

Rapporto DI AUTOVALUTAZIONE

Amministrazione/Ufficio	Istituto di Istruzione Superiore Polo Bianciardi Grosseto
-------------------------	--

Presentazione dell'Amministrazione

La presentazione dovrebbe essere di massimo 2 pagine e contenere i seguenti elementi:

La tipologia di amministrazione/Settore

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

Il dimensionamento ha interessato due realtà scolastiche già presenti da molti anni sul territorio: l'Istituto Professionale "Einaudi" e il Polo Liceale "P. Aldi". Il nuovo Polo Commerciale, Artistico, Grafico e Musicale "L. Bianciardi" ha ridefinito tutta l'offerta formativa in termini di ordinamenti scolastici e indirizzi di studio. La nuova autonomia comprende:

- un ordinamento liceale: Liceo artistico, che ha due indirizzi: Arti figurative e Architettura e ambiente; Liceo musicale e coreutico, da quest'anno con entrambi gli indirizzi
- un ordinamento tecnico, con l'Istituto tecnico della grafica e comunicazione;
- un ordinamento professionale:
 - indirizzo dei Servizi commerciali
 - indirizzo "Produzioni industriali e artigianali" opzione "Produzioni tessili - sartoriali" (che non si è ancora attivato)
- due Corsi per l'Istruzione degli Adulti: 1) Liceo Artistico Arti Figurative; 2) Professionale Servizi Commerciali.

La nascita di questo nuovo Polo è stata determinata dalla necessità di istituire un'autonomia scolastica che offrisse una formazione votata alla comunicazione in senso ampio, con particolare riferimento agli ambiti della grafica, dell'arte, della musica, recentemente della moda.

Il Polo può contare su alcuni punti di forza, che rappresentano la sua specificità e che occorre valorizzare:

- indirizzi di studio unici nella provincia e nei territori limitrofi
- il corso per adulti del Professionale dei Servizi commerciali prevede sedi operative su tutto il territorio provinciale
- presenza in un unico istituto dei tre ordinamenti professionale, tecnico, liceale.

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

- Aspetti socio-demografici

Dopo anni di crescita demografica, la provincia di Grosseto attualmente mostra lievi segni di una inversione di tendenza. Infatti la popolazione è in lieve calo rispetto all'anno precedente (-0,27%), con un salto migratorio, per la prima volta dopo diversi anni, non più in grado di compensare le perdite dovute ad un saldo naturale negativo.

- Imprese

Le imprese, secondo i dati riferiti all'anno 2015, crescono in quasi tutti i settori ad eccezione dell'Agricoltura, Costruzioni, Trasporti ed Estrazione Minerali; le diminuzioni

sono intense per i primi due e in particolare nell'Agricoltura (-176), dove si registra, da tempo, un lento processo di ristrutturazione imprenditoriale, e nelle Costruzioni (-65).

Il numero di società capitali, sebbene in costante crescita, rappresenta appena il 14,47% del numero di imprese totali, quelle di persone il 21,66%, mentre le imprese individuali oltre il 60%, superando di ben 8 punti la media toscana.

La maggior parte delle imprese sono collocate nel Capoluogo e nelle zone costiere. Una impresa su cinque appartiene al settore artigiano.

Significativa è la presenza dell'imprenditoria femminile, che risulta superiore sia al dato regionale che nazionale.

- **Commercio estero**

I dati relativi all'andamento degli scambi commerciali con l'estero nel biennio 2013-2014 continuano a confermare la contenuta rilevanza dell'import/export. Nonostante ciò, tutti gli indicatori manifestano un apprezzabile segno positivo.

Il principale settore di attività economica interessato dall'import/export è il manifatturiero.

- **Mercato del lavoro**

Il mercato del lavoro degli ultimi anni in provincia di Grosseto riflette il contesto di crisi che caratterizza il sistema Paese. Nel territorio grossetano il valore di tale indicatore è sovrapponibile al dato regionale, che comunque rimane sempre al di sotto del valore di riferimento nazionale; peraltro, nel 2014 si registra, per la provincia di Grosseto, una inversione di tendenza non riscontrabile in Toscana e in Italia.

I principali servizi erogati

- Istruzione, con gli indirizzi in precedenza dettagliati
- Formazione: percorsi leFP nell'indirizzo professionale
- Agenzia Formativa. L'Istituto è sede di Agenzia Formativa, che ha lo scopo di fornire ai propri studenti opportunità formative orientate ad inserimenti lavorativi più rapidi e soddisfacenti
- ECDL. L'Istituto è accreditato dall'AICA (Associazione Italiana Informatica) come Test Center e sede d'esame per il rilascio della Patente Europea del Computer ECDL (European Computer Driving Licence)
- Servizi di accompagnamento al percorso scolastico degli studenti e delle famiglie, in collaborazione con associazioni del territorio
- Corsi di recupero
- Certificazioni linguistiche

Le principali partnership stabilite

Il Polo ha una consolidata tradizione di collaborazione con i portatori di interesse esterni, fra i quali i principali sono:

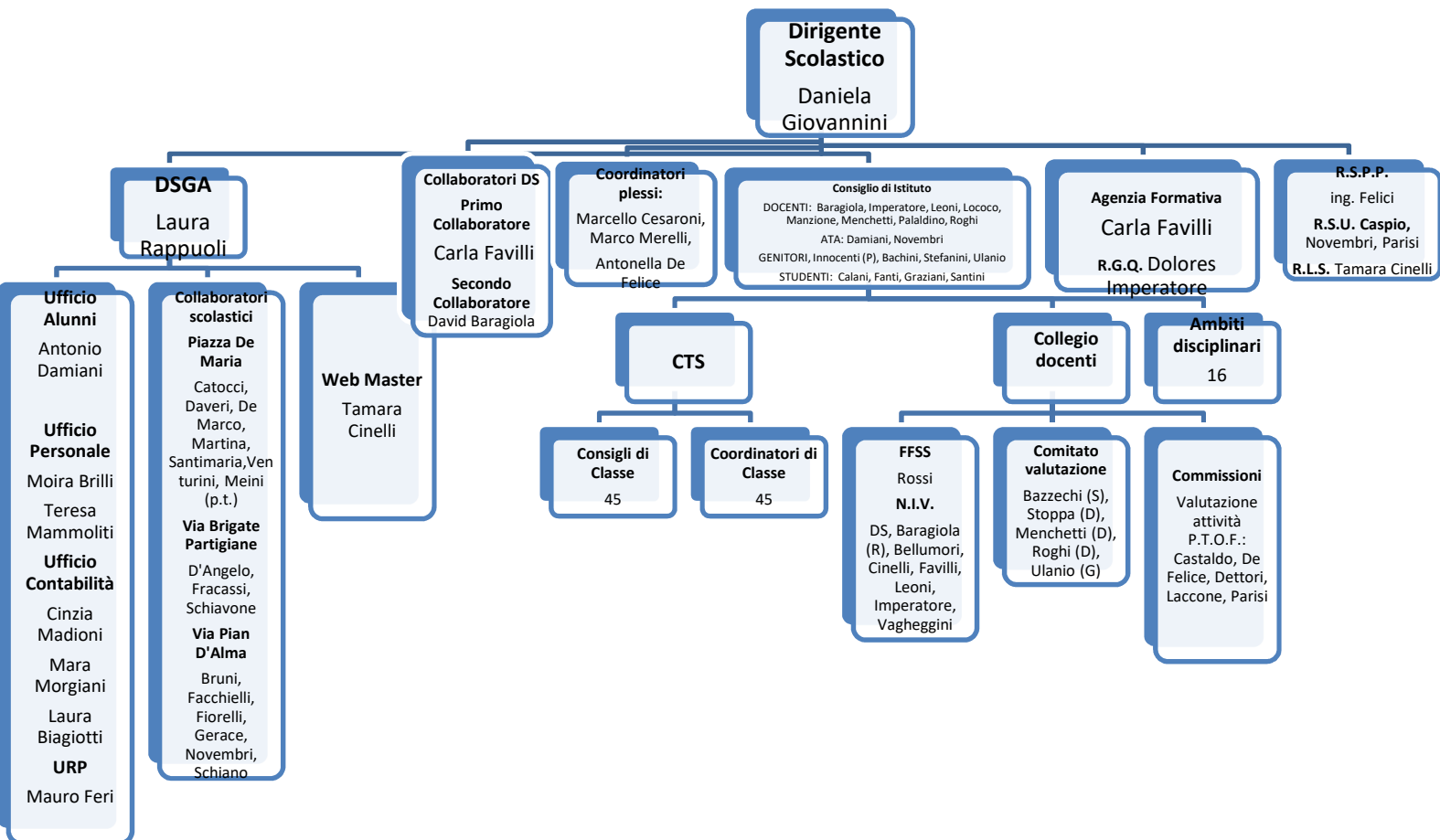
- gli enti locali, come il Comune, la Provincia, la Camera di Commercio
- l'ASL e le associazioni operanti nel settore socio-sanitario, fra le quali il Centro Communitas di Grosseto e il CoeSO SdS.
- le associazioni di categoria relative ai settori legati agli indirizzi di studi attivati, principalmente CNA, Confartigianato, Confesercenti, Ascom Confcommercio, Confindustria, ma anche Confagricoltura, CIA, Coldiretti
- gli istituti bancari, fra i quali si evidenzia un rapporto privilegiato con la BCC Banca Tema
- la Soprintendenza per i beni storici, artistici ed etnoantropologici per le Province di Siena e Grosseto
- le associazioni pubbliche e private legate al tempo libero e allo sport
- gli ordini di categoria
- le associazioni e agenzie culturali ed educative

- le forze dell'ordine e l'esercito, fra le quali l'Arma dei Carabinieri, la Polizia di Stato, la Polizia Postale, la Guardia di Finanza, Reggimento Savoia, 4° Stormo

I principali stakeholder (interni ed esterni) di riferimento

- Stakeholder interni: studenti, famiglie, personale
- Stakeholder esterni: si faccia riferimento al punto precedente *Le principali partnership stabilite*

L'organigramma



Presentazione del processo di autovalutazione svolto

In massimo una pagina descrivere le modalità attraverso le quali:

E' stato realizzato il processo di autovalutazione (avendo come riferimento gli step da 1 a 6 delle linee guida del modello)

La scuola ha prioritariamente deciso come organizzare e pianificare l'autovalutazione (step 1), a partire dal P.T.O.F., il "documento fondamentale costitutivo dell'identità culturale e progettuale delle istituzioni scolastiche", nel quale la Valutazione d'Istituto compare tra le principali aree strategiche di intervento connesse alla missione e viene declinata in obiettivi strategici e piani operativi in cui rientra specificamente il CAF. La scelta di realizzare l'autovalutazione con CAF è stata ampiamente condivisa e spiegata (evidenziando punti di forza e opportunità offerte) in sede di organi collegiali.

Ampio spazio è stato dato poi alla Comunicazione del progetto di autovalutazione (step 2), che è stata dettagliatamente articolata in un Piano di comunicazione, il quale ha coinvolto tutti gli stakeholder, facendo attenzione ad utilizzare tutti gli strumenti necessari (slide di sintesi, grafici) per facilitare la trasmissione e la comprensione del percorso affrontato.

E' stato poi formato il Gruppo di Autovalutazione (step 3), scegliendo il responsabile e i componenti in base al curriculum, alle esperienze pregresse in ambito di autovalutazione, alla conoscenza dell'organizzazione, facendo attenzione a rappresentare adeguatamente tutte le anime dell'Istituto e non trascurando il contributo degli stakeholder, in particolare la componente genitori e studenti, che hanno espresso due membri di supporto al GAV.

Grande attenzione è stata data all'organizzazione della formazione (step 4), che, in considerazione delle competenze già acquisite dai membri più consolidati del GAV in precedenti incontri di formazione, si è svolta prevalentemente con la modalità dell'autoformazione, in un'ottica di *peer to peer*.

Acquisiti i passaggi preliminari fondamentali, il GAV ha condotto l'autovalutazione (step 5). Nello specifico, la metodologia di lavoro utilizzata è stata la seguente: ogni componente inviava al responsabile dell'AV, con il compito della stesura delle parti descrittive, la propria proposta in file di word, evidenziando Punti di forza, Aree da migliorare, Idee per il miglioramento, Punteggio. Lo stesso responsabile, raccolti i file di tutti i componenti il GAV, stendeva poi la sintesi complessiva dei vari sottocriteri e di tutte le altre parti previste, mediando le proposte ricevute. Il tutto veniva poi convalidato, dopo opportuno confronto, nella riunione di consenso. I dati e le informazioni necessarie erano messe di volta in volta a disposizione del GAV dal responsabile e dai vari componenti in base a quanto previsto dai compiti previsti dagli incarichi formali.

Successivamente, sulla base del Rapporto di Autovalutazione redatto, è stato steso un report descrittivo dei risultati emersi (step 6), evidenziando punti di forza, aree da migliorare, punteggio di ogni sottocriterio. Il report è stato poi presentato ai vertici dell'organizzazione, che lo hanno condiviso, comunicando i risultati anche al personale e ai portatori di interesse.

È stato definito e avviato il piano di miglioramento (avendo come riferimento gli step 7,8 e 9 delle linee guida del modello CAF)

Il punto di partenza è stato il RAV (step 7), in particolare Le aree da migliorare e le Idee per il miglioramento e il relativo punteggio assegnato. Sulla base di queste, è stata preparata una relazione conclusiva sulle attività di autovalutazione. Sono stati ripercorsi i vari sottocriteri, cercandone interazioni, collegamenti, aspetti ricorrenti, verificando il loro impatto nel funzionamento dell'Amministrazione, sia a livello dell'organizzazione nel suo complesso sia a livello delle singole strutture operative.

I risultati dell'autovalutazione sono stati poi aggregati in una serie di informazioni sintetiche e opportunamente classificate, in modo da agevolare la comprensione e le scelte della Direzione. Nello specifico sono stati esaminati i punti di forza e le aree da migliorare di ciascun sottocriterio, per evidenziarne la rilevanza, ed è stata effettuata l'analisi trasversale ai vari criteri del modello per ricercarne i collegamenti e le coerenze e per verificare gli impatti delle forze e debolezze riscontrate sulle strategie e sulle politiche dell'amministrazione.

Sono stati definiti:

- fattori critici di successo
- tabella per la definizione del grado di importanza dei vari sottocriteri
- matrice "Importanza-Valore"
- tabella Impatto-Capacità-Tempi.

Sulla base di quanto emerso, è stato elaborato il Piano di Miglioramento, basato sul ciclo PDCA. Il Piano è stato integrato nel normale processo di pianificazione strategica della scuola e in particolare nel P.T.O.F. Infatti, ad ogni azione di miglioramento corrisponde una specifica scheda di progettazione del P.T.O.F., con un responsabile.

La valutazione delle performance e il monitoraggio, in linea con quanto previsto nel P.T.O.F. per le attività e i progetti (riferimento alla sezione 10. Rendicontazione e valutazione risultati), vengono fatti attraverso la Scheda di monitoraggio funzione/incarico, presentata in occasione del Collegio docenti del mese di gennaio e che, essendo speculare alla Scheda di progettazione funzione/incarico, consente un vero e proprio monitoraggio dell'andamento dell'attività sulla base di indicatori quali Tempi di realizzazione, eventuali Variazioni subite dalla stessa attività (finalità/obiettivi, risultati attesi, risorse umane, numero ore, soggetti coinvolti, risorse strumentali)

La valutazione finale dell'attività viene fatta attraverso la Scheda relazione/valutazione finale funzione/incarico, che viene presentata in occasione del Collegio docenti del mese di giugno e che, essendo speculare alla Scheda di progettazione funzione/incarico, consente una vero e propria valutazione finale dell'attività sulla base di indicatori quali Realizzazione dell'attività (se è stata realizzata o meno), eventuali Variazioni subite, Azioni realizzate, raggiungimento di Finalità/Obiettivi (non raggiunti, parzialmente/totalmente raggiunti), confronto fra Risultati attesi e rilevati, Valutazione da parte dei destinatari (indicando modalità e allegando risultati), Strumenti utilizzati per la valutazione, Risorse umane effettivamente impiegate, Punti critici/Punti di forza, Risultato dell'attività (positivo/parzialmente positivo/parzialmente negativo, negativo).

Il piano di miglioramento è stato regolarmente comunicato (step 8) ai vari portatori di interesse, come previsto dall'apposito Piano di comunicazione, che si è ispirato al seguente principio: la comunicazione deve essere costante, ma non invasiva, in quanto un eccesso di comunicazione, soprattutto in tempi troppo ravvicinati e in periodi in cui sono molteplici le comunicazioni nella scuola, rischia di non essere incisiva ed efficace. In tutte le fasi della comunicazione ci siamo serviti di strumenti che facilitassero la ricezione del messaggio, in particolare slide di sintesi e strumenti grafici accattivanti. I canali di comunicazione sono stati attentamente scelti in base agli specifici portatori di interesse: per il personale, principalmente comunicazioni in occasione di riunioni collegiali e il sito della scuola; per le famiglie e gli studenti, il sito della scuola e Mastercom; per i soggetti esterni, la mail e il sito della scuola.

Per facilitare la comunicazione e per avere un ponte di collegamento con gli studenti e le famiglie, hanno collaborato con il GAV un rappresentante degli studenti e uno dei genitori,

entrambi scelti per avere un ruolo di rilievo nell'Istituzione scolastica (componenti il Consiglio di Istituto, rappresentanti dei genitori e degli studenti).

Per il Piano di miglioramento sono state definite in modo chiaro le responsabilità relative ai progetti (step 9), facendo attenzione a garantire trasparenza nell'assegnazione degli incarichi. I criteri che hanno ispirato l'assegnazione di questi sono stati principalmente:

- la valutazione del curriculum vitae
- le pregresse esperienze in ambito di valutazione e CAF
- l'afferenza del progetto di miglioramento con incarichi già ricoperti dal docente.

Il Piano di miglioramento è stato implementato rispettando la pianificazione, come garantito dai monitoraggi periodicamente svolti e dalle riunioni di controllo e verifica delle azioni previste nel diagramma di Gantt. E' stata fatta attenzione, inoltre, al continuo raccordo tra PdM e P.T.O.F.

Il coinvolgimento del personale nelle diverse azioni di miglioramento è stato garantito da una capillare e sistematica comunicazione del percorso di valutazione svolto, fatta principalmente attraverso il sito della scuola e le riunioni degli organi collegiali, facendo attenzione ad armonizzare le azioni con il P.T.O.F. Nella produzione di materiale informativo legato al PdM è stato coinvolto il personale e, quando possibile, gli studenti, in base alle competenze specifiche.

Il monitoraggio e la valutazione del PdM sono stati fatti secondo quanto previsto dal P.T.O.F. nella sezione 10. Rendicontazione e valutazione risultati. Il monitoraggio delle varie azioni è stato fatto tramite riunioni e, in alcuni casi, richiesta di report legati ad azioni specifiche.

Sono stati raccolti i dati e le evidenze relative ai fattori abilitanti e ai risultati, e individuate le priorità di intervento

Per la raccolta dei dati e delle evidenze relative ai fattori abilitanti e ai risultati e per individuare le priorità di intervento sono stati distribuiti specifici compiti ai componenti il GAV (come risulta anche da specifici incarichi formalizzati). Questi sono stati scelti in modo tale da:

- poter rappresentare tutte le anime della scuola (rappresentanti dei vari ordinamenti e indirizzi di studi specifici)
- avere competenze diversificate, che comprendessero capacità di analisi, di progettazione, multimediali, contabili e amministrative
- avere una conoscenza approfondita dell'organizzazione e della procedura di autovalutazione con CAF.

Inoltre, si è fatto ricorso agli uffici, in base alle competenze specifiche, e al DS è stata riservata un'intervista mirata. Ne è conseguito un lavoro organico e sistematico, che ha coinvolto in modo diretto o indiretto tutti i rappresentanti della scuola.

Per la modalità di lavoro, ogni componente, entro la data concordata, inviava al Responsabile dell'AV, con il compito della stesura delle parti descrittive, la propria proposta in file di word, evidenziando Punti di forza, Aree da migliorare, Idee per il miglioramento, Punteggio. Lo stesso, raccolti i file di tutti i componenti il GAV, stendeva la sintesi complessiva dei vari sottocriteri e tutte le altre parti previste, mediando le proposte ricevute. Il tutto veniva convalidato, dopo opportuno confronto, nella riunione di consenso.

Criterion 1: Leadership

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- Mission, vision e valori sono stati formulati e definiti dal 2011, anno del dimensionamento della rete scolastica provinciale in cui è nato il Polo Bianciardi. I valori di riferimento sono condivisi con l'Agenzia formativa da anni presente nell'istituto anche se tra le due strutture vi è una netta separazione
- La Dirigenza coinvolge i portatori di interesse in fase di elaborazione del P.T.O.F., come previsto dal comma 14 della L. 107/2015, attraverso una consultazione che avviene, in presenza con incontri diretti in sede di convocazioni del Consiglio di Istituto, dei Consigli di Classe, del CTS o specifici legati al documento; a distanza con contatti attivati tramite posta elettronica o altri canali (*social network* legati al sito della scuola); con i soggetti esterni i contatti avvengono in fase di organizzazione delle attività di alternanza scuola-lavoro e di *stage*
- Alla fiducia reciproca e al rispetto tra *leader* e personale contribuiscono, da una parte, le occasioni di incontri formali e istituzionali, quali Collegio dei docenti, Consigli di indirizzo, riunioni di ambiti disciplinari, riunioni di *staff*, nel corso delle quali vengono condivise decisioni, vengono date linee di indirizzo, viene verificata la corretta implementazione di quanto previsto dal P.T.O.F.; dall'altra, la trasparenza che contraddistingue l'Istituto, che si concretizza nello stesso P.T.O.F., nell'istituzione di una commissione di valutazione delle attività/progetti del P.T.O.F., nella presenza di criteri di valutazione chiari e condivisi
- La comunicazione di mission, vision, valori, obiettivi strategici e operativi a tutto il personale dell'istituzione e agli altri portatori di interesse è garantita principalmente dal sito della scuola (in cui viene pubblicato il P.T.O.F., ora anche su Scuola in chiaro), cui lavora quotidianamente un *web master* e che è in continuo aggiornamento
- Con cadenza triennale, in fase di elaborazione del P.T.O.F., vengono rivisti, sulla base della valutazione dei risultati raggiunti (prevista dallo stesso P.T.O.F.), dopo consultazione preventiva e coinvolgimento degli *stakeholders* interni ed esterni
- I conflitti di interesse vengono prevenuti, principalmente attraverso la trasparenza e la chiarezza che accompagnano l'assegnazione degli incarichi (legati a criteri ben definiti e analizzati annualmente dalla Commissione di valutazione delle attività/progetti del P.T.O.F.) Un importante ruolo di filtro tra il personale e il DS è rappresentato dal Vicario, che gestisce i conflitti di interesse, accogliendo eventuali osservazioni e tenendone conto in un'ottica di intervento per il miglioramento
- La comunicazione nell'Istituto è resa efficace dalla trasparenza garantita dal sito dell'Istituto, dalle riunioni istituzionali, che rappresentano occasioni di confronto e decisione, da una specifica attività dell'Area organizzativa – Strutture di supporto alla gestione, dedicata alla Comunicazione interna ed esterna

Punti di forza

- Presenza nell'Istituto di una mission, di una vision e di valori (nel P.T.O.F.)
- Condivisione nelle riunioni collegiali (Verbali Collegio docenti e Consiglio di Istituto)
- Mission, vision e valori sono coerenti con la situazione del territorio in quanto l'Istituto è di recente costituzione
- Per prevenire i conflitti di interesse la leadership fornisce informazioni attraverso comunicazioni interne e/o nelle riunioni ufficiali secondo criteri di trasparenza e di oggettività

Aree da migliorare

- Carezza di efficacia del piano di diffusione di mission, vision e valori negli stakeholders
- Difficoltà di mettere a fuoco le informazioni dato l'alto numero di comunicazioni necessarie per il funzionamento dell'istituzione

Idee per il miglioramento

- Spazio per mission, vision, valori appositamente dedicato sul sito, nel Registro elettronico e integrazione nel logo dell'Istituto
- Creazione all'interno del sito-app dell'Istituto di un calendario condiviso con sistema di notifica per gli eventi e gli impegni scolastici

Evidenze

P.T.O.F.

Questionari *customer satisfaction*

Verbali riunioni collegiali

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	80
<i>Punteggio do</i>	80
<i>Punteggio check</i>	60
<i>Punteggio act</i>	60
<i>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</i>	70



Critero 1: Leadership

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- L'Istituto utilizza in modo sistematico la tecnologia nell'organizzazione e nella gestione dei processi e delle strutture organizzative, in coerenza con la strategia, la pianificazione operativa, i bisogni e le aspettative dei portatori di interesse. Ciò si concretizza nella gestione del sito della scuola, nell'importanza che viene data all'utilizzo delle tecnologie informatiche legate alla comunicazione, dalla posta elettronica, all'utilizzo del *badge* per studenti e personale, al Registro elettronico, ai social network
- Responsabilità di gestione/di guida (*flow chart* dell'organizzazione), compiti e competenze sono definiti nel P.T.O.F. e pubblicati sul sito dell'Istituto
- Nella sezione Obiettivi strategici e piani operativi del P.T.O.F. sono definiti in modo chiaro e sintetico obiettivi strategici misurabili e risultati attesi, che sono stati elaborati per l'intera organizzazione in relazione alla mission da realizzare, come risulta chiaro dalla sezione Contesto dello stesso P.T.O.F.
- Gli obiettivi sono definiti nel P.T.O.F. (ma anche nel Piano di Miglioramento relativo a SNV) in termini di *output* e *outcome* e tengono conto in modo bilanciato dei bisogni e delle aspettative dei differenti portatori di interesse
- L'Istituto applica ormai stabilmente e in modo sistematico (e integrato) sistemi di qualità e standard di riferimento, legati alle ISO per l'Agenzia Formativa e a CAF e SNV per l'intera organizzazione
- I suddetti sistemi di valutazione consentono di identificare e definire annualmente le priorità per i cambiamenti che devono essere implementati, che trovano concretezza e visibilità nei Piani di Miglioramento, in continua evoluzione e aggiornamento
- Le iniziative di cambiamento e le ragioni che lo determinano sono comunicate al personale e agli *stakeholders*, sia in occasione di riunioni istituzionali degli organi collegiali, sia attraverso il sito web e il P.T.O.F., che ha visibilità anche su Scuola in chiaro e che contiene i Piani di Miglioramento. Del P.T.O.F. e dei Piani di Miglioramento, per facilitarne la lettura, viene elaborata anche una versione sintetica sotto forma di *slide* in Power Point, che viene diffusa fra il personale e gli *stakeholders*, accompagnandola con specifiche comunicazioni interne ed esterne.

Punti di forza

- C'è una definizione precisa di responsabilità di gestione/di guida (*flow chart* dell'organizzazione), compiti e competenze, organigramma (resi pubblici

attraverso il Piano delle attività e dei progetti del P.T.O.F.)

- Obiettivi strategici e risultati attesi, in relazione alla mission da realizzare, sono delineati dettagliatamente nel P.T.O.F., nella sezione Obiettivi strategici e piani operativi
- Sono previste azioni di monitoraggio in itinere e di valutazione finale delle attività previste dal P.T.O.F., sia annuali che alla fine del triennio di riferimento per lo stesso Piano
- L'Istituto applica stabilmente sistemi di qualità e di valutazione d'Istituto: nello specifico, le ISO (per l'Agenzia Formativa), SNV e CAF
- La Dirigenza identifica e definisce le priorità per i cambiamenti che devono essere implementati relativamente ai metodi di gestione dell'istituzione e delle sue attività, condividendoli con lo staff e con l'intero personale, attraverso le riunioni degli Organi Collegiali. In questo lavoro, si tiene conto anche dei feedback che provengono dagli stakeholders, in particolare soggetti esterni del territorio, con cui la scuola intrattiene consolidati rapporti di collaborazione
- Presenza di un sistema di gestione, mediante le tecnologie, per l'organizzazione dei processi e delle strutture organizzative coerente con la strategia, la pianificazione operativa, i bisogni e le aspettative dei portatori di interesse

Aree da migliorare

- Carezza nella capacità, a fine a.s., di elaborare una sintesi di insieme degli obiettivi programmati in relazione ai risultati raggiunti (in termini numerici e misurabili), in riferimento a tutte le attività, progetti, iniziative dell'Istituto
- Necessità di stabilire un sistema informativo che includa attività di audit e monitoring interni
- Necessità di diffondere gli obiettivi strategici dell'Istituto in modo efficace a tutti i portatori d'interesse attraverso il Piano di comunicazione
- Necessità di utilizzare, da parte dei singoli estensori di progetto, questionari di soddisfazione / gradimento rivolti ai propri utenti
- Necessità di chiarire in modo più efficace quali sono i compiti specifici di ciascuno nello staff del DS

Idee per il miglioramento

- Stabilire una divisione dei compiti più analitica (per es., tra primo e secondo collaboratore del DS) e poi renderla visibile
- Condividere in maniera più efficace le informazioni necessarie e favorire le attività di audit e monitoring attraverso piattaforma online di scambio bidirezionale
- Definire un documento sintetico con gli obiettivi strategici dell'Istituzione
- Elaborazione da parte del Gruppo di Autovalutazione, in collaborazione con il Coordinatore del P.T.O.F., di un foglio di calcolo di sintesi di tutte le attività della scuola, confrontando obiettivi prefissati con risultati raggiunti, sulla base dei costi in termini di risorse umane

Evidenze

P.T.O.F. e relativo Piano di comunicazione
Documenti relativi alle ISO, al CAF, a SNV
Verbali organi collegiali
Documenti audit Agenzia Formativa

Punteggio

Punteggio plan	80
Punteggio do	80
Punteggio check	60
Punteggio act	50
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	65

6



Critero 1: Leadership

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La Dirigenza, comportandosi coerentemente con gli obiettivi e i valori stabiliti e informandosi a valori di trasparenza, efficacia, efficienza, rappresenta un modello di riferimento per tutto il personale
- L'Istituto è aperto al cambiamento e all'innovazione continua (sulla base anche dei *feedback* che provengono dall'esterno, in particolare dal settore delle aziende pubbliche e private), come dimostrano l'adesione a progetti innovativi in ambito didattico e organizzativo e i processi, che rappresentano in molte occasioni un modello per altre scuole (si ricorda, per fare solo qualche esempio, il progetto [CI@ssi.20](#) e il sistema di Osservazione delle competenze online)
- Il personale viene regolarmente informato su tutti i temi di interesse o su quelli relativi alle questioni chiave dell'istituzione, sia attraverso i documenti istituzionali, principalmente il P.T.O.F., sia attraverso il sito della scuola, sia per mezzo delle riunioni istituzionali, nel corso delle quali la Dirigenza condivide scelte, progetti, attività, iniziative, novità normative, frequentemente servendosi di *slide* di sintesi, messe poi a disposizione sullo stesso sito
- Costante è il supporto al personale, per aiutarlo a realizzare i propri compiti e obiettivi che convergono verso gli obiettivi globali dell'organizzazione. Tale supporto si concretizza, da una parte, nelle riunioni istituzionali cui si è fatto riferimento; dall'altra, nella disponibilità della Dirigenza, anche attraverso il supporto del Vicario e dei tutto lo *staff*, a ricevere il personale per questioni e aspetti specifici
- La Dirigenza, in attuazione della normativa, utilizza un sistema di delega delle responsabilità, come dimostrano l'organigramma dell'Istituto e La sintesi delle attività del P.T.O.F.
- Nell'Istituto è consolidata una cultura dell'innovazione e del miglioramento, che coinvolge tutto il personale, e che si concretizza nei Piani di Miglioramento (di SNV e CAF), nel coinvolgimento attivo del personale nei processi di autovalutazione, nella

diffusione annuale di questionari di *customer satisfaction*, i cui risultati vengono accuratamente analizzati e diffusi

- Le *performance* individuali del personale, in attuazione della L. 107/2015, vengono da quest'anno valorizzate secondo i criteri stabiliti dal Comitato di valutazione, che sono stati opportunamente diffusi e pubblicati e forniscono dei parametri di qualità cui i docenti devono tendere nella quotidiana attività di insegnamento
- Gli sforzi individuali e di gruppo sono ricompensati attraverso un equo e trasparente riconoscimento di un compenso accessorio (oggetto di contrattazione sindacale e basato su criteri chiari, pubblici e condivisi), in base ai compiti ricoperti e alle attività portate avanti

Punti di forza

- Il Dirigente rappresenta un esempio di coerenza e integrità nel rispetto della normativa
- Evidente impegno a mantenere il personale regolarmente informato su tutti i temi di interesse e su quelli relativi alle questioni chiave dell'istituzione, come risulta dal sito web della scuola e dalle riunioni istituzionali, principalmente Consiglio di Istituto, Collegio dei docenti, Consigli di indirizzo, Ambiti disciplinari
- I sistemi di autovalutazione CAF e SNV, ma anche le ISO per l'Agenzia Formativa, utilizzati in modo sistematico e integrato fra loro, garantiscono la promozione di una cultura dell'innovazione e del miglioramento continuo. Il personale è incoraggiato a fornire suggerimenti utili al miglioramento attraverso il confronto che avviene in occasione delle riunioni collegiali e della consultazione annuale fatta dai Questionari *customer satisfaction*
- Gli sforzi individuali e di gruppo sono ricompensati attraverso un equo e trasparente riconoscimento di un compenso accessorio (oggetto di contrattazione sindacale e basato su criteri chiari, pubblici e condivisi), in base ai compiti ricoperti e alle attività portate avanti
- Disponibilità all'ascolto delle problematiche del personale

Aree da migliorare

- Necessità di sondare più efficacemente gli elementi di insoddisfazione del personale, per poter agire su questi in un'ottica di miglioramento, nel caso in cui siano oggettivamente fondati
- Carente la fase di *act*
- Carenze di spazi appositamente adibiti alla raccolta di suggerimenti suddivisi per aree
- Mancanza di un legame che sia sempre positivo tra docente e attività (es: un'area delle FFSS assegnata per anni allo stesso docente): se da una parte aumenta la competenza/specializzazione del docente su una certa tematica dall'altra subentra la *routine* che riduce /può ridurre la qualità

Idee per il miglioramento

- Per l'intercettazione di aspetti critici e problematici effettuare interviste strutturate e periodiche e creare sul sito spazi di raccolta di suggerimenti
- Coinvolgere un numero maggiore di docenti nelle varie attività, motivandoli e incoraggiandoli a candidarsi (in presenza di un minimo di competenze in quel settore). Istituire, all'interno dello *staff* della dirigenza, la funzione di tutor, a supporto del docente "inesperto" che è stato motivato a candidarsi
- Inviare lettere di apprezzamento a firma del DS, dare riconoscimenti pubblici al

- personale che si è distinto in qualcosa da parte del DS ma anche dello *staff*
- Promuovere maggiori occasioni di incontri informali e conviviali

Evidenze

Questionari *Customer satisfaction*

Documenti relativi alle ISO, al CAF, a SNV

Verbali organi collegiali

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	85
<i>Punteggio do</i>	75
<i>Punteggio check</i>	55
<i>Punteggio act</i>	45
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	65



Critero 1: Leadership

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- L'Istituto, in fase di elaborazione del P.T.O.F., come previsto dalla normativa, attiva rapporti con gli enti locali e con le diverse realtà istituzionali, culturali, sociali ed economiche operanti nel territorio; inoltre, tiene concretamente conto delle proposte e dei pareri formulati dagli organismi e dalle associazioni dei genitori e degli studenti
- La Dirigenza ha consolidati rapporti di collaborazione con i soggetti esterni e le autorità politiche, con cui collabora stabilmente, oltre che per la progettazione del P.T.O.F., per progetti e iniziative che coinvolgono la cittadinanza e il territorio, per le attività di alternanza scuola-lavoro e *stage*; esponenti degli *stakeholders* fanno parte del CTS
- Attraverso i questionari *customer satisfaction*, l'Istituto verifica annualmente che abbia una buona reputazione e un'immagine positiva fra gli *stakeholders* ed elabora i dati emersi per mettere in atto eventuali correttivi
- Non è attualmente presente una strategia organica di comunicazione e promozione dei prodotti/servizi erogati indirizzate ai portatori di interesse

Punti di forza

- L'Istituto, attraverso il P.T.O.F., come previsto dalla normativa, definisce e diffonde all'interno e all'esterno dell'istituzione scolastica la propria identità culturale e progettuale
- Presenza di *partnership* e *networking* con altre istituzioni operanti nel campo della formazione e dell'istruzione e con i portatori di interesse "di prima linea" (discenti, famiglie, associazioni di studenti/personale, contatti in ambito socio-economico, medico e culturale, con organizzazioni non governative - ONG -, gruppi di interesse, aziende private, altre organizzazioni e organismi pubblici)
- Attraverso i questionari *customer satisfaction*, l'Istituto verifica annualmente che abbia una buona reputazione e un'immagine positiva fra gli *stakeholders* ed elabora i dati emersi per mettere in atto eventuali correttivi

Aree da migliorare

- Vanno incrementate le occasioni di diffusione e penetrazione del territorio dei diversi indirizzi del Polo Bianciardi, delle loro caratteristiche e peculiarità
- Non è abbastanza sottolineata l'identità del Polo Bianciardi, come polo della comunicazione
- Manca una reale specificità del curriculum scolastico basata sui bisogni del territorio e sugli *input* che pervengono dai soggetti esterni (enti locali e realtà istituzionali,

- culturali, sociali ed economiche operanti nel territorio)
- Maggiore impegno affinché l'istituzione abbia una buona reputazione e un'immagine positiva, riceva riconoscimenti pubblici e goda di considerazione come istituzione educativa e per i servizi erogati
- Maggior attenzione allo sviluppo di strategie di comunicazione e promozione dei prodotti/servizi erogati indirizzate ai portatori di interesse

Idee per il miglioramento

- Rafforzare il senso di appartenenza di studenti e genitori al Polo, costituzione di un "gruppo" per facilitare la diffusione di un'immagine positiva all'esterno
- Attraverso l'esercizio dell'autonomia e della flessibilità, curvare il curriculum scolastico in base ai suddetti *input*
- Individuare e programmare una strategia sistematica di comunicazione e promozione dei prodotti/servizi erogati (che non sia lasciata alle sole sensibilità individuali degli insegnanti), attraverso eventi che coinvolgano rappresentanti degli *stakeholders*; partecipare ad eventi e occasioni di crescita culturale organizzati da enti, associazioni, aziende del territorio
- Investire fondi su pubblicità cartacee e spot televisivi (che accompagnino l'attività di ufficio stampa), utilizzando le competenze dei docenti dell'indirizzo Grafica e comunicazione

Evidenze

P.T.O.F.

Verbali Consiglio di Istituto

Verbali riunioni CTS

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	80
<i>Punteggio do</i>	80
<i>Punteggio check</i>	60
<i>Punteggio act</i>	60
<i>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</i>	70



Critero 2: Politiche e strategie

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- L'Istituto, nel P.T.O.F., identifica tutti portatori di interesse, che coinvolge nell'elaborazione del documento; viene fatta, inoltre, ricognizione annuale di quelli esterni
- Le informazioni relative ai portatori di interesse e ai loro bisogni vengono raccolte sistematicamente, come risulta ad esempio dalle schede relative all'alternanza e dai questionari di custode satisfaction
- Per la raccolta delle informazioni (sviluppi sociali, ecologici, economici, legislativi e demografici, informazioni riguardanti il mercato del lavoro, le opportunità lavorative per i discenti in base al tipo di formazione, i tassi di disoccupazione e sottoccupazione), da anni la scuola si basa su pubblicazioni locali, con cadenza annuale, quali *Grosseto. I numeri che contano*, a cura della Camera di Commercio, e *La scuola in cifre*, a cura della Provincia di Grosseto, le quali garantiscono l'attendibilità della fonte, l'accuratezza e la qualità
- La valutazione condotta, in modo integrato, con SNV, CAF e le ISO per l'Agenzia Formativa rappresenta un'opportunità per analizzare punti di forza e di debolezza interni e identificare i fattori critici di successo

Punti di forza

- La scuola identifica i portatori di interesse e ha numerosi contatti con questi, in fase di elaborazione del P.T.O.F., nel corso delle attività di alternanza, nelle riunioni degli organi collegiali in cui risultano presenti componenti esterni, attraverso i questionari di *customer satisfaction*
- L'utilizzo integrato di vari sistemi di valutazione (SNV, CAF, ISO per l'Agenzia Formativa) consentono di analizzare sistematicamente punti di forza e di debolezza e di identificare i fattori critici di successo, per poi progettare piani di miglioramento
- Contatti costanti e continui con il territorio attraverso la partecipazione ad eventi e ospitando eventi all'interno dell'istituto, che permettono di creare una rete di relazioni attive e dialoganti
- Rapporti con le famiglie costanti ed efficaci, mediante comunicazioni scritte e a voce, questionari, incontri
- Attenzione alla raccolta sistematica di informazioni e bisogni dei portatori di interesse (evidenze: modulistica stage, questionari)

Aree da migliorare

- Mancanza di un database aggiornato annualmente con tutti i portatori di interesse, divisi per categorie (associazioni, aziende private, aziende pubbliche, Enti...), che raccolga in sintesi le informazioni essenziali di questi (questa carenza sarà colmata in parte della costituzione a partire dall'a.s. 2016/2017 del Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro, previsto

dalla L. 107/2015)

- Maggiori opportunità per i portatori di interesse di comunicare eventuali bisogni o disagi di carattere professionale
- Analisi carente, manca una mappa di rilettura sulla raccolta di informazioni
- Maggiore attenzione alla identificazione delle informazioni più rilevanti: la modulistica da compilare è tanta

Idee per il miglioramento

- Prendendo a modello il Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro, costituire un registro interno della scuola con i dati di tutti i portatori di interesse esterni (esclusi studenti e famiglie, che già risultano registrati su Mastercom) divisi per categorie
- Una bacheca (cartacea o online su cui scrivere i "Desiderata")
- Realizzazione di mappe indicative sui percorsi da seguire o figure di riferimento per la risoluzione di un problema/ soddisfazione di un bisogno

Evidenze

P.T.O.F.

Documenti alternanza scuola-lavoro e stage

Questionari di customer satisfaction

Documenti alternanza scuola-lavoro

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	80
<i>Punteggio do</i>	70
<i>Punteggio check</i>	60
<i>Punteggio act</i>	50
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	65



Critério 2: Politiche e strategie

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La scuola, grazie al P.T.O.F., definisce obiettivi strategici (di lungo e medio termine) e obiettivi operativi (di breve termine) coerenti con la missione, la visione e i valori dell'istituzione e li include nei processi operativi e nella pianificazione
- I portatori di interesse, sempre tramite il P.T.O.F., vengono coinvolti nello sviluppo di politiche e strategie, nella loro revisione e aggiornamento, dando priorità ai loro bisogni e aspettative
- Sono previsti metodi per monitorare, misurare e valutare le performance dell'istituzione, principalmente legati alle attività/progetti del P.T.O.F.; occorre, tuttavia, perfezionare tali strumenti, estenderli a tutti i livelli dell'organizzazione ed elaborare un foglio di calcolo finale con tutti i dati della scuola, che permetta una valutazione complessiva dei risultati raggiunti, sulla base degli obiettivi previsti e delle risorse (umane ed economiche) impiegate
- Il P.T.O.F. consente di bilanciare compiti e risorse con le scadenze di breve e lungo periodo e con i bisogni dei portatori di interesse, che vengono coinvolti nella progettazione del documento
- La scuola, grazie al lavoro sul placement e a progetti come FIO Yei definisce e attua una politica che tiene conto della relazione tra istruzione/formazione e impiego e ne valuta i risultati a distanza

Punti di forza

- Nel P.T.O.F. sono definiti in modo chiaro e sintetico obiettivi strategici e obiettivi operativi coerenti con la missione, la visione e i valori dell'istituzione
- I portatori di interesse vengono coinvolti nello sviluppo di politiche e strategie, nella loro revisione e aggiornamento, dando priorità ai loro bisogni e aspettative
- Sono sviluppati e ampiamente applicati metodi per monitorare, misurare e valutare le performance dell'istituzione, con il monitoraggio della fase attuativa delle strategie
- Viene monitorato il raggiungimento degli obiettivi in termini di prodotti/servizi e risultati
- Gli impegni esistenti sono valutati in termini di prodotti/servizi e risultati e la qualità dei piani strategici ed operativi, vengono monitorati i livelli di raggiungimento degli obiettivi e adattati conseguentemente politiche e strategie

Aree da migliorare

- Carezza nella fase di valutazione finale dei risultati raggiunti, sulla base degli obiettivi strategici e operativi programmati e delle risorse umane/economiche impegnate (INVALSI)
- Sviluppare una politica relativa all'impatto sulla società che vada oltre la mission educativa e formativa dell'istituzione
- Carente l'analisi di rischio

Idee per il miglioramento

- Elaborare una tabella di sintesi finale dei risultati raggiunti, sulla base degli obiettivi strategici e operativi programmati e delle risorse umane/economiche impegnate; basarsi su questa per la revisione degli obiettivi per l'anno successivo
- Rendere sistematica a fine anno una riunione di riesame che , alla luce dei risultati e obiettivi raggiunti dai vari progetti, pianifichi obiettivi strategici riorganizzando e migliorando le strategie

Evidenze

P.T.O.F.
Verbali organi collegiali

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	75
<i>Punteggio do</i>	70
<i>Punteggio check</i>	60
<i>Punteggio act</i>	60
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	70



Criterio 2: Politiche e strategie

2.3 Implementare le strategie e le politiche nell'intera organizzazione

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La scuola traduce in modo chiaro e sintetico gli obiettivi strategici e operativi dell'istituzione in piani e attività, collegati ai processi chiave, che vengono deliberati dal Collegio dei docenti nel mese di ottobre
- I portatori di interesse, grazie al P.T.O.F., sono coinvolti attivamente nella fase di progettazione, ma meno efficacemente nell'implementazione di strategie e politiche
- Sono presenti all'interno dell'organizzazione canali ben definiti per la comunicazione di obiettivi, piani e compiti (progetti scolastici, piani educativi, didattici, sociali e culturali): il Piano di comunicazione del P.T.O.F., le riunioni degli organi collegiali (principalmente Collegio dei docenti e Consigli di indirizzo), il sito della scuola
- Il P.T.O.F. definisce sistemi di monitoraggio delle attività e dei progetti da parte degli organi gestionali (Consiglio di Istituto, Collegio docenti, Consigli di classe)

Punti di forza

- Obiettivi strategici e operativi vengono tradotti in attività collegate ai processi chiave e sono sintetizzati in uno Schema delle attività del P.T.O.F., aggiornato annualmente
- I compiti e gli incarichi legati agli obiettivi strategici e operativi sono chiari e comunicati attraverso l'organigramma e lo Schema delle attività contenuti del P.T.O.F.
- Obiettivi, piani e compiti sono comunicati chiaramente attraverso il sito web dell'Istituto e le riunioni istituzionali (Collegi docenti, Consigli di indirizzo, Consigli di Istituto...)
- Vengono definiti e assicurati il monitoraggio e il follow-up da parte degli organi gestionali
- La scuola attua un monitoraggio fra risorse ed efficienza

Aree da migliorare

- Metodi per misurare la performance dell'istituto a tutti i livelli poco sviluppati
- Poco efficaci canali interni all'organizzazione per la comunicazione di obiettivi, piani e compiti
- Carente il coinvolgimento dei portatori di interesse nella fase di implementazione di strategie e politiche
- Debole la valutazione in alcuni settori

Idee per il miglioramento

- Sviluppare un metodo (attraverso la costruzione di un foglio di calcolo) per misurare la performance dell'istituto a tutti i livelli, stabilendo il rapporto risorse/output e output/out come
- Implementare l'area del sito dedicata ai progetti con un Abstract sintetico e il relativo cronogramma
- Creare maggiori occasioni di incontro per un coinvolgimento dei portatori di interesse nella

- fase di implementazione delle strategie
- Creare progetti/attività con obiettivi comuni fra l'istituzione e gli stakeholder

Evidenze

P.T.O.F.

Verbali organi collegiali

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	70
<i>Punteggio do</i>	70
<i>Punteggio check</i>	55
<i>Punteggio act</i>	45
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	60



Critério 2: Politiche e strategie

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La scuola crea e sviluppa continuamente una cultura per l'innovazione attraverso la formazione (incentrata sulle nuove tecnologie), il benchlearning, la partecipazione a seminari e a progetti innovativi, quali CI@ssi2.0 e Avanguardie Educative (INDIRE), il confronto con gli stakeholder, la progettazione FSE
- All'interno dell'Istituto l'Agenzia formativa segue un sistema di gestione della qualità
- Vengono monitorati sistematicamente i fattori e gli indicatori interni relativi al cambiamento e la domanda esterna di modernizzazione e innovazione, sfruttando gli input del CTS
- Il P.T.O.F. consente di pianificare i cambiamenti che portano alla modernizzazione e all'innovazione sulla base di un confronto con i portatori di interesse e basandosi su una progettazione triennale, in cui agli obiettivi strategici e operativi si accompagnano il piano di formazione e la pianificazione del fabbisogno di risorse umane, economiche, di infrastrutture e materiali
- Nella fase di pianificazione del P.T.O.F. vengono consultati tutti i partner, incluse le associazioni di settore più rappresentative
- La scuola promuove in tutti i modi la formazione del personale sulle nuove tecnologie, attraverso l'adesione al PNSD, l'attivazione di corsi interni, la promozione dell'ECDL. Conseguentemente si richiede annualmente un aggiornamento dei curricula del personale

Punti di forza

- Sviluppo di una nuova cultura per l'innovazione attraverso la formazione, il benchlearning, l'attivazione di progetti, la creazione di condizioni che favoriscano l'apprendimento organizzativo
- Pianificazione dei cambiamenti che portano alla modernizzazione e all'innovazione, sulla base di un confronto continuo con i portatori di interesse e degli stimoli dati da progetti ministeriali (es. PNSD, Avanguardie Educative, ...)
- Viene garantito lo sviluppo di un sistema efficiente di gestione del cambiamento che consenta di monitorare i progressi nell'innovazione
- I curricula sono aggiornati tenendo in considerazione le innovazioni sociali, professionali, scientifiche, accademiche e altre ancora

Aree da migliorare

- Necessità di migliorare la diffusione dell'innovazione in tutti i livelli dell'organizzazione e in tutti gli indirizzi scolastici in modo uniforme
- Necessità di accompagnare la diffusione dell'innovazione nella didattica con un'analisi dei risultati concreti raggiunti in termini di successo scolastico e nelle prove standardizzate nazionali
- Necessità di dare un indirizzo più definito e preciso alla pianificazione del percorso verso

l'innovazione. La scuola è più efficace sul Do che sul Plan

Idee per il miglioramento

- Analizzare i risultati raggiunti in base agli obiettivi programmati nelle classi in cui sono diffusi progetti innovativi (ad es. Cl@ssi2.0), confrontandoli con la customer satisfaction, per apportare gli opportuni correttivi ai vari progetti
- Monitorare più efficacemente l'innovazione
- Portare a regime l'acquisizione dell'ECDL per le competenze informatiche e il PET per le competenze linguistiche e altre certificazioni specifiche, favorendone la gratuità per gli studenti
- Definizione di un sistema di osservazione delle competenze chiave e di cittadinanza, in modo da permettere una valutazione del curriculum per competenze

Evidenze

P.T.O.F.

PNSD

Verbali organi collegiali e Consigli di classe

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	70
<i>Punteggio do</i>	75
<i>Punteggio check</i>	55
<i>Punteggio act</i>	45
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	60



Critério 3: Personale

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La scuola, grazie alla Funzione Strumentale Formazione/Sviluppo risorse umane analizza regolarmente i bisogni presenti e futuri del personale, tenendo in considerazione le aspettative dei portatori d'interesse
- Nel P.T.O.F. viene pianificata e comunicata la politica di gestione delle risorse umane, in coerenza con le strategie e i piani dell'organizzazione e supportata da un adeguato Piano di formazione
- Proprio attraverso un adeguato Piano di formazione il personale viene supportato nello sviluppo e nell'utilizzo delle nuove tecnologie, con l'attivazione di corsi di formazione mirati, sia nell'ambito di programmi di ampio respiro, come il PNSD, sia attraverso l'attivazione di corsi interni alla scuola
- Nel P.T.O.F. viene sviluppata e comunicata una chiara politica per il reclutamento, la promozione, l'assegnazione degli incarichi, secondo criteri oggettivi e trasparenti, stabiliti in sede di Consiglio di Istituto, a garanzia anche delle pari opportunità. La remunerazione accessoria viene contrattata in sede di RSU e successivamente comunicata
- La scuola ha istituito una Commissione di valutazione delle attività/progetti del P.T.O.F., che ogni anno si riunisce per stabilire quali proposte hanno la priorità in base a criteri predefiniti in sede di Consiglio di Istituto e pubblicati
- Nel P.T.O.F. i compiti assegnati sono sintetizzati in un organigramma chiaro e trasparente
- I criteri del Comitato di valutazione istituito dalla L. 107/2015 consentono una valorizzazione del docente trasparente e chiara

Punti di forza

- Dall'a.s. 2015/2016 la scuola ha di nuovo la Funzione Strumentale dedicata alla Formazione e allo sviluppo delle risorse umane, che ha tra i compiti l'analisi regolare dei bisogni presenti e futuri del personale, tenendo in considerazione le aspettative dei portatori d'interesse
- Presenza di una chiara politica che comprende criteri oggettivi per il reclutamento, la promozione, la remunerazione, i riconoscimenti e l'assegnazione degli incarichi, grazie anche all'istituzione di un Comitato di valutazione delle attività/progetti del P.T.O.F., i cui risultati vengono resi pubblici e condivisi con il personale, in un'ottica di trasparenza
- Viene assicurato (attraverso processi di reclutamento, allocazione e sviluppo) il potenziale di risorse umane necessario per eseguire i compiti affidati e bilanciare compiti e responsabilità
- Il personale è supportato nello sviluppo e/o nell'utilizzo delle nuove tecnologie (offrendo al personale le necessarie opportunità di formazione, dialogo, assistenza)
- Banca ore

Aree da migliorare

- Necessità di ampliare il numero di docenti che svolgono compiti organizzativi nelle aree strategiche per la scuola, assicurando una formazione tale da garantire competenze adeguate e,

conseguentemente, risultati soddisfacenti

- Manca una chiara definizione di competenze necessarie per il raggiungimento di obiettivi strategici dell'Istituzione

Idee per il miglioramento

- Rinforzare la consapevolezza che le responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale rientrano tra i criteri per la valorizzazione del docente (L. 107/2015)
- A seguito di una riunione di riesame a fine anno e della definizione di obiettivi strategici, definire una lista di competenze da formare e un relativo piano di formazione

Evidenze

P.T.O.F.

Atti e Verbali Comitato di valutazione docenti

Verbali organi collegiali

Verbali convocazioni RSU

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	75
<i>Punteggio do</i>	75
<i>Punteggio check</i>	60
<i>Punteggio act</i>	60
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	70



Critério 3: Personale

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La scuola richiede annualmente i curriculum vitae aggiornati a tutto il personale in modo da avere a disposizione una mappa dettagliata e aggiornata delle competenze e dei titoli
- La presenza di una Funzione Strumentale dedicata alla Formazione/Sviluppo risorse umane, ha permesso, grazie anche al P.T.O.F. di pianificare un piano triennale di formazione, che tiene conto di tempi e risorse finanziarie ed è in linea con gli obiettivi strategici dell'Istituto
- La scuola sviluppa e promuove metodologie di formazione aggiornate (approcci multimediali, e-learning, blended learning, ricerca-azione), sia attraverso il PNSD, sia attivando corsi di formazione interni, legati anche al progetto [CI@ssi2.0](#), sia aderendo a progetti innovativi come Avanguardie Educative (INDIRE)

Punti di forza

- Sono ben identificate le competenze presenti a livello di singoli individui e dell'intera istituzione
- Grazie alla Funzione Strumentale dedicata alla Formazione/Sviluppo risorse umane, sono sviluppate e promosse metodologie di formazione aggiornate (approcci multimediali, e-learning, blended learning)
- La scuola investe molto, da alcuni anni, sulla formazione sulle nuove tecnologie applicate alla didattica

Aree da migliorare

- E' spesso carente una formazione specifica del personale sulle competenze di carattere gestionale e organizzativo, per cui non sempre le figure che rivestono ruoli apicali e organizzativi (ad es. le Funzioni Strumentali) hanno le reali competenze per svolgere il compito al meglio
- Dovrebbe essere migliorata la fase che concerne il discutere, stabilire e comunicare una strategia per lo sviluppo delle competenze. Questo include l'accordo su un piano generale di formazione basato sui bisogni presenti e futuri individuali e dell'organizzazione (con la distinzione, ad esempio, fra attività formative obbligatorie e opzionali)
- Dovrebbero essere maggiormente valutati gli impatti dei piani di formazione e sviluppo in relazione ai costi delle attività attraverso il monitoraggio, l'analisi costi/benefici, i contenuti formativi, attraverso la comunicazione a tutto il personale e misurarne l'impatto sulle pratiche educative / metodologie
- E' carente una vera e propria strategia per lo sviluppo delle competenze

Idee per il miglioramento

- Prevedere una formazione specifica del personale sulle competenze di carattere gestionale e organizzativo, in modo da dare a coloro che sono interessati a rivestire ruoli apicali e

- organizzativi competenze coerenti e idonee
- Collegare agli obiettivi strategici una lista di competenze da sviluppare

Evidenze

P.T.O.F.

Scuola in chiaro

Documentazione a disposizione degli uffici

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	75
<i>Punteggio do</i>	75
<i>Punteggio check</i>	60
<i>Punteggio act</i>	55
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	65



Criterion 3: Personnel

3.3. Involve staff through the development of dialogue and empowerment

Synthetic overview of the sub-criterion

- Nella scuola è presente una comunicazione trasparente, basata sul sito e sulle occasioni collegiali di condivisione di informazioni, documenti, obiettivi, risultati (principalmente Collegio docenti e Consigli di indirizzo)
- Tramite il P.T.O.F., le riunioni collegiali e i sistemi di autovalutazione (SNV e CAF), il personale viene coinvolto nello sviluppo di piani e strategie, nella definizione degli obiettivi, nella progettazione di processi e nella definizione e attuazione delle azioni di miglioramento
- Annualmente vengono condotte indagini sul personale (questionari di customer satisfaction), i cui risultati (in sintesi grafica) vengono condivisi nel Collegio docenti e pubblicate sul sito
- Attraverso le riunioni delle RSU vengono consultati regolarmente i rappresentanti del personale

Punti di forza

- Comunicazione trasparente, basata sul sito e sulle occasioni collegiali di condivisione di informazioni, documenti, obiettivi, risultati
- Coinvolgimento del personale nello sviluppo di piani e strategie, nella definizione degli obiettivi, nella progettazione di processi e nella definizione e attuazione delle azioni di miglioramento
- Indagini condotte annualmente sul personale (questionari di customer satisfaction), i cui risultati (in sintesi grafica) vengono condivisi nel Collegio docenti e pubblicate sul sito
- Il lavoro di gruppo è fortemente incoraggiato (commissioni, Ambiti disciplinari, CdC)

Aree da migliorare

- Necessità di trasformare i risultati emersi dalle indagini sul personale in azioni concrete di miglioramento
- Necessità di trovare modalità formalizzate di raccolta di idee e suggerimenti da parte del personale (oltre a quelle già esistenti, come i Collegi dei docenti e i Consigli di indirizzo)
- Necessità di creare un ambiente che favorisca la formulazione di idee e suggerimenti da parte del personale e sviluppare modalità appropriate allo scopo (modelli per la formulazione e raccolta di suggerimenti, lavori di gruppo, brainstorming)
- Le attività degli Ambiti disciplinari sono fortemente strutturate, ma lo spazio per la progettazione è limitato, in modo particolare per le attività pluridisciplinari

Idee per il miglioramento

- Creare modelli per la formulazione e raccolta di suggerimenti e organizzare periodicamente riunioni di brainstorming con il personale, nell'ambito, ad esempio, dei percorsi di autovalutazione

- Implementare l'autoaggiornamento al fine di rinforzare ulteriormente il lavoro di gruppo e la progettazione di attività trasversali alle discipline

Evidenze

P.T.O.F.

Verbali Organi collegiali

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	70
<i>Punteggio do</i>	70
<i>Punteggio check</i>	55
<i>Punteggio act</i>	50
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	60



Criterio 4: Partnership e risorse

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La scuola identifica i partner strategici, con cui ha rapporti sistematici di collaborazione, sia per l'elaborazione del P.T.O.F. che per le attività di alternanza scuola-lavoro, per la realizzazione di progetti e attività specifiche, per la costituzione del CTS, per l'attivazione di scambi di mobilità internazionale (negli ultimi due aa.ss. gli studenti dell'Istituto hanno partecipato al programma Erasmus Plus con il progetto Take Off)
- Con i partner vengono stabiliti appropriati accordi di collaborazione, coerenti con la natura delle relazioni e con il dettaglio di compiti e responsabilità di ciascuna delle parti; gli accordi vengono portati all'attenzione del Consiglio di Istituto e sono dettagliati nel P.T.O.F., nella sezione 2. Presentazione dell'Istituto
- Grazie agli accordi di collaborazione, vengono sviluppati e attuati progetti congiunti con altre istituzioni pubbliche, in particolare del settore scolastico, ma anche delle istituzioni pubbliche, degli enti locali, dei servizi sanitari, che consentono una ottimizzazione delle risorse, umane, economiche, materiali, legate alle strutture. Negli ultimi anni accordi di questo tipo hanno dato un importante contributo alla formazione e allo sviluppo delle risorse umane (con le azioni legate al PNDS, ai neoassunti, all'autovalutazione con CAF e SNV)
- L'attivazione di partnership multifunzionali (servizi di assistenza medica, sociale, psicologica, di prevenzione dell'abbandono scolastico, di educazione alla salute e alla sicurezza, servizi offerti da associazioni culturali e sport), contribuisce al processo educativo dei discenti

Punti di forza

- Vengono sviluppate partnership multifunzionali usando differenti risorse per contribuire al processo educativo dei discenti e alla formazione dei docenti in una prospettiva di apprendimento continuo
- Presenza di numerosi accordi, formalizzati in accordi di rete, accordi di collaborazione, convenzioni, partecipazione a consorzi
- Contributo importante che tali accordi hanno dato negli ultimi anni alla formazione e allo sviluppo di risorse umane
- Partecipazione a progetti coinvolgenti altre istituzioni, con grande attenzione alla suddivisione dei compiti e delle responsabilità, in forte accordo con gli obiettivi strategici delle istituzioni

Aree da migliorare

- Mancanza di un database (foglio di calcolo) che elenchi tutti i partner (anche internazionali) con cui si hanno rapporti di collaborazione, evidenziandone caratteristiche, punti di forza e punti di debolezza
- Ristretto a poche persone la collaborazione e lo scambio con le istituzioni esterne (sono sempre gli stessi che danno disponibilità)

- È carente, a confronto degli sforzi applicati, il numero di partnership tra facoltà/ sezioni/ dipartimenti/ ordini e gradi di scuola e la loro ricaduta sugli obiettivi strategici dell'istituzione
- È carente la partnership con la scuola primaria e con quella secondaria di primo grado volta all'attuazione di progetti congiunti
- Necessità di stimolare e organizzare partnership orientate all'esecuzione di specifici compiti e sviluppare e attuare progetti congiunti con altre istituzioni pubbliche

Idee per il miglioramento

- Creazione di un database (foglio di calcolo) che elenchi tutti i partner (anche internazionali) con cui si hanno rapporti di collaborazione, evidenziandone caratteristiche, punti di forza e punti di debolezza
- Trovare modalità per allargare l'interesse e la partecipazione attiva ai progetti
- Favorire le partnership con enti ed istituzioni pubbliche in base ai territori di provenienza dei ragazzi, sia provinciali ma anche nazionali e internazionali in caso di ragazzi stranieri
- Proporre alle scuole primarie e secondarie di primo grado progetti da attuare nella nostra scuola

Evidenze

P.T.O.F.

Verbali riunioni Consiglio di Istituto

Atti costituzione CTS

Protocolli d'intesa e accordi di rete

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	85
<i>Punteggio do</i>	80
<i>Punteggio check</i>	60
<i>Punteggio act</i>	45
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	70



Critero 4: Partnership e risorse

4.2. Sviluppare e implementare relazioni con i cittadini/ clienti

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La scuola utilizza tutti gli strumenti e i canali per assicurare un'informazione costante, trasparente, chiara, aggiornata circa la gestione dell'organizzazione, i processi organizzativi, le procedure, le delibere, gli incontri degli organi collegiali (con valenza esterna), le attività e i progetti. Il canale principale utilizzato è quello del sito web dell'Istituto e dei social network, in particolare Facebook
- Attraverso l'attività Relazione scuola/famiglie, dell'Area organizzativa del P.T.O.F., viene incoraggiato il coinvolgimento attivo degli studenti e delle famiglie, stimolandole ad esprimere i loro bisogni e necessità, utilizzando ad esempio i questionari di customer satisfaction di CAF e SNV
- Gli studenti e le famiglie, inoltre, hanno una parte attiva nell'elaborazione del P.T.O.F. e nella sua revisione annuale, come anche nei processi di autovalutazione con CAF e SNV, ai quali partecipano esprimendo dei membri all'interno, rispettivamente, del GAV e del NIV (Nucleo Interno di Valutazione)
- La scuola è aperta ad idee, suggerimenti e reclami di studenti e famiglie, che raccoglie nel corso di riunioni specifiche cui partecipano esponenti di questi, tra le quali, ad esempio, i Consigli di Classe e il Consiglio di Istituto; ma anche con incontri diretti, che vengono fatti, in prima istanza, su richiesta, dal Vicario, e, in seconda istanza, se necessario, dal DS. Non sono definiti, invece, meccanismi formalizzati per raccogliere suggerimenti e reclami

Punti di forza

- Sito web della scuola, ben strutturato e costantemente aggiornato
- L'Istituzione incoraggia il coinvolgimento delle famiglie ed ha attivato un'azione nel precedente piano di miglioramento di CAF che aveva come obiettivo un maggiore coinvolgimento di queste
- Impegno della scuola nel migliorare le situazioni di criticità segnalate da studenti e famiglie, anche con il supporto di partner esterni, quali, per fare un esempio, il Centro Communitas di Grosseto, le associazioni presenti sul territorio, i servizi socio-sanitari
- Presenza della FS Gestione delle diversità, che mantiene relazioni con le famiglie di alunni in difficoltà (BES)

Aree da migliorare

- Mancanza di un sistema formalizzato per raccogliere suggerimenti e reclami di studenti e famiglie
- Mancanza di un'area del sito web della scuola che raccolga tutti i progetti e le attività cui l'Istituto partecipa
- Nonostante gli sforzi, il miglioramento nel coinvolgimento delle famiglie resta parziale

(pochi i questionari di customer satisfaction compilati e scarso interesse delle famiglie per alcuni settori della vita scolastica)

- Dovrebbe essere migliorata la politica attiva di informazione (circa la gestione dell'organizzazione, i poteri e la giurisdizione delle autorità interne ed esterne, l'organizzazione complessiva, i processi organizzativi, le procedure, le delibere, gli incontri degli organi collegiali)

Idee per il miglioramento

- Creare un'area del sito web della scuola che raccolga tutti i progetti e le attività cui l'Istituto partecipa
- Trovare il modo di coinvolgere le famiglie in tutti i settori della vita scolastica, proponendo attività di loro interesse e gradimento (visite ad aziende di famiglia, inviti a manifestazioni in cui sono coinvolti i figli, inviti per seminari dove i genitori possano parlare alle classi della loro attività/esperienza....)
- Allestire un'area nel sito della scuola in cui i discenti e le famiglie possano lasciare idee e suggerimenti
- Per la componente famiglie organizzare un incontro del rappresentante d'Istituto con i rappresentanti dei genitori delle classi per condividere bisogni e necessità e per coinvolgere le famiglie nei piani di gestione della scuola

Evidenze

P.T.O.F.

Verbali riunioni Consiglio di Istituto

Verbali riunioni Consigli di Classe in cui sono presenti studenti e genitori

Questionari di customer satisfaction

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	80
<i>Punteggio do</i>	70
<i>Punteggio check</i>	60
<i>Punteggio act</i>	50
<i>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</i>	50



Critério 4: Partnership e risorse

4.3 Gestire le risorse finanziarie

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La scuola allinea la gestione finanziaria agli obiettivi strategici, come viene dettagliato nel P.T.O.F., che dedica sezioni specifiche alla definizione degli obiettivi strategici e piani operativi, delle scelte organizzative e gestionali, del fabbisogno di risorse umane, di infrastrutture, di risorse materiali. Inoltre, la scuola ogni anno nel Collegio dei docenti del mese di ottobre definisce le attività e le funzioni annuali del P.T.O.F., cui poi il Consiglio di Istituto destina le risorse economiche dettagliate nel Programma annuale
- La trasparenza finanziaria e dei bilanci è garantita dalla pubblicazione dei Verbali del Consiglio di Istituto nel sito della scuola e dall'affissione all'albo del Programma annuale
- L'Istituto, attraverso la valutazione finale del P.T.O.F., sia annualmente che dopo il triennio cui si riferisce il documento, fa un'analisi dei costi/benefici delle attività e dei progetti, con l'obiettivo di assicurare una gestione efficiente delle risorse finanziarie. L'analisi, tuttavia, è limitata alle attività e progetti del P.T.O.F. e non viene estesa a tutte le attività della scuola che prevedono spesa
- La dirigenza attua una comunicazione costante sulle risorse a disposizione della scuola e su quelle che, in base al Programma annuale vengono destinate agli specifici indirizzi di studi e a specifiche attività, quali, per fare un esempio, l'alternanza scuola-lavoro

Punti di forza

- Allineamento nel P.T.O.F. della gestione finanziaria agli obiettivi strategici
- Trasparenza finanziaria e dei bilanci
- L'Istituzione è molto attiva e attenta al coinvolgimento delle famiglie
- L'istituzione è consapevole della carenza ed ha attivato un'azione nel piano di miglioramento che ha come obiettivo il coinvolgimento delle famiglie
- Il budget finanziario annuale viene effettuato sulle entrate sicure allineando la gestione finanziaria agli obiettivi strategici

Aree da migliorare

- Manca un'analisi di rischi e outcome potenziali delle decisioni finanziarie
- Manca un'analisi dei costi/benefici di tutte le attività e dei progetti dell'Istituto
- Razionalizzare in modo più efficace le risorse

Idee per il miglioramento

- Elaborare e sviluppare un sistema di analisi di rischi e outcome potenziali delle decisioni finanziarie
- Esiste un monitoraggio dei costi ma è carente la fase di analisi oppure è poco condivisa con il personale
- Incrementare nei budget dati di performance non finanziari

Evidenze

P.T.O.F.

Verbali riunioni Consiglio di Istituto

Piano annuale

Albo della scuola

Questionari di customer satisfaction

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	80
<i>Punteggio do</i>	75
<i>Punteggio check</i>	60
<i>Punteggio act</i>	50
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	65



Critero 4: Partnership e risorse

4.4 Gestire le informazioni e la conoscenza

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La scuola ha sviluppato un sistema organizzato per la gestione e la conservazione delle informazioni diffuse all'interno dell'organizzazione (dai progetti, alle comunicazioni interne, agli atti amministrativi, a tutti i documenti ufficiali), attraverso gli uffici (che utilizzano un sistema di protocollo informatizzato) e il sito web, curato da un esperto web master. Più debole, invece, il sistema di conservazione delle esperienze e buone pratiche didattiche, che nelle CI@ssi2.0 e nel DOL vengono raccolte nelle piattaforme Moodle e ACCEDI (ma solo per gli indirizzi di studi Servizi Commerciali CI@ssi2.0 e Servizi Commerciali e Liceo Artistico DOL). Non c'è, tuttavia, una selezione e uno spazio di raccolta delle esperienze più importanti
- Le informazioni pertinenti provenienti dall'esterno vengono ricevute a mezzo posta elettronica dall'Ufficio Personale, che le inoltra sempre al DS, al Vicario, ai collaboratori, per una prima scrematura; vengono poi (dal DS e dallo staff, ma quando immediatamente riconoscibili anche dall'Ufficio che le riceve) inviate ai responsabili delle varie aree organizzative e funzionali della scuola, secondo i compiti previsti dal Piano delle attività del P.T.O.F.
- Il sistema per la gestione e la conservazione delle informazioni descritto consente di assicurare che venga conservato all'interno dell'organizzazione il patrimonio di conoscenze e informazioni, in modo che, in caso di ricambio del personale, sia a disposizione dei nuovi nominati
- E' difficoltoso monitorare costantemente le informazioni e la conoscenza all'interno dell'organizzazione, assicurandosi la reale ricezione di queste da parte del personale, considerata la consistente e necessaria quantità quotidiana di comunicazioni interne ed esterne
- Tramite il sito web e le riunioni degli organi collegiali, viene assicurato a tutto il personale, in base anche ai compiti e ai ruoli, l'accesso alle informazioni e alla conoscenza (comunicazioni, progetti, iniziative, novità normative, materiali didattici, dati), con particolare attenzione ai cambiamenti interni e ai processi di miglioramento
- Per facilitare la diffusione delle informazioni a tutti i portatori d'interesse, vengono spesso utilizzati formati di carattere divulgativo, tra i quali slide in Power Point e comunicati stampa/articoli gestiti dalla funzione del Piano delle attività del P.T.O.F. Comunicazione interna ed esterna

Punti di forza

- Efficace gestione e conservazione delle informazioni (progetti, comunicazioni interne, atti amministrativi, documenti ufficiali)
- E' assicurato a tutto il personale l'accesso alle informazioni e ai materiali attraverso il sito della scuola, organizzato per aree tematiche e per annualità, il quale garantisce la conservazione del patrimonio di conoscenze e informazioni del personale che lascia la scuola
- I materiali didattici sono raccolti nella piattaforma del corso serale e in quella della ci@sse

- 2.0 e nell'area Materiale didattico del registro elettronico
- Coerentemente con gli obiettivi strategici ed operativi, c'è una riflessione continua sullo sviluppo di processi sempre più efficaci per gestire le informazioni e la conoscenza all'interno dell'organizzazione

Aree da migliorare

- Mancanza di un sistema uniforme di raccolta e conservazione delle esperienze e buone pratiche didattiche, che nelle Cl@ssi2.0 e nel DOL vengono raccolte nelle piattaforme Moodle e ACCEDI (ma solo per gli indirizzi di studi Servizi Commerciali Cl@ssi2.0 e Servizi Commerciali e Liceo Artistico DOL)
- Non sempre l'Ufficio che riceve le informazioni dall'esterno ha chiaro il Piano delle attività del P.T.O.F. e l'organigramma, pertanto non indirizza informazioni importanti alle persone che rivestono il ruolo e la funzione specifica per prenderle in carico
- Scarso il monitoraggio dell'efficacia delle informazioni
- Sito molto ampio e quindi per alcuni settori dispersivo

Idee per il miglioramento

- Sviluppare, a seconda dell'utenza (in particolare per studenti), la diffusione di informazioni e dati in formati "amichevoli" (user friendly)
- Introdurre sul sito e sul registro elettronico un sistema analogo a quello della piattaforma moodle che consenta di monitorare chi accede e quando accede(per le famiglie)
- Dovrebbero essere migliorati i canali comunicativi: non solo la comunicazione ufficiale in pdf sul sito, non solo la pagina del sito, ma un sistema di newsletter sintetiche, essenziali e che rimandano ai link sul sito o forniscono informazioni utili eventualmente da approfondire in altro modo
- Standardizzare un processo di elaborazione e utilizzo delle informazioni provenienti dall'esterno
- Creazione archivio Buone pratiche didattiche, accessibile da sito dell'Istituto in versione online

Evidenze

P.T.O.F.

Verbali riunioni organi collegiali e relativi allegati

Questionari di customer satisfaction

Materiale prodotto dalla funzione del P.T.O.F.

Comunicazione interna ed esterna

Mastercom

Piattaforma Moodle

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	75
<i>Punteggio do</i>	75
<i>Punteggio check</i>	50
<i>Punteggio act</i>	45
<i>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</i>	60



Critério 4: Partnership e risorse

4.5. Gestisca la tecnologia

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La scuola attua una politica efficiente di gestione delle tecnologie, che vengono applicate a tutti i campi dei processi e della didattica, coerentemente con gli obiettivi strategici e operativi definiti nel P.T.O.F.
- La scuola applica efficientemente le tecnologie per gestire le attività e la conoscenza; sostenere la didattica (adesione a Avanguardie Educative e creazione sistema osservazione competenze online) e le attività di apprendimento (progetto CI@ssi2.0) e di miglioramento; sostenere l'interazione con i portatori d'interesse e i partner (posta elettronica e social network, in particolare Facebook); gestire le risorse finanziarie
- La scuola è attenta ai progressi tecnologici e alle innovazioni significative, che vengono adottate e sperimentate sia nei processi della scuola che negli aspetti legati alla didattica

Punti di forza

- Attenzione alle nuove tecnologie, che vengono applicate a tutti i campi dei processi e della didattica, coerentemente con gli obiettivi strategici e operativi definiti nel P.T.O.F.
- Utilizzo della tecnologia come supporto per interagire con le famiglie dato che il colloquio in molti casi è carente
- Vengono applicate efficientemente le tecnologie per sostenere le attività di apprendimento e di miglioramento

Aree da migliorare

- Mancanza di un monitoraggio sistematico dei vantaggi apportati dalle tecnologie, in termini di costi/benefici
- In alcuni settori, ad esempio i contatti con le famiglie, un uso ampio delle tecnologie non è supportato da mezzi o da una conoscenza tecnologica da parte di tutte le parti coinvolte tali da consentire l'efficacia della comunicazione e dei processi
- Necessità di potenziare l'uso delle tecnologie in alcuni indirizzi di studio
- Sostenere lo sviluppo e la gestione dei social network

Idee per il miglioramento

- Creare un sistema di monitoraggio sistematico dei vantaggi apportati dalle tecnologie, in termini di costi/benefici, utilizzando dati concreti e organizzandoli in fogli di calcolo, da sottoporre a un'attenta valutazione della dirigenza e dello staff
- Monitorare l'utilizzo delle tecnologie da parte dei portatori di interesse, in particolare famiglie e studenti
- Installare in tutte le aule un proiettore o una LIM che permettano un'attività didattica improntata sulle nuove tecnologie
- Utilizzare migliori strumenti informatici per una comunicazione che integri note ufficiali, avvisi, informazioni utili, scadenze attraverso un sistema di newsletter, notifiche nelle app

ambiente“social”

Evidenze

P.T.O.F.

Verbali riunioni organi collegiali e relativi allegati

Documenti prodotti nell'ambito di CAF e SNV

(RAV e relativi Piani di miglioramento)

Punteggio

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



Critero 4: Partnership e risorse

4.6. Gestisca le infrastrutture

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La scuola bilancia efficacia ed efficienza delle infrastrutture con i bisogni e le aspettative dei discenti/delle famiglie e con le esigenze specifiche dei vari corsi di studi. Attualmente, i corsi Servizi Commerciali, Tecnico Grafica e Comunicazione, Liceo Artistico hanno strutture, spazi e laboratori adeguati, mentre il Liceo Musicale necessiterebbe, come evidenziato anche nel P.T.O.F. alla sezione 12. Fabbisogno di infrastrutture e di risorse materiali, di una sede autonoma con laboratori musicali specifici
- La scuola assicura un uso economico ed ergonomico degli spazi e delle attrezzature tecniche (investendo, come previsto dalla normativa, nella dematerializzazione e nella ridefinizione degli spazi, laddove possibile, in linea con un'idea di aula3.0). Dal punto di vista della sicurezza e dell'abbattimento delle barriere architettoniche, tuttavia, come segnalato nel P.T.O.F. e nei documenti ufficiali inviati alla Provincia di Grosseto, occorre fare alcuni adeguamenti alla normativa vigente
- Sul piano dei servizi di trasporto, la scuola ha scelto la settimana su 5 giorni, che ha portato alla necessità di definire nuovi accordi con i gestori degli stessi servizi. Sarebbe opportuno, per garantire un risparmio dei consumi, che un maggior numero di scuole della città seguisse questo esempio
- Sul piano dei consumi, è da evidenziare che la scuola attua, in accordo con la società che gestisce il sistema di raccolta e smaltimento, la raccolta differenziata, alla quale ha sensibilizzato gli studenti con un progetto specifico. Assente è, invece, l'utilizzo di fonti rinnovabili di energia (come pannelli solari e fotovoltaici), l'utilizzo delle quali è, tuttavia, di competenza della Provincia di Grosseto
- Sul piano del rispetto per gli spazi e le attrezzature della scuola, è stato introdotto nel Regolamento di Istituto un articolo che prevede che la segnalazione di eventuali danni riscontrati e il risarcimento da parte del/i responsabile/i. Qualora questi non venga individuato, il risarcimento sarà effettuato in modo collettivo
- La scuola dispone di un ampi parcheggi (nelle varie sedi) a disposizione del personale, con spazi adibiti a portatori di handicap e rampe di accesso per l'abbattimento delle barriere architettoniche
- La scuola dispone di tutti i documenti previsti dalla normativa sulla sicurezza, che vengono regolarmente rivisti e aggiornati

Punti di forza

- Disponibilità di sedi adeguate ai vari indirizzi di studi (ad eccezione del Liceo Musicale)
- Sistema per la rilevazione e il risarcimento dei danni alle strutture ai materiali della scuola, individuato nel Regolamento di Istituto
- Esistenza di un ufficio pubbliche relazioni con ampi orari e disponibilità
- Presenza di un congruo numero di laboratori tecnologici
- Viene garantito un utilizzo efficace ed efficiente degli edifici e delle attrezzature, in particolare quelle tecnologiche

Aree da migliorare

- Necessità per il Liceo Musicale di una sede autonoma con laboratori musicali specifici
- Danni alle strutture da parte degli studenti (i locali non sono sentiti propri da chi li utilizza)
- Necessità di garantire il mantenimento di edifici, uffici e attrezzature nel rispetto dei vincoli ambientali e assicurando efficienza ed economicità dei costi relativi

Idee per il miglioramento

- Fare in modo che il Liceo Musicale consolidi, come erogatore di formazione ma anche come punto di riferimento per 'organizzazione di eventi di carattere musicale, la sua importanza per il territorio, in modo che gli Enti locali percepiscano la necessità di investire in infrastrutture e risorse materiali, come input per lo sviluppo del territorio
- Sviluppare politiche per la personalizzazione delle strutture da parte di chi le usa (ad esempio introducendo armadietti e delegandone le responsabilità , attrezzare locali adibiti a momenti informali di incontro fra studenti...)
- Implementare la strumentazione e i materiali nei laboratori scientifici

Evidenze

P.T.O.F.

Verbali riunioni organi collegiali e relativi allegati

Regolamento di Istituto

Documenti interni legati alla normativa sulla sicurezza

Questionari di customer satisfaction

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	70
<i>Punteggio do</i>	70
<i>Punteggio check</i>	65
<i>Punteggio act</i>	60
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	65



Critero 5: Processi

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La scuola nel P.T.O.F. identifica e descrivere sistematicamente i processi chiave, assicurando che essi supportino gli obiettivi strategici. In questo, un contributo importante viene dato dai sistemi di autovalutazione, CAF e SNV, che consentono un'analisi molto dettagliata dei processi-chiave, con la possibilità di migliorarli nei relativi Piani di miglioramento
- Indici di performance e di miglioramento sono utilizzati nell'agenzia formativa in conformità con norme ISO 9001:2008 e 9004:2008. C'è un Manuale della qualità, in cui sono definiti tutti i processi, vengono ripartite le responsabilità. Periodicamente, vengono effettuati audit interni e annualmente il riesame della direzione controlla il raggiungimento degli obiettivi e ne formula di nuovi, pianificando azioni correttive e preventive
- I titolari dei processi sono chiaramente identificati nel P.T.O.F. e nell'organigramma; a questi vengono assegnati precisi compiti e responsabilità, specificati nello stesso P.T.O.F. e formalizzati negli incarichi
- Il personale e gli altri portatori di interesse esterni sono coinvolti nella progettazione dei processi-chiave in fase di elaborazione del P.T.O.F. e nella riflessione sugli stessi attraverso i processi di autovalutazione
- Ai processi vengono destinate le risorse, umane ed economiche, in sede di elaborazione del Programma annuale, in base all'importanza del loro contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'organizzazione
- La dirigenza, con l'aiuto dello staffe del coordinatore del P.T.O.F., coordina e gestisce l'interrelazione tra i processi, in modo che non siano slegati fra loro, ma ci sia una sinergia funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi
- La partecipazione del DS e dello staff a seminari e incontri organizzati principalmente dal MIUR e dall'USR garantisce un proficuo benchmarking fra le istituzioni scolastiche, utile per un confronto fra i processi e una contaminazione di buone pratiche
- La partecipazione del DS e dello staff a seminari e incontri con soggetti esterni (associazioni di categoria, enti locali, rappresentanti del sistema produttivo) garantisce un proficuo benchmarking fra scuola e soggetti esterni, utile per un confronto fra i processi e una mutazione di buone pratiche

Punti di forza

- Chiarezza nell'identificazione e nella descrizione dei processi-chiave, come anche dei titolari degli stessi, con relativi compiti e responsabilità
- Presenza di un organigramma con responsabili per ciascun settore di riferimento
- Riflessione periodica sui processi-chiave, favorita anche dall'autovalutazione con CAF e SNV
- Benchmarking fra istituzioni scolastiche e fra scuola e soggetti esterni
- Vengono raccolti, registrati e recepiti i requisiti previsti dalla normativa riguardanti i processi dell'organizzazione, analizzandoli e avanzando proposte di snellimento dei processi stessi

Aree da migliorare

- E' carente la valutazione sistematica dei risultati effettivi legati ai processi-chiave, anche in termini di analisi costi/benefici
- Non per tutti i processi è definita una carta di responsabilità per il titolare
- E' carente la definizione di indicatori di processo e obiettivi di performance, per la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi e del livello di efficienza, qualità, efficacia

Idee per il miglioramento

- Sviluppare un sistema di valutazione dei risultati effettivi legati ai processi-chiave, anche in termini di analisi costi/benefici
- Sviluppare indicatori di processo e definire obiettivi di performance, in modo da facilitare la valutazione dei relativi risultati
- Rinforzare l'analisi dei processi chiave attraverso la definizione di i rischi e i fattori critici di successo, introducendo una lista di compiti e responsabilità con indicatori per ciascuna processo

Evidenze

P.T.O.F.

Verbali riunioni Consiglio di Istituto

Programma annuale

Documenti elaborati per CAF e SNV, in particolare RAV e Piani di miglioramento

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	80
<i>Punteggio do</i>	75
<i>Punteggio check</i>	45
<i>Punteggio act</i>	40
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	60



Critero 5: Processi

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- Studenti, famiglie e altri stakeholder vengono coinvolti nella progettazione in fase di elaborazione del P.T.O.F. e nel miglioramento di servizi e prodotti in fase di autovalutazione con CAF e SNV, che prevedono anche la somministrazione di questionari di customer satisfaction
- La scuola definisce regolamenti interni chiari e ne garantisce la diffusione tramite il sito web della scuola, facilitandone la conoscenza per gli studenti tramite attività laboratoriali previste ad inizio di a.s. in fase di accoglienza delle classi prime
- La scuola utilizza molteplici canali di informazione per garantire una comunicazione chiara, trasparente ed efficace: tra questi, il sito web, il Registro elettronico, Mastercom, i social network (in particolare Facebook)
- L'accessibilità alla scuola è garantita con orari di apertura degli uffici compatibili con tutte le esigenze degli stakeholder (quindi sia mattutini che pomeridiani). La scuola ha previsto, inoltre, un ufficio specifico, l'URP, con funzione di filtro e di facilitazione dell'accesso agli uffici specifici a seconda del bisogno dell'utenza. Da sottolineare che la principale documentazione del sito ad uso di studenti e famiglie è tradotta nelle principali lingue straniere parlate dalle famiglie degli studenti
- Il Piano di formazione del personale previsto nel P.T.O.F. prevede un rafforzamento continuo e costante delle abilità e competenze professionali del personale, specialmente quelle digitali (cui contribuisce il PNSD), al fine di garantire un servizio agli stakeholder sempre più efficiente ed efficace
- La scuola sonda e valuta l'adeguatezza dei servizi offerti ai discenti/alle famiglie e agli altri portatori di interesse conducendo indagini regolari tramite i questionari di customer satisfaction

Punti di forza

- Coinvolgimento attivo di studenti, famiglie e altri stakeholder nella progettazione e nel miglioramento di servizi e prodotti
- Presenza di regolamenti interni chiari e loro diffusione
- Utilizzo di molteplici canali di informazione (in particolare basati sulle nuove tecnologie) per garantire una comunicazione chiara, trasparente ed efficace
- Il registro elettronico e il sito rappresentano un importante canale di comunicazione con i discenti/le famiglie e altri stakeholder
- Sono condotte indagini regolari sul livello di soddisfazione per i servizi offerti
- Nel sito sono disponibili informazioni appropriate e affidabili per aiutare e sostenere i discenti/le famiglie e gli altri principali portatori di interesse
- Viene assicurata l'accessibilità degli uffici anche in orario pomeridiano

Aree da migliorare

- Carezza di sistemi funzionali per la gestione dei reclami
- E' carente la definizione di standard di qualità per i servizi, i prodotti e le informazioni

- Con il servizio Mastercom viene effettuata una comunicazione efficace alle famiglie ma manca la possibilità di interazione con le stesse
- Necessità di migliorare la promozione del questionario di customer satisfaction nella componente famiglie
- Coinvolgere maggiormente i discenti/le famiglie e altri principali portatori di interesse nella progettazione e sviluppo di fonti e canali di informazione

Idee per il miglioramento

- Introdurre sistemi funzionali per la gestione delle richieste e dei reclami utilizzando strumenti del web 2.0
- Elaborare sistemi funzionali per la gestione dei reclami da parte degli stakeholder
- Coinvolgere discenti e famiglie per la definizione di standard di qualità attraverso focus group e incontri con lo staff della Dirigenza (incontri che vengono fatti solo in caso di situazioni problematiche mentre potrebbero diventare sistematici)
- Attraverso un focus group coinvolgere più efficacemente i discenti, le famiglie e altri stakeholder nella progettazione e nel miglioramento di servizi e prodotti
- Coinvolgere i rappresentanti dei discenti e delle famiglie nella progettazione di canali di informazione più adeguati al cittadino / cliente

Evidenze

P.T.O.F.

Sito web della scuola

Questionari di customer satisfaction

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	75
<i>Punteggio do</i>	70
<i>Punteggio check</i>	60
<i>Punteggio act</i>	55
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	65



Criterio 5: Processi

5.3 Innovare i processi coinvolgendo i cittadini/clienti

Sintesi complessiva del sottocriterio

- La partecipazione del DS e dello staff a seminari e incontri con soggetti esterni (associazioni di categoria, enti locali, rappresentanti del sistema produttivo) e con altre scuole garantisce un proficuo benchmarking, utile per un confronto e una mutazione di buone pratiche
- I portatori di interesse vengono coinvolti nelle innovazioni e nella loro programmazione in sede di elaborazione del P.T.O.F.
- La scuola garantisce un impegno a garantire le risorse necessarie per l'innovazione aderendo a progetti del MIUR, dell'USR, del FSE

Punti di forza

- Coinvolgimento dei portatori di interesse nelle innovazioni e nella loro programmazione
- Partecipazione a progetti del MIUR, dell'USR, del FSE per garantire le risorse necessarie per l'innovazione
- Numerosissimi i corsi di aggiornamento e di formazione per il personale per l'innovazione
- Quest'anno è richiesto un feedback per valutare l'efficacia dei corsi
- Uso di piattaforma e-learning per gli studenti del corso Diplomarsi online e per le classi 2.0 in cui i docenti inseriscono materiali autoprodotti o reperiti sul Web
- L'istituzione apprende attivamente dalle innovazioni di altre organizzazioni a livello regionale e nazionale attraverso le reti di scuole

Aree da migliorare

- Carezza di conoscenza di istituzioni scolastiche europee, in un'ottica di benchmarking e di mutazione di buone pratiche innovative
- Da potenziare il coinvolgimento degli stakeholder nei processi per l'innovazione
- Necessità di destinare risorse finanziarie per introdurre gli strumenti digitali in tutte le aule
- Dovrebbero essere identificati, analizzati e superati attivamente gli ostacoli all'innovazione e al rinnovamento
- Migliorare sistema osservazione competenze chiave e di cittadinanza

Idee per il miglioramento

- Adesione a progetti di mobilità internazionale per dirigenti scolastici e personale con incarichi di responsabilità, che favoriscano conoscenza di istituzioni scolastiche europee, in un'ottica di benchmarking e di mutazione di buone pratiche innovative dei processi
- Coinvolgere gli stakeholder nei processi di innovazione attraverso un progetto specifico, raccolto in particolare agli studenti e alle famiglie degli studenti della scuola secondaria di

- primo grado
- Potenziare la collaborazione con l'esterno attraverso la sperimentazione di nuovi servizi anche amministrativi, con particolare riferimento e attenzione alle esigenze delle famiglie
- Disporre in tutte le aule videoproiettori o LIM
- Elaborazione delle schede online per l'osservazione delle competenze, inserimento nel sito dell'Istituto, predisposizione dell'e-book con l'indicazione delle competenze e delle modalità di osservazione

Evidenze

P.T.O.F.

Questionari di customer satisfaction

Piattaforme e-learning

Punteggio

<i>Punteggio plan</i>	80
<i>Punteggio do</i>	65
<i>Punteggio check</i>	60
<i>Punteggio act</i>	50
<i>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</i>	65



Critero 6: Risultati orientati al –cittadino/ cliente

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- Dai questionari di customer satisfaction rivolti a studenti e famiglie emerge un'immagine complessivamente positiva della scuola. Nello specifico, forniamo qualche dato rappresentativo:
 - Il 19% di studenti ritiene che la Dirigenza sia sempre disponibile ad ascoltare i problemi posti, mentre il 44% ritiene che sia spesso disponibile; solo il 6% sostiene che non ci sia mai disponibilità all'ascolto. Le percentuali aumentano in positivo nella componente genitori: la disponibilità c'è sempre per il 58%, spesso per il 30%, mentre mai solo per l'1,5%
 - Ritengono che gli insegnanti siano collaborativi e disponibili: fra gli studenti, il 29% sempre, il 49% spesso, solo l'1% mai; fra i genitori il 65% sempre, il 29% spesso, lo 0% mai
 - Il clima scolastico è ritenuto soddisfacente: fra gli studenti, dal 21,3% sempre, dal 41% spesso; fra i genitori, dal 49% sempre, dal 36%
 - L'immagine della scuola è ritenuta buona: fra gli studenti, dal 24% sempre, dal 32% spesso; fra i genitori, dal 44% sempre, dal 34% spesso
 - Le comunicazioni della scuola sono ritenute chiare e tempestive: fra gli studenti, dal 10% sempre, dal 30% spesso; fra i genitori, dal 61% sempre, dal 26% spesso
- Il coinvolgimento e la partecipazione degli studenti e delle famiglie nei processi decisionali dell'Istituto è una criticità della scuola, già emersa nel primo processo di autovalutazione con VALeS e con CAF e cui è stata, conseguentemente, dedicata un'azione di miglioramento intitolata "Favorire la partecipazione attiva e consapevole delle famiglie alla vita scolastica al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi formativo-educativi degli studenti". Nello specifico, c'è una positiva presenza delle 2 componenti nel Consiglio di Istituto, con studenti e genitori rappresentativi di quasi tutti gli indirizzi, con l'eccezione dell'ordinamento professionale, meno rappresentato (1 studente, nessun genitore). La criticità più grossa è tuttavia quella di una scarsa partecipazione ai Consigli di classe, soprattutto da parte dei genitori, ancora una volta dell'ordinamento professionale. Si segnala che, per il miglioramento della situazione, oltre alle azioni dei PdM di VALeS e CAF, è stato elaborato nel presente a.s. un progetto dal titolo "A scuola di partecipazione", finanziato dall'USR, come da Decreto 514 del 21 dicembre 2015. Il progetto si propone, fra gli obiettivi: incrementare la partecipazione studentesca alla vita della scuola; esprimere una rappresentanza di studenti in ogni organo rappresentativo della scuola.
- L'accessibilità agli uffici è garantita da orari di apertura quotidiani durante la mattina e, in alcuni giorni della settimana, anche nel pomeriggio, in modo da favorire i pendolari e i lavoratori. Per ragioni di efficienza degli stessi uffici, l'accesso durante la mattina è limitato alla fascia oraria 10-12; inoltre, è stato istituito un Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), con funzione di filtro ai vari uffici, in modo da semplificare i processi e dare una prima informazione agli utenti per gli aspetti di più immediata risoluzione. Per l'accessibilità ai diversamente abili, si fa notare che nelle sedi di piazza de' Maria e di via Pian d'Alma sono presenti pedane in ingresso all'interno e ascensore, mentre nella sede di via Brigate Partigiane è presente la pedana esterna, ma manca all'interno; inoltre, non è presente l'ascensore. Relativamente ai tempi di attesa si fa presente che questi sono in linea con quanto previsto dal Regolamento interno- tempi di evasione delle pratiche di ufficio, pertanto, come dimostrato dai risultati dei questionari di customer satisfaction c'è una sostanziale soddisfazione dal parte di studenti e famiglie per il servizio
- La scuola, secondo quanto previsto dalla normativa, dispone di regolamenti interni e di criteri di valutazione ben definiti. I criteri di valutazione degli studenti, ai fini della pubblicità, vengono inseriti nelle Programmazioni dei vari ambiti. La trasparenza dei regolamenti e dei processi di valutazione è garantita dalla pubblicazione nel sito della scuola. Inoltre, i principali regolamenti interni, in particolare il Regolamento di Istituto e il regolamento sul fumo, vengono presentati agli studenti in fase di accoglienza (soprattutto delle classi prime), con lettura e attività laboratoriali. Lo studio e l'analisi del Regolamento

di Istituto rientra anche nel Curriculum di Cittadinanza e Costituzione, rivolto alle classi del primo biennio.

- La scuola, per osservare in modo trasparente e chiaro le competenze (trasversali e di alternanza specifiche di indirizzo) che vengono valutate nelle certificazioni rilasciate agli studenti, ha elaborato attraverso gli ambiti disciplinari un sistema di osservazione delle competenze online. Questo, accompagnato da specifico tutorial a uso del docente, consente di osservare le competenze accedendo a schede di competenze caricate in modalità online. Le competenze vengono spuntate e in occasione degli scrutini il Coordinatore di classe fornisce al CdC un report che consente di assegnare una valutazione. In merito alla corrispondenza dei profili in uscita con le richieste del territorio e alla qualità della formazione in prospettiva dei futuri sbocchi professionali, si segnala che è in corso di realizzazione un PdM di SNV con un'azione, intitolata "La mappa dell'orientamento", che si propone di verificare che l'offerta formativa dell'Istituto sia conforme con i bisogni del territorio e con i percorsi di studi e formativi post-diploma, al fine di ritrarla, in modo da facilitare sia il successo formativo degli studenti nei percorsi di studi universitari e di formazione terziaria sia l'inserimento lavorativo. La stessa azione di miglioramento si propone anche di monitorare il percorso dell'alunno nel suo iter scolastico, dalla scuola secondaria di I grado all'ingresso nel mondo del lavoro, dell'Università, del settore terziario (placement). Da questo monitoraggio, emerge una percentuale relativamente alta di studenti neet, soprattutto nell'ordinamento professionale
- Dai questionari di customer satisfaction emerge che una parte di studenti dei corsi mattutini non ritiene che la scuola abbia laboratori funzionali ed attrezzature tecnologiche aggiornate (56%); il dato è di segno opposto nei corsi serali, in cui la risposta è negativa solo per il 29%. Il dato non viene confermato dai genitori, che in larga maggioranza rispondono in modo positivo alla domanda
- Dai questionari di customer satisfaction emerge che la scuola, pur avendo un sito internet ben organizzato e costantemente aggiornato, deve migliorare un po' l'efficacia della comunicazione
- Positiva è la percezione rispetto alla capacità della scuola di innovare e migliorarsi.

Punti di forza

- Trasparenza dei Regolamenti interni e dei Criteri di valutazione
- Lavoro svolto negli ambiti dell'innovazione e del miglioramento

Aree da migliorare

- Comunicazione: c'è trasparenza e pubblicità tramite il sito, il Registro elettronico e Mastercom, ma spesso anche disinformazione da parte di studenti e famiglie
- Potenziare la presenza dei genitori nei CdC e fare in modo che gli studenti che ne fanno parte siano consapevoli di impegni, doveri, responsabilità
- Organizzazione degli uffici: manca un coordinamento tra questi, per cui spesso le richieste non riescono ad arrivare a conclusione del corretto iter, rimanendo inevase
- Inserimento degli studenti diplomati nel mondo del lavoro e della formazione

Idee per il miglioramento

- Per fare in modo che gli studenti che ne fanno parte dei CdC consapevoli di impegni, doveri, responsabilità, portare a sistema progetti innovativi specifici, come il già citato "A scuola di partecipazione"
- Per incrementare l'inserimento degli studenti diplomati nel mondo del lavoro e della formazione, portare a sistema il monitoraggio del percorso dell'alunno nel suo iter scolastico, dalla scuola secondaria di I grado all'ingresso nel mondo del lavoro, dell'Università, del settore terziario (placement). In base ai dati emersi dal monitoraggio, ritrarre l'offerta formativa con interventi specifici, che la rendano maggiormente in linea con i bisogni del territorio e con i percorsi di studi e formativi post-diploma

Evidenze

Questionari di customer satisfaction

Regolamento interno- tempi di evasione delle pratiche di ufficio

Scuola in chiaro

Punteggio

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

o.																													
Punteggio CONFRONTI			0	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10						
COPERTURA		I risultati sono relativi alle aree pertinenti ed eventualmente segmentati quando appropriato.				Nessun risultato o indicazioni sporadiche				I risultati riguardano il 20% delle aree e/o attività pertinenti				I risultati riguardano il 40% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano il 60% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano il 80% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività pertinenti E sono segmentati quando appropriato			
Punteggio COPERTURA			0	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10						
Punteggio totale : 46																													



Criterio 6: Risultati orientati al –cittadino/ cliente

6.2 Gli indicatori di orientamento al cittadino/cliente

Sintesi complessiva del sottocriterio

- Il numero dei reclami è estremamente basso rispetto al totale delle pratiche e degli atti emessi nell'arco dell'a.s.. I tempi per il trattamento degli stessi è in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento
- Dai questionari di customer satisfaction risulta che il grado di soddisfazione per la scuola è generalmente piuttosto alto, con punte anche del 100% su alcuni indirizzi, ad esempio i Servizi Commerciali per la componente genitori. A questo dato, tuttavia, non corrisponde un incremento del numero degli iscritti alle classi prime (che per l'a.s. 2016-2017 è sostanzialmente stazionario rispetto all'a.s. 2015-2016)
- I tempi di gestione dei documenti sono in linea con quanto previsto dal Regolamento interno- tempi di evasione delle pratiche di ufficio, pertanto, come dimostrato dai risultati dei questionari di customer satisfaction c'è una sostanziale soddisfazione dal parte di studenti e famiglie per il servizio
- Il grado di importanza attribuita alla formazione del personale, dedicata a migliorare le competenze professionali e la comunicazione con i discenti/le famiglie, è piuttosto alto, come si evince dal numero di corsi di formazione che sono entrati a far parte del Piano di formazione contenuto nel P.T.O.F., coordinato da una specifica Funzione Strumentale
- Rispetto alle differenze di genere e al tema dell'atro, la scuola dimostra una sensibilità particolare, attivando progetti specifici (contenuti nel P.T.O.F.), come previsto anche dalla L. 107/2015, e instaurando collaborazioni continuative con l'ASL, in particolare il Codice Rosa coordinato dalla dott.ssa Doretti. Corrispondentemente, il numero di provvedimenti disciplinari annui nelle classi legati a fenomeni di questo tipo è bassissimo
- La scuola ha implementato nuove ed innovative modalità di relazione con i discenti/le famiglie, nell'ambito dell'azione di miglioramento di CAF intitolata "Coinvolgimento delle famiglie per favorire il successo scolastico degli studenti". Tra queste, la revisione e la semplificazione della modulistica, la creazione di un forum dei genitori sul sito della scuola, la revisione e ampliamento delle traduzioni della presentazione della scuola nelle lingue parlate dagli alunni, la consulenza ai genitori che richiedono informazioni su percorsi didattici, organizzazione e attività previste dalla scuola
- Come dimostra l'alto grado di soddisfazione per la scuola emerso dai questionari di customer satisfaction, gli orari di apertura degli uffici sono compatibili con tutte le esigenze degli stakeholder (quindi sia mattutini che pomeridiani). La scuola ha previsto, inoltre, un ufficio specifico, l'URP, con funzione di filtro e di facilitazione dell'accesso agli uffici specifici a seconda del bisogno dell'utenza. Da sottolineare che la principale documentazione del sito ad uso di studenti e famiglie è tradotta nelle principali lingue straniere parlate dalle famiglie degli studenti
- Dai dati a disposizione, reperibili sul portale Scuola in Chiaro, risulta che dei diplomati nell'a.s. 2012/2013, si è immatricolato all'Università nell'a.s. 2013/2014 il 9,5%. Passando al successo negli studi universitari, dei diplomati nell'a.s. 2010/2011 iscritti all'Università nell'a.a. 2011/2012, in riferimento al primo anno di corso, nell'area scientifica il 100% degli studenti ha conseguito più della metà dei CFU, nell'area sociale il 50%, mentre nell'area umanistica il 57,1%; in riferimento al secondo anno di corso, nell'area scientifica il 50% degli studenti, nell'area sociale lo 0%, nell'area umanistica il 71,4%. Passando poi ai diplomati che hanno iniziato un rapporto di lavoro successivamente al conseguimento del diploma, per i diplomati nel 2010 gli occupati sono il 47,4%, per il 2011 il 51,9%, per il 2012 il 51,4%; dei diplomati nel 2010, inoltre, il 56% ha un contratto a t.d., solo il 6,1% a t.i.; fra i diplomati nel 2011, le percentuali sono rispettivamente del 34,7 e dell'1,4; fra i diplomati del 2012, le percentuali sono del 50,7% e dello 0%
- Passando ai dati sul placement, rilevati nell'ambito dell'azione di miglioramento del SNV, in riferimento ai diplomati nell'a.s. 2014/201, solo il 9% degli studenti del Liceo

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

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

Punteggio totale : 65



Critero 7: Risultati relativi al personale

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

- Dai questionari di customer satisfaction emerge un buon grado di soddisfazione per la scuola (nello specifico, per la Dirigenza, per il clima scolastico) da parte del personale, con una percentuale relativamente bassa di docenti e ATA che manifestano opinioni di segno contrario (sempre sotto il 10%)
- L'immagine (autopercezione) dell'organizzazione è positiva: dai questionari di customer satisfaction emerge che alla domanda "Quando parli della scuola all'esterno dai un'immagine positiva", la percentuale di docenti che hanno risposto "Mai" è sempre inferiore/uguale al 7%, in alcuni casi coincidente con lo 0
- L'immagine dell'organizzazione così come vista dalla società, dai discenti/dalle famiglie e dagli altri portatori di interesse è da migliorare. Alla domanda dei questionari di customer satisfaction "Ti capita di sentire persone esterne che hanno un'immagine negativa della scuola" la percentuale dei docenti che risponde "Qualche volta" è in media del 66%, mentre "Mai" del 10%, "Sempre" del 3%
- Il livello di coinvolgimento del personale nell'organizzazione è complessivamente positivo, in quanto negli ultimi 2 anni è stata ampliata la rosa di docenti che hanno incarichi organizzativi, come risulta dal Piano delle attività annuale del P.T.O.F.
- La soddisfazione per la dirigenza è positiva, come risulta dai questionari di customer satisfaction. Alle domande poste, infatti (il DS sa gestire il suo ruolo, richiamando gli obiettivi strategici definiti nel P.T.O.F.; Il DS è impegnato assiduamente a promuovere il miglioramento continuo; I collaboratori del DS sono efficienti nell'organizzazione del lavoro; Il personale a scuola è valorizzato negli incarichi assegnati secondo competenze specifiche; La dirigenza incoraggia l'impegno individuale e di gruppo e lo incoraggia ai fini del miglioramento), la risposte "Per niente d'accordo" sono sempre inferiori al 14%, in molti casi coincidenti con lo 0
- In merito al clima nell'ambiente di lavoro, le risposte alle domande poste nei questionari di customer satisfaction dimostrano che la percezione è complessivamente buona. Alla domanda "Sono soddisfatto del clima scolastico" solo il 3% del personale risponde "Per niente d'accordo"
- La maggior parte dei docenti della scuola si colloca nelle fasce d'età fra i 45-54 e oltre i 55 anni, ben più alte delle medie provinciali, regionali e nazionali. Per contro, più bassa rispetto agli ambiti provinciale, regionale e nazionale la percentuale di docenti nelle fasce d'età inferiore a 35 e fra i 35 e i 44 anni. Ciò significa che il ricambio generazionale è piuttosto lento. Nonostante questo, mentre negli anni passati mancava una predisposizione dei docenti alla formazione e all'aggiornamento, nell'ultimo a.s. si è verificata un'inversione di tendenza
- Emerge che la percentuale di domande di trasferimento presentate è superiore alle medie provinciali, regionali, nazionali, dato che contribuisce a diminuire la percentuale di stabilità del personale docente

Punti di forza

- Clima nell'ambiente di lavoro
- Soddisfazione del personale per la scuola

Aree da migliorare

- Occorre migliorare l'immagine dell'organizzazione così come vista dalla società, dai discenti/dalle famiglie e dagli altri portatori di interesse

Idee per il miglioramento

- Rafforzare il senso di appartenenza di studenti e genitori al Polo, costituzione di un

- "gruppo" per facilitare la diffusione di un'immagine positiva all'esterno
- Individuare e programmare una strategia sistematica di comunicazione e promozione dei prodotti/servizi erogati (che non sia lasciata alle sole sensibilità individuali degli insegnanti), attraverso eventi che coinvolgano rappresentanti degli stakeholders; partecipare ad eventi e occasioni di crescita culturale organizzati da enti, associazioni, aziende del territorio

Evidenze

Questionari di customer satisfaction
Scuola in chiaro
P.T.O.F.

Punteggio

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

	esterne) e scelte in modo appropriato.	scelte in modo non appropriato	alcuni risultati	risultati scelti in modo appropriato	risultati scelti in modo appropriato	risultati scelti in modo appropriato	appropriato
Punteggio CONFRONTI		0 5 1 0	1 2 2 3 0	3 4 4 5 0	5 6 6 7 0	7 8 8 9 0	9 10 0
COPERTURA	I risultati sono relativi alle aree pertinenti ed eventualmente segmentati quando appropriato.	Nessun risultato o indicazioni sporadiche	I risultati riguardano il 20% delle aree e/o attività pertinenti	I risultati riguardano il 40% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano il 60% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano il 80% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano tutte le aree e/o attività pertinenti E sono segmentati quando appropriato
Punteggio COPERTURA		0 5 1 0	1 2 2 3 0	3 4 4 5 0	5 6 6 7 0	7 8 8 9 0	9 10 0
Punteggio totale : 59							



Critero 7: Risultati relativi al personale

7.2 Gli indicatori di risultato del personale

Sintesi complessiva del sottocriterio

- Da Scuola in Chiaro risulta che nell'a.s. 2014/2015 la percentuale di docenti trasferiti a seguito di domanda sono il 28,6%, più alta della media regionale (7%) e nazionale (6,6%): Bassa è invece la percentuale di docenti con pensionamento nello stesso a.s., pari allo 0%, contro il 29% del dato regionale e il 28% del dato nazionale. Passando al numero di giorni di assenza pro-capite medio annuo dei docenti, le percentuali della scuola sono inferiori a quelle regionali e nazionali. La percentuale per malattia, infatti, è del 5% (contro l'8 del dato regionale e il 9 del dato nazionale); quella per maternità è il 2% (contro, rispettivamente, il 6 e il 5%); quella per altri motivi è il 5% (contro, sia sul panorama regionale che nazionale, il 6%). Le percentuali relative al numero di giorni di assenza pro-capite medio annuo degli ATA, invece, sono più variabili: 22% per malattia (contro il 17% dei dati regionale e nazionale); 0% per maternità (contro l'1% dei dati regionale e nazionale); 7% (contro il 10% dei dati regionale e nazionale)
- Al momento la scuola non ha un riepilogo fatto sulla base di indicatori riguardanti la performance (misure di produttività, valutazione delle attività di formazione). Per quest'a.s., sulla base delle indicazioni della L. 107/2015 e del P.T.O.F., sulla base dei questionari di customer satisfaction è stato possibile avere un feedback sul livello di gradimento dei docenti, in base a dei criteri stabiliti, da parte di studenti e genitori (Comitato di Valutazione)
- Dai questionari di customer satisfaction risulta che la percentuale di docenti che usano la posta elettronica e internet è molto alta (solo l'1% dichiara di non averne nessuna conoscenza). Il dato viene confermato dagli ATA, fra i quali la percentuale di chi dichiara di non averne nessuna conoscenza è pari allo 0
- Per quanto riguarda gli indicatori relativi allo sviluppo delle conoscenze (es. livello partecipazione e percentuale di successo nelle attività di formazione, utilizzo efficace del budget destinato alla formazione), la scuola non dispone di dati di riepilogo. Tuttavia, da Scuola in Chiaro emerge una valutazione positiva dei titoli in possesso dei docenti, con un 78,6% di laureati e un 21,4 di diplomati. Si evidenzia nell'ultimo anno una maggiore partecipazione alle certificazioni linguistiche (un gruppo di docenti è già in possesso dei livelli previsti dal CLIL, mentre un altro gruppo li sta conseguendo) e (decisamente più consistente) alla certificazione informatica ECDL
- Come dati che possono contribuire a valutare la motivazione e il coinvolgimento dei docenti riportiamo quelli relativi alla restituzione dei questionari di customer satisfaction (relativi al CAF): il dato, con una percentuale del 59% fra il personale ATA e del 70% fra il personale docente, è complessivamente soddisfacente, anche se andrebbe incrementato

Punti di forza

- L'Istituto ha un numero di docenti a tempo indeterminato (pari al 66,7%) che consente di contare su una base sufficiente di docenti stabili, cui affidare ruoli apicali indispensabili per l'organizzazione e i processi

Aree da migliorare

- Mancanza di dati relativi alla performance (misure di produttività, valutazione delle attività di formazione)
- Mancanza di dati (basati su indicatori) relativi allo sviluppo delle conoscenze (es. livello partecipazione e percentuale di successo nelle attività di formazione, utilizzo efficace del budget destinato alla formazione), la scuola non dispone di dati di riepilogo
- Presenza di numero relativamente alto di docenti a tempo determinato, che crea difficoltà

all'inizio dell'a.s. sia per la determinazione dell'orario didattico, sia per l'assegnazione delle classi, come anche per il tempo necessario di cui questi hanno bisogno per conoscere appieno i meccanismi di funzionamento e i modelli organizzativi dell'Istituto

Idee per il miglioramento

- Prevedere un file di riepilogo a fine a.s. e alla fine del triennio di riferimento del P.T.O.F. fatto sulla base di indicatori riguardanti la performance (misure di produttività, valutazione delle attività di formazione)

Evidenze

Scuola in Chiaro

Questionari di customer satisfaction

Punteggio

Fase	Attributi / Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
		TR EN D I trend sono positivi e/o le performance sono costantemente buone	Nessuna misurazione o indicazioni sporadiche o trend negativi non motivati	Alcuni trend positivi o alcune performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguarda le aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguarda il 40% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance buone negli ultimi 3 anni e che riguarda il 60% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguarda il 80% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti
Punteggi o TREN D	0 5 10 15 20 25 30		35 40 45 50 55 60 65 70	75 80 85 90	95 100	105 110 115 120 125 130 135 140	145 150 155 160 165 170 175 180
TA RG ET Gli obiettivi (Target o Risultati)	Non ci sono obiettivi o vengono fornite indicazioni sporadiche	Alcuni obiettivi raggiunti e appropriati	Raggiunti e appropriati per il 40% circa dei	Raggiunti e appropriati per il 60% circa dei	Raggiunti e appropriati per il 80% circa dei	Raggiunti e appropriati per tutti i	

<p>tati attesi) sono stati raggiunti e gli stessi sono stati definiti in modo appropriato.</p>											risultati										risultati										risultati										risultati																																																															
	Punteggi OBIETTIVI										Punteggi OBIETTIVI										Punteggi OBIETTIVI										Punteggi OBIETTIVI										Punteggi OBIETTIVI																																																															
	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
CONFRONTI										CONFRONTI										CONFRONTI										CONFRONTI										CONFRONTI																																																																
<p>Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne) e scelte in modo appropriato.</p>										<p>Nessun confronto o confronti con organizzazioni scelte in modo appropriato</p>										<p>Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati</p>										<p>Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 25% dei risultati scelti in modo appropriato</p>										<p>Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 50% dei risultati scelti in modo appropriato</p>										<p>Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 60% dei risultati scelti in modo appropriato</p>										<p>Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato</p>																																												
Punteggi CONFRONTI										Punteggi CONFRONTI										Punteggi CONFRONTI										Punteggi CONFRONTI										Punteggi CONFRONTI																																																																
0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

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



Criterion 8: Results relative to society

I

8.1. Social results perceived by stakeholders

Sintesi complessiva del sottocriterio

- Come indice della consapevolezza dell'impatto della performance dell'organizzazione sulla qualità della vita dei cittadini/clienti, si può fare riferimento alla quantità, medio-alta (secondo i dati riportati su Scuola in Chiaro), di convenzioni, accordi di rete, collaborazioni con soggetti pubblici e privati (in molti casi la nostra scuola è capofila); ma anche il numero di progetti attivati con soggetti esterni pubblici e privati
- La reputazione dell'organizzazione, come emerge dai questionari di customer satisfaction, è buona: infatti, relativamente ai quesiti posti (relativi all'efficacia della comunicazione, alla coerenza dell'offerta formativa dell'Istituto con i bisogni del settore aziendale di riferimento, al coinvolgimento delle aziende nei processi, all'idoneità allo scopo della documentazione predisposta dall'Istituto, all'allineamento delle competenze degli studenti entrati in contatto con l'azienda con quelle richieste dal mondo del lavoro), non c'è stata nessuna risposta negativa (Mai), mentre la percentuale più alta di risposte è molto positiva (Sempre, Spesso)
- L'approccio alle tematiche ambientali è sufficientemente positivo. Basti considerare che la scuola, grazie a un progetto con il CO.SE.CA., è dotata di depositi per la raccolta differenziata. Inoltre, su 30 progetti di singoli estensori inseriti fra le attività del P.O.F. nell'a.s. 2015-2016, 3 sono afferenti alla tematica ambientale e si tratta di progetti che hanno una continuità nel tempo, coinvolgendo associazioni di volontariato e soggetti esterni pubblici e privati
- In merito all'impatto sulla società relativo alla qualità della partecipazione democratica a livello locale, regionale, nazionale e internazionale, la scuola è piuttosto attiva, partecipando a tutte le iniziative proposte a livello ministeriale e di USR Toscana; inoltre, ha partecipato con successo a progetti e concorsi, con produzione di elaborati e materiale audio-visivo che sono stati premiati e hanno ricevuto importanti riconoscimenti
- La scuola garantisce l'accesso alla formazione per tutti con la dovuta considerazione per le differenze sociali, economiche, etniche e culturali. Unico vincolo alla suddetta partecipazione è la richiesta di autorizzazione e la comunicazione al DS
- Buono è il livello di adattamento ai cambiamenti sociali/tecnologici/economici/politici (ad es. quelli relativi all'aumento del numero di migranti, quelli che riguardano la raccolta dei rifiuti...). Basti pensare, per fare solo un esempio, che la scuola ha tradotta la modulistica più importante per studenti e famiglie nelle principali lingue parlate dagli iscritti nell'Istituto

Punti di forza

- Quantità medio-alta di convenzioni, accordi di rete, collaborazioni con soggetti pubblici e privati
- Buona reputazione della scuola nei soggetti esterni

Aree da migliorare

- Manca un file di riepilogo aggiornato con tutti i dati dei soggetti esterni con cui la scuola ha contatti di collaborazione, che riporti le caratteristiche delle aziende

Idee per il miglioramento

- Il file di riepilogo cui si fa riferimento in Aree da migliorare verrà predisposto il prossimo a.s. sulla base delle indicazioni della L. 107/2015 (Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro)

vi alle aree pertinenti ed eventualmente segmentati quando appropriato.				e sono segmentati quando appropriato	e sono segmentati quando appropriato	e sono segmentati quando appropriato	E sono segmentati quando appropriato															
	Punteggi o COPE RTU RA	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Punteggio totale : 50																						

TREND	I trend sono positivi e/o le performance sono costantemente buone	Nessuna misurazione o indicazioni sporadiche o trend negativi non motivati	Alcuni trend positivi o alcune performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano le aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 40% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance buone negli ultimi 3 anni e che riguardano il 60% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 80% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano tutti i risultati delle aree e/o attività pertinenti
	Punteggio TREND						
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti e gli stessi sono stati definiti in modo appropriato.	Non ci sono obiettivi o vengono fornite indicazioni sporadiche	Alcuni obiettivi raggiunti e appropriati	Raggiunti e appropriati per il 40% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 60% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 80% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per tutti i risultati
	Punteggio OBIETTIVI						
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne) e scelte in modo appropriato.	Nessun confronto o confronti con organizzazioni scelte in modo non appropriato	Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati	Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 25% dei risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 50% dei risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 60% dei risultati scelti in modo appropriato	Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato
	Punteggio CONFRONTI						
TARGET	COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti ed eventualmente segmentati quando appropriato.	Nessun risultato o indicazioni sporadiche	I risultati riguardano il 20% delle aree e/o attività pertinenti	I risultati riguardano il 40% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano il 60% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano il 80% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano tutte le aree e/o attività pertinenti E sono segmentati quando appropriato
	Punteggio						



Criterion 9: Results of key performance

9.1. External results: output and outcomes referred to objectives

Synthetic overview of the sub-criterion

- Per le prove INVALSI, gli ultimi dati a disposizione della scuola sono quelli riferiti all'a.s. 2013-2014, dal momento che i dati dell'a.s. 2014-2015 non sono disponibili (se non parzialmente) per percentuale di presenza degli studenti inferiore al 50%. Per quanto riguarda le prove standardizzate nazionali di italiano, nei licei e nel tecnico i risultati sono inferiori alle medie nazionale e regionale. I punteggi appaiono bassi in una classe (-06). Per le prove di matematica, i risultati appaiono molto bassi sia in senso assoluto che relativo. C'è solo una classe del professionale che, pur non avendo valori più alti delle altre, presenta risultati le cui differenze con le medie nazionale e regionale sono trascurabili. Per quel che riguarda le prove di italiano, il liceo presenta valori omogenei attorno al 60%, ad eccezione della classe -06, che si trova dieci punti percentuali al di sotto. Le classi del professionale presentano uniformità. Situazione analoga per le prove di matematica nei licei, con la stessa classe in ritardo rispetto alle altre. Per il professionale si riscontra invece una differenza (3,5 punti percentuali) fra le due classi. In italiano il cheating è maggiore in una delle classi del liceo e in una classe del professionale, mentre in matematica esso è più alto solo per una differente classe del liceo. Le disparità appaiono le stesse fra un anno e l'altro: la maggior parte degli alunni si colloca nei livelli più bassi. Mentre nei licei questo rappresenta una differenza rispetto all'andamento regionale e nazionale (ove le fasce più numerose risultano, secondo distribuzione gaussiana, quelle centrali), per il professionale questo accade anche a livello regionale e nazionale
- Dei diplomati dell'a.s. 2014-2015, nel Liceo Artistico – Pittura il 19% degli studenti lavora, il 10% è disoccupato, il 71% è in formazione; nel Liceo Artistico – Architettura il 9% degli studenti lavora, il 9% è disoccupato, l'82% è in formazione; nel Liceo Artistico – Scultura lo 0% degli studenti lavora, il 43% è disoccupato, il 57% è in formazione; nei SC GR il 39% degli studenti lavora, il 44% è disoccupato, l'17% è in formazione; nei SC AMM il 38% degli studenti lavora, il 25% è disoccupato, l'37% è in formazione; in totale, raccogliendo i dati di tutti gli indirizzi, il 23% degli studenti lavora, il 25% è disoccupato, il 52% è in formazione
- Ogni anno l'Agenzia Formativa è interessata dalla visita esterna ISO (audit), che viene superata con esito positivo
- Nel portale Scuola in Chiaro vengono pubblicati sia il P.T.O.F. sia il RAV di SNV, consentendo un'analisi comparativa tra le varie scuole

Strengths

- Presenza di un monitoraggio sui risultati a distanza
- Attenzione dedicata alle prove INVALSI, grazie a quanto previsto dai PdM di CAF e SNV
- Presenza di un team competente e con esperienza per la gestione della qualità dell'Agenzia Formativa

Areas for improvement

- Mancanza di una valutazione del livello di efficacia in termini di costi: risultati esterni (outcome) raggiunti al minor costo possibile
- Manca un collegamento diretto con il mondo del lavoro, nonostante azioni progettuali come FIo Yei
- Occorre migliorare i risultati nelle prove INVALSI

Ideas for improvement

- Creare un sistema di valutazione del livello di efficacia in termini di costi, sintetizzato in un foglio di calcolo
- Portare a sistema quanto previsto dall'azione di miglioramento di CAF e SNV sui risultati nelle prove standardizzate nazionale

- Tramite il portale Scuola in Chiaro sarebbe necessario comparare criticamente il P.T.O.F. e il RAV di SNV di scuole affini alla nostra, per consentire un'analisi comparativa, utile a mutuare buone pratiche e a confrontare i risultati in un'ottica di miglioramento
- Effettuare un'analisi dei dati della situazione attuale della scuola (relativamente agli esiti), creando una mappa delle criticità e proponendo azioni mirate al superamento di tali criticità

Evidenze

PdM di SNV

Scuola in Chiaro

Dati forniti da Ufficio Alunni e disponibili su Mastercom

Restituzione dati prove INVALSI

Punteggio

Fasce	Attributi / Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
TREND	I trend sono positivi e/o le performance sono costantemente buone	Nessuna misurazione o indicazioni sporadiche o trend negativi non motivati	Alcuni trend positivi o alcune performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano le aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance soddisfacenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 40% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi o performance buone negli ultimi 3 anni e che riguardano il 60% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi O performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano il 80% circa dei risultati delle aree e/o attività pertinenti	Trend positivi O performance eccellenti negli ultimi 3 anni e che riguardano tutti i risultati delle aree e/o attività pertinenti
	Punteggio TREND	0 5 10	1 5 2 0 2 5 3 0	3 5 4 0 4 5 5 0	5 5 6 0 6 5 7 0	7 5 8 0 8 5 9 0	9 5 10 0
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti e gli stessi sono	Non ci sono obiettivi o vengono fornite indicazioni sporadiche	Alcuni obiettivi raggiunti e appropriati	Raggiunti e appropriati per il 40% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 60% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per il 80% circa dei risultati	Raggiunti e appropriati per tutti i risultati

stati definiti in modo appropriato.						
Punteggio OBIETTIVI	0 5 1 0 5 0	1 2 2 3 5 0 5 0	3 4 4 5 5 0 5 0	5 6 6 7 5 0 5 0	7 8 8 9 5 0 5 0	9 1 5 0 0
CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne) e scelte in modo appropriato.	Nessun confronto o confronti con organizzazioni scelte in modo non appropriato	Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati	Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 25% dei risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 50% dei risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 60% dei risultati scelti in modo appropriato	Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato
Punteggio CONFRONTI	0 5 1 0 5 0	1 2 2 3 5 0 5 0	3 4 4 5 5 0 5 0	5 6 6 7 5 0 5 0	7 8 8 9 5 0 5 0	9 1 5 0 0
COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti ed eventualmente segmentati quando appropriato.	Nessun risultato o indicazioni sporadiche	I risultati riguardano il 20% delle aree e/o attività pertinenti	I risultati riguardano il 40% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano il 60% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano il 80% delle aree e/o attività pertinenti e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano tutte le aree e/o attività pertinenti E sono segmentati quando appropriato

Punteggio COPER TURA				0	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1		
				0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0

Punteggio totale : 64



Critero 9: Risultati delle performance chiave

9.2 I risultati interni

Sintesi complessiva del sottocriterio

- Scuola in chiaro riporta come Indice di spesa dei progetti per alunno la cifra di 286,95 €, di poco inferiore al riferimento provinciale, ma superiore ai riferimenti regionale e nazionale
- La strategia della scuola, come descritto e programmato nel P.T.O.F., è quella di coinvolgere tutti i portatori di interesse nell'organizzazione. Proprio al raggiungimento di questo obiettivo è stata dedicata un'azione di miglioramento di VALeS e CAF (Coinvolgimento delle famiglie per favorire il successo scolastico degli studenti), conclusa nell'a.s. 2014-2015. Si riportano in sintesi i risultati conclusivi di questa azione:

INDICATORI	OBIETTIVO PREVISTO	RISULTATO RAGGIUNTO
n. CdC rappresentati dai genitori	40% delle classi nel cui consiglio sono presenti i rappresentanti dei genitori	60% (20 classi su 33) delle classi nel cui consiglio sono presenti i rappresentanti dei genitori
n. pw ritirate	90% delle pw ritirate dalle famiglie	95% di password ritirate per l'accesso al Registro elettronico
n.lezioni introduttive all'uso del Registro elettronico	100% di lezioni realizzate rispetto alle richieste pervenute da parte delle famiglie	100 % - n. 4 famiglie hanno richiesto e ricevuto lezione introduttiva all'uso del Registro elettronico
n. accessi al forum genitori	N. 33 gruppi-classe da creare su Facebook riservati ai genitori (obiettivo modificato in itinere: da forum a gruppi classe dei genitori su Facebook)	100 % - N. 33 gruppi-classe creati con l'iscrizione di 2-3 genitori in media per gruppo

n. nuove traduzioni sulla presentazione della scuola pubblicate sul sito	N. 1 traduzione in una ulteriore lingua da pubblicare	N. 1 implementazione (bosniaco) per un totale di 13 traduzioni
n. colloqui con famiglie in fase di iscrizione	100 % di colloqui di accoglienza e consulenza per le famiglie che si presentano a scuola in fase di iscrizione	100 % - N. 134 colloqui con le famiglie con in fase di iscrizione

In riferimento alla Partecipazione formale dei genitori alle attività della scuola, il portale Scuola in Chiaro riporta la percentuale del 5,74%, di poco superiore alla media provinciale, ma inferiore a quella regionale e nazionale (quest'ultima è quasi il doppio). Anche in riferimento alla Partecipazione informale dei genitori, le statistiche danno risultati inferiori alle medie provinciali, regionali e nazionali, classificando il livello di partecipazione della scuola come Basso. Al contrario, alla voce Azioni della scuola per coinvolgere i genitori, Scuola in Chiaro riporta Alto coinvolgimento, a indicare la vitalità nella ricerca di soluzioni in un'ottica di miglioramento

Al coinvolgimento dei portatori di interesse, nello specifico la componente studentesca, è dedicato un progetto finanziato dall'USR Toscana e che è stato realizzato nell'a.s. 2015-2016, per dare risultati concreti nell'a.s. 2016-2017. Si tratta di un progetto dedicato alla partecipazione studentesca, dal titolo A scuola di partecipazione. Il progetto si pone come obiettivi incrementare la partecipazione studentesca alla vita della scuola, esprimere una rappresentanza di studenti in ogni commissione, gruppo di lavoro, organo rappresentativo (Consiglio di Istituto, Consiglio di classe, commissioni interne che prevedono la partecipazione di studenti, come P.T.O.F., Viaggi di istruzione e scambi, Valutazione di Istituto, CPS, PRST, Consiglio di Istituto, Consiglio di classe)

- Risultati della creazione di partnership e di attività condivise. Si riporta il file di sintesi delle principali partnership attivate dalla scuola, per dare la misura della quantità e qualità di queste, in molte delle quali viene svolto il ruolo di capofila (28 accordi):

DATA STIPULA	TIPOLOGIA	PARTI COINVOLTE	CAPOLFILA	DURATA
03/08/2012	CONVENZIONE	Convenzione tra Istituto "L.Bianciardi" e Istituto Superiore di Studi Musicali "Pietro Mascagni" Livorno	Istituto "L.Bianciardi"/Istituto Superiore di Studi Musicali "Pietro Mascagni" Livorno	31/08/2017
12/02/2013	CONVENZIONE: CONTRATTO	Test Center ECDL	IIS Polo Bianciardi/AICA	5 ANNI
01/03/2013	PROTOCOLLO DI INTESA	DIPLOMARSIONE LINE	Amministrazione Comunale di Civitella Paganico - Istituto Comprensivo di Civitella Paganico- COeSO-SdS Grosseto - Polo Bianciardi Grosseto	3 ANNI
06/12/2013	PROTOCOLLO DI	DIPLOMARSIONE LINE	Protocollo di Intesa tra Polo Bianciardi/CTP Arcidosso	3 ANNI

	INTESA			
12/12/2013	ACCORDO DI RETE	"Qualità e Sviluppo dei licei musicali e coreutici"	Polo Bianciardi/Rete licei musicali/Scuola capofila Liceo Ginnasio Carlo Rinaldini	4 ANNI
06/02/2014	PROTOCOLLO DI INTESA	Diplomarsi online	Polo Bianciardi/Reggimento Savoia Cavalleria	3 ANNI
17/02/2014	CONVENZIONE	Settimana della Matematica 2014	Polo Bianciardi/Dipartimento di Matematica - Università di Pisa	2 ANNI
04/03/2014	CONVENZIONE	Convenzione per utilizzo del personale, dei locali e delle attrezzature scolastiche connesse allo stage effettuato nei laboratori di alabastro e metalli	Polo Bianciardi/IIS Giosuè Carducci di Volterra	17.02.2014/21.02.2014
10/03/2014	CONVENZIONE	Convenzione per percorsoALT/SL	Polo Bianciardi/Comune di Grosseto (Ufficio pianificazione urbanistica)/Ordine degli Architetti/ISGREC	17.03.2014/29.03.2014
12/05/2014	ACCORDO DI RETE	Accordo di rete "Prevenzione della dispersione scolastica"	IC 1 - IC 3 - IC 5 - IC 6 -IIS Polo Bianciardi	2 ANNI
28/05/2014	PROTOCOLLO DI INTESA	Progetto Diplomarsi Online	Istituto Comprensivo Don Milani - Orbetello/IIS Polo Bianciardi	4 ANNI
11/08/2014	ACCORDO DI RETE	AGRI.CULTURA - Agribusiness, Cultura, Turismo e Apprendimento	IIS Polo Bianciardi/IIS Follonica/ISIS Bernardino Lotti/UniPA/Unisi/Altre organizzazioni associative imprese/Associazioni Professionali/Agenzie formative	3 ANNI
04/09/2014	CONVENZIONE	Convenzione per tirocinio di sostegno	IIS Polo Bianciardi/Università degli studi di Siena	1 ANNO
04/09/2014	CONVENZIONE	Convenzione per tirocinio di sostegno	IIS Polo Bianciardi/Università degli studi di Firenze	1 ANNO
15/09/2014	ACCORDO DI RETE	Accordo DSGA	IIS Polo Bianciardi/IC 3 GROSSETO	1 MESE
07/10/2014	CONVENZIONE	Utilizzo attrezzature liceo Artistico per svolgimento attività musicali	IIS Polo Bianciardi/Orchestra Polifonica Città di Grosseto	3 MESI
27/11/2014	PROTOCOLLO DI INTESA	Progetto educativo globale di territorio finalizzato alla crescita e allo sviluppo degli alunni	Comando 4° Stormo/IIS polo Bianciardi di Grosseto	1 ANNO
01/12/2015	ACCORDO DI COLLABORAZIONE	Accordo di collaborazione per utilizzo laboratorio	IFF/IIS Polo Bianciardi	3 ANNI

	RAZIONE	informatica		
01/12/2015	CONVENZIONE	Contratto di utilizzazione di Laboratorio informatico e linguistico n. 5	2F Multimedia/IIS Polo Bianciardi	3 ANNI
13/01/2015	ACCORDO DI RETE	Costituzione "CPIA di Grosseto"	CPIA/Istituzioni Scolastiche dei CPIA di Follonica e di Grosseto, le Istituzioni Scolastiche con ammessi i corsi serali, e l'Ambito Territoriale XI della Provincia di Grosseto (Regione Toscana)	2 ANNI
17/01/2015	ACCORDO DI RETE	Rete Musica Toscana	Polo Bianciardi/Bianciardi/ISS Calamandrei di Sesto Fiorentino	1 ANNO
16/03/2015	CONVENZIONE	TIROCINIO FORMATIVO ATTIVO	IIS Polo Bianciardi/Conservatorio di musica "	1 ANNO
27/03/2015	CONVENZIONE	TIROCINIO FORMATIVO ATTIVO	Polo Bianciardi/UNIFI	1 ANNO
01/04/2015	CONVENZIONE	TIROCINIO FORMATIVO ATTIVO	Polo Bianciardi/UNISI	1 ANNO
29/04/2015	ACCORDO DI RETE	CENTRO TERRITORIALE PER L'INTEGRAZIONE CTI DELLE COLLINE METALLIFERE	Polo Bianciardi/CPIA 1 GROSSETO	18-nov-16
10/09/2015	ACCORDO DI COLLABORAZIONE	Accordo per percorso Alternanza	Polo Bianciardi/Amici di Piazza Tripoli Onlus	2 ANNI
05/11/2015	ACCORDO DI RETE	Atto di rinnovo della rete "Qualità e Sviluppo dei licei musicali e coreutici"	MIUR/Dirigenti Licei musicali e coreutici	4 ANNI

Scuola in Chiaro classifica la partecipazione a reti di scuole del Polo come Alta, così come la partecipazione e reti con il ruolo di capofila, superiore alle media provinciali, regionali, nazionali

Sempre da Scuola in Chiaro, inoltre, emerge che la scuola nell'a.s. 2014-2015 ha attivato 61 progetti, un dato di molto superiore ai riferimenti provinciali, regionali, nazionali, con numeri rispettivamente pari a 21,91, 16,87, 14

- Evidenza della capacità di soddisfare e bilanciare i bisogni di tutti i portatori di interesse (armonia sociale: numero di conflitti tra i portatori di interesse, numero degli interventi di mediazione): nella scuola il numero annuo di conflitti è relativamente molto basso. Questo dato è determinato dall'efficienza organizzativa, dall'individuazione di figure che svolgono un ruolo attivo di filtro con i portatori di interesse e di mediazione (Vicario del DS, Coordinatori di plesso, Coordinatori di classe, Funzione delle attività del P.T.O.F. dedicata ai Rapporti con studenti/famiglie). Basti dare un dato: nel precedente a.s. c'è stato un solo

caso di contenzioso con studenti/famiglie per il quale non si è riusciti a trovare una mediazione e che, pertanto, è stato sottoposto all'attenzione dell'USR Toscana

- Il numero di reclami annuo è molto basso sul totale delle azioni e degli atti amministrativi prodotti dalla scuola (nell'a.s. 2015-2016, uno solo di una certa rilevanza)
- Evidenza, derivante dal miglioramento nell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nella gestione delle conoscenze interne all'organizzazione e/o nella comunicazione e nel networking interni ed esterni: dai questionari di customer satisfaction risulta che la scuola ha investito molto negli ultimi anni nelle ICT. Infatti, ben il 67% dei docenti dichiara di avere una Buona conoscenza della posta elettronica e di internet, il 20% e il 12% rispettivamente Discreta e Sufficiente; risultati positivi emergono anche sull'utilizzo di Doc di testo, fogli elettronici, presentazioni, audio-video, sistemi 2.0, con percentuali ben oltre il 50% (distribuite fra conoscenza Buona, Discreta e Sufficiente); inoltre, il 61% dei docenti dichiara di utilizzare LIM e piattaforme e il 62% ha seguito negli ultimi anni corsi di formazione/aggiornamento su nuove tecnologie/metodologie; solo il 30%, invece, è in possesso di una certificazione informatica. Risultati positivi emergono anche dal personale ATA, anche se con una percentuale minore di personale che si attesta su livelli di conoscenza delle ICT Buoni; si riduce al 50%, inoltre, il numero di ATA che ha seguito negli ultimi anni corsi di formazione/aggiornamento su nuove tecnologie; relativamente basso, ancora, il numero di ATA che hanno conseguito una certificazione informatica (37,5%). Come ultimo importante dato, occorre dire che la scuola, essendo dotata di Registro elettronico, ha fornito a ogni docente che non ne fosse in possesso personale, un PC con connessione a internet in comodato d'uso gratuito
- L'Agenzia Formativa è interessata annualmente dalla visita esterna ISO (audit), superata con esito positivo
- Grado di raggiungimento degli obiettivi di bilancio e finanziari: nel corso dell'esercizio 2015. L'Istituto ha provveduto a definire il P.O.F., nel quale ha fatto confluire i propri progetti mirati a migliorare l'efficacia del processo di insegnamento e di apprendimento. Le risultanze complessive delle uscite relative alle attività ed ai progetti possono essere riclassificate per tipologia di spesa, allo scopo di consentire un'analisi costi-benefici inerente le attività ed i progetti, anche in considerazione dello sfasamento temporale con cui la progettualità scolastica trova concreta realizzazione rispetto a una programmazione ed una gestione espresse in termini di competenza finanziaria. Il totale generale delle risorse impegnate in base a quanto previsto nel Piano Annuale è del 56%
- Misura in cui l'istituto è in grado di sostenersi con le proprie risorse e con entrate derivanti da contributi/tasse scolastiche e dalla vendita di beni/servizi: la vendita di beni e servizi è al momento limitata, basti pensare che nell'a.s. 2015/2016 ha portato nelle casse della scuola appena 1.000 €; la percentuale di studenti che nel presente a.s. ha versato il contributo volontario è di appena il 10%; anche le cifre derivanti da partecipazione a concorsi e affitto delle attrezzature dell'Istituto sono irrilevanti. Da questi dati emerge la difficoltà dell'Istituto a sostenersi con le proprie risorse
- Assicurare una solida gestione del rischio finanziario: il P.T.O.F. fa una programmazione triennale che si basa sulla disponibilità di risorse finanziarie certe, sotto il controllo del DS e con il supporto del DSGA
- Risultati delle ispezioni finanziarie e degli audit: tutte le ispezioni dei Revisori dei Conti e quelli relativi agli audit dell'Agenzia Formativa si sono conclusi con esito positivo
- L'Agenzia Formativa mette a disposizione dell'Istituto un considerevole apporto economico, se confrontato con il bilancio relativo all'istruzione, ma le energie in termini di risorse umane sono molto limitate

Punti di forza

- Azione di miglioramento dedicata al coinvolgimento dei portatori di interesse nell'organizzazione
- Grande quantità di partnership attivate, in molte delle quali la scuola ha il ruolo di capofila

- Investimenti della scuola nella conoscenza e nell'utilizzo delle ICT
- Esperienza ed efficienza del gruppo per la qualità dell'Agenzia Formativa

Aree da migliorare

- Necessità di portare a sistema quanto previsto dall'azione di miglioramento dedicata al coinvolgimento dei portatori di interesse nell'organizzazione e di elaborare un file di sintesi finale dei risultati raggiunti
- Manca l'elaborazione, alla fine di ogni a.s., di un foglio di calcolo che riporti, a fronte delle spese sostenute per ciascun progetto e ciascuna partnership attivati, i risultati raggiunti, in modo da valutarne l'impatto concreto e valutarne l'opportunità di riproporli (invariati, con variazioni o per niente) per l'a.s. successivo
- Ampliare il numero di personale in possesso di una certificazione informatica
- E' ancora carente la vendita di beni e servizi
- E' carente l'attività di analisi comparative – benchlearning o benchmarking interno

Idee per il miglioramento

- Portare a sistema quanto previsto dall'azione di miglioramento dedicata al coinvolgimento dei portatori di interesse nell'organizzazione e di elaborare un file di sintesi finale dei risultati raggiunti
- Elaborare alla fine di ogni a.s. un foglio di calcolo che riporti, a fronte delle spese sostenute per ciascun progetto e ciascuna partnership attivati, i risultati raggiunti, in modo da valutarne l'impatto concreto e valutarne l'opportunità di riproporli (invariati, con variazioni o per niente) per l'a.s. successivo
- Rafforzare la campagna di incentivazione relativa al conseguimento di una certificazione informatica
- Potenziare le occasioni di vendita di beni e servizi, soprattutto negli indirizzi di studio del TG, del Liceo Musicale, del Liceo Artistico e, in prospettiva, delle Produzioni Tessili e Sartoriali
- Rafforzare le attività di analisi comparative – benchlearning o benchmarking interno, sfruttando la pubblicazione e sul portale Scuola in Chiaro del RAV di SNV e del P.T.O.F.

Evidenze

P.T.O.F.
PdM di VALeS e CAF
Questionari di customer satisfaction
Template e Verbali Revisori dei Conti

Punteggio

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

		riguardano le aree e/o attività pertinenti					risultati delle aree e/o attività pertinenti					delle aree e/o attività pertinenti					risultati delle aree e/o attività pertinenti					risultati delle aree e/o attività pertinenti					
Punteggio TREND		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110			
TARGET	OBIETTIVI	<p>Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti e gli stessi sono stati definiti in modo appropriato.</p>																									
	Non ci sono obiettivi o vengono fornite indicazioni sporadiche		Alcuni obiettivi raggiunti e appropriati					Raggiunti e appropriati per il 40% circa dei risultati					Raggiunti e appropriati per il 60% circa dei risultati					Raggiunti e appropriati per il 80% circa dei risultati					Raggiunti e appropriati per tutti i risultati				
	Punteggio OBIETTIVI		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105			
	CONFRONTI	<p>Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne) e scelte in modo appropriato</p>																									
	Nessun confronto o confronti con organizzazioni scelte in modo non appropriato		Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati					Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 25% dei risultati scelti in modo appropriato					Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 50% dei risultati scelti in modo appropriato					Alcuni confronti favorevoli pari almeno al 60% dei risultati scelti in modo appropriato					Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato				

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

Punteggio totale : 59