti di sviluppo internazionali e alla partecipazione del personale e dei discenti/delle famiglie ad attività filantropiche (numero di progetti di volontariato, numero di volontari, ecc.).
7. Grado di importanza e qualità dello scambio di conoscenze e informazioni con altri soggetti (ad esempio numero di conferenze pubbliche organizzate, numero di interventi a seminari nazionali e internazionali, servizi di valutazione e consulenza rivolti ad aziende e società, partecipazione a commissioni/*panel* di valutazione all'interno dell'amministrazione, ecc.).
8. Programmi rivolti ai discenti/alle famiglie, ai cittadini/clienti e al personale per prevenire i rischi per la salute e gli incidenti (ad esempio quantità e tipologia di *screening* e di programmi di educazione alimentare, numero dei beneficiari e rapporto qualità/costo dei programmi, ecc.).
9. Risultati di responsabilità sociale: acquisire un *feedback* attraverso agenzie di *rating* extra-finanziario al fine di comprendere quali ulteriori progressi sono possibili nella strategia di sostenibilità adottata.
10. Risultato della misurazione della responsabilità sociale: acquisire un *feedback* sui risultati di *performance* sociale attraverso agenzie di *rating* extra-finanziario al fine di comprendere quali ulteriori strategie adottare per uno sviluppo sostenibile

Fase	Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
<b>TREND</b>	<b>TREND</b> <i>Scuola di nuova istituzione (1/6/2015) e prima esperienza di autovalutazione</i>	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</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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>	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>	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 il 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/4)</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	<b>28,75</b>		
-------------------------------------	--	--	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	--------------	--	--

#### Punti di forza

Nel POF 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'istituto in termini di ricaduta sociale non sono ancora adeguati alla mission

**Punteggio 28,75 / 100**

#### Idee di miglioramento

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

### **Critero 9: Risultati relativi alle performance chiave**

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

1. Livello di qualità del servizio/prodotto erogato rispetto a *standard* di riferimento e alla normativa. Gli esempi includono: risultati delle valutazioni dei livelli di competenza dei discenti (come previsti dallo *European Credit Transfer System* (ECTS), dallo *Credit Transfer in Vocational Education and Training* (ECVET), risultati OCSE-PISA, risultati delle prove Invalsi).
2. Risultati in termini di *output* (quantità e qualità dei servizi e dei prodotti erogati, ad esempio il rapporto tra il numero iniziale degli studenti iscritti e il numero finale degli studenti che ottengono il diploma, la percentuale di studenti ammessi all'esame finale, la percentuale dei discenti ammessi/non ammessi alla classe successiva, il numero di piani educativi personalizzati, l'inserimento di studenti con Bisogni Educativi Speciali, le attività per la valorizzazione delle eccellenze).
3. Risultati in termini di *outcome* (effetti sulla società e sui beneficiari diretti dell'erogazione dei servizi e prodotti (gli output), ad esempio la percentuale di discenti che si iscrive ad un livello superiore di istruzione non obbligatoria o che si inserisce nel mondo del lavoro, ecc.).
4. Grado di raggiungimento di contratti/accordi stabiliti tra l'istituzione e le autorità.
5. Risultati di ispezioni e *audit* su *output* e *outcome*.
6. Risultati di attività di *benchmarking* (analisi comparativa) in termini di *output* (posizionamento dell'istituto rispetto ad altri) e *outcome* (grado di impatto dell'integrazione di buone pratiche sui risultati esterni).
7. Risultati delle innovazioni di servizi/beni sul miglioramento degli *outcome*.

Fase	Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100																	
<b>TREND</b>	<b>TREND</b> <i>Scuola di nuova istituzione (1/6/2015) e prima esperienza di autovalutazione</i>	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	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	100		

<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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>	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>	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 il 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/4)</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
-------------------------------------	--	--	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

#### Punti di forza

Successo in uscita di studenti che si iscrivono al livello superiore di istruzione.

#### Punti di debolezza

- Rilevante assenteismo degli studenti.
- Elevato turnover degli alunni

**Punteggio 25/100**

#### Idee di miglioramento

Adottare strategie per migliorare i risultati in termini di outcome

### **Critero 9: Risultati relativi alle performance chiave**

#### **9.2 Risultati interni: livello di efficienza**

1. Capacità di intervento della dirigenza in risposta ai risultati e agli esiti delle misurazioni, inclusa l'analisi dei rischi.
2. Grado di efficienza dell'istituzione nella gestione ottimale delle risorse disponibili (esempio costo per studente), incluse le Risorse Umane, le conoscenze e le strutture (trasformazione degli *input* in *output*).
3. Risultati relativi al miglioramento della *performance* e alle innovazioni dei prodotti e dei servizi.
4. Risultati di *benchmarking* (analisi comparativa) o *benchlearning* interno (ad esempio grado di impatto sui risultati interni del trasferimento di buone pratiche).
5. Efficacia delle *partnership* e di attività condivise (numero di *partnership* con organizzazioni esterne, numero di soluzioni innovative derivate dalle *partnership*, numero di attività di miglioramento realizzate con i *partner*, miglioramenti relativi alle *performance* dei fornitori, risparmi derivati).
6. 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 (ad esempio riduzione dei costi e del lavoro d'ufficio, lavoro svolto con altri fornitori, interoperabilità, risparmio di tempo).
7. Risultati di ispezioni e *audit* sul funzionamento dell'istituzione (verifiche intermedie durante l'anno scolastico, commissioni interne di qualità, valutazioni di esperti esterni, ecc.).

8. Risultati della partecipazione a competizioni, premi qualità, sistemi di certificazione qualità (premi per l'Eccellenza, ISO, SeQuALs, Proza, Equis, ecc.).
9. Risultati di ispezioni e *audit* sulla gestione finanziaria e sul raggiungimento degli obiettivi finanziari e di *budget*.
10. Risultati relativi all'efficacia in termini di costi: risultati esterni (*outcome*) raggiunti al minor costo possibile.

Fase	Scala	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100				
<b>TREND</b>	<b>TREND</b> <i>Scuola di nuova istituzione (1/6/2015) e prima esperienza di autovalutazione</i>	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</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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>	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>	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 il 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	38,75		
<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	28,75	

*Punti di forza*

- Formazione CAF,
- Fondi strutturali,
- Accordi con Istituti superiori,
- iscrizioni presso gli istituti superiori,
- Certificazioni A2,

*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

**Punteggio 28,75 / 100**

*Idee di 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