



n. prot. 4585
30/10/2012

Rapporto DI AUTOVALUTAZIONE



Amministrazione

**LICEO SCIENTIFICO
LICEO SCIENTIFICO CON OPZIONE
SCIENZE APPLICATE
LICEO CLASSICO
“FEDERICO QUERCIA”
Via Gemma, 54
Marcianise
CASERTA**

Presentazione dell'Amministrazione

Breve storia della scuola in relazione al contesto in cui opera

Il processo di autovalutazione è relativo ad una Istituzione Scolastica secondaria di secondo grado : Liceo Scientifico-Classico e Liceo Scientifico con opzione Scienze applicate "Federico Quercia".

Il Liceo "Federico Quercia" di Marcianise nasce sotto la spinta della crescita demografica e culturale che ha caratterizzato la città nella fase dell'intenso sviluppo industriale degli anni Sessanta. Esso è stato istituito il 1° Settembre 1967 inizialmente come sezione staccata del Liceo Scientifico "Diaz" di Caserta con due sezioni . Il 1° Settembre del 1972 ha ottenuto poi l'autonomia, quando l'Istituto contava ormai tre sezioni . In quell'occasione è stato intitolato a Federico Quercia (1824-1899), figura illustre della città di Marcianise, uomo di lettere, filosofo e patriota. Negli anni il Liceo ha avuto un trend di crescita che ha imposto la ricerca di sedi sempre più idonee: dal Palazzo Santorsola, prima sede, in Piazza Principe di Napoli, fino alla costruzione da parte degli Organi Provinciali di un'apposita sede, in via Gemma, nella quale il Liceo è attualmente allocato dal 1990. Nel 2002 al Liceo Scientifico è stata annessa una sezione di Liceo Classico. Nell' anno scolastico 2005/06 è stato realizzato il Centro Risorse, su precedente autorizzazione del Ministero della Pubblica Istruzione. Dall'anno scolastico 2006/07 è stato aggiunto il plesso Palazzo Cecere, sito in via G. Leopardi, situato nello stesso cortile della sede centrale. Dall'anno scolastico 2008/2009 è stato necessario anettere un'ulteriore sede, il plesso Mattarella, situato in Via G. Rossa

L'ambito territoriale, in cui opera il Liceo, è stato interessato, anche per la sua posizione strategica sull'asse Napoli-Caserta, da un intenso processo di industrializzazione e di trasformazione socioeconomica. Nel territorio cittadino sono presenti importanti centri produttivi, commerciali e logistici (Interporto Sud Europa, Centro commerciale Campania, La Reggia Outlet, il Tari, Oromare, il Polo della qualità) ; nella zona industriale, ubicata a poca distanza dal casello dell'autostrada A1 Milano- Napoli, si trovano anche gli stabilimenti di due importanti aziende multinazionali (Jabil e Coca-Cola). Lo sviluppo industriale, tuttavia, non è stato accompagnato da un adeguato orientamento al mondo del lavoro, dal momento che non è stato supportato da percorsi formativi integrati, capaci di costruire le dovute sinergie con Enti ed Istituzioni locali, con una conseguente crescita della disoccupazione , mentre la modifica radicale dei vecchi assetti sociali ha spesso determinato la diffusione di fenomeni di precarizzazione e di frammentazione Dal punto di vista socioculturale, inoltre l'ambiente locale è povero di attrezzature di ogni tipo (sportive, teatrali, associative, ecc.) ed è poco stimolante ed è caratterizzato da una sostanziale difficoltà di socializzazione, da una carenza di spirito di associazione; da una bassa percentuale di consumi culturali e da un uso limitato di strumenti informatici e di comunicazione; da fenomeni di devianza sociale; dalla sfiducia nelle istituzioni pubbliche e formative; dalle esistenza di un divario tra il mondo dell'istruzione-formazione ed il mondo economico-produttivo; dalla difficoltà dei genitori di sopperire con le proprie risorse alle carenze del territorio.

Sedi, dislocazione e numero di persone

L'Istituto è distribuito su tre plessi: la sede principale , il plesso Palazzo Cecere, sito in via G. Leopardi, situato nello stesso cortile della sede centrale, il plesso Mattarella, situato in Via G. Rossa. La sede principale, si sviluppa su tre livelli collegati da rampe di accesso, da un ascensore e da una scala esterna di sicurezza. Presenta all'interno un ampio cavedio, intorno al quale sono dislocati al piano terra, alcune aule ed alcuni laboratori , l'Aula Magna, la Sala docenti, l'Ufficio Dirigenza, l'Ufficio dei Collaboratori del D.S., tre ambienti-

segreteria, una palestra coperta, un ambiente che accoglie una postazione informatica e svolge più funzioni(sportello psicologo, punto qualità, ecc.), un ambiente che ospita la macchina fotocopiatrice e materiale (comunicazione, modulistica, ecc. per i docenti) . Sugli altri due piani trovano posto le altre aule ed altri laboratori. All'esterno vi è un ampio cortile con annesso un parcheggio per i motocicli e la presenza di una copertura tensostatica che funge da palestra e un planetario. Al Plesso Cecere vi sono altre aule, una Sala docenti, un ambiente per il personale non docente con in dotazione una macchina fotocopiatrice, un laboratorio di informatica. Al Plesso Mattarella vi aule, una Sala Docenti , un laboratorio scientifico ed un Laboratorio informatico e linguistico .
Il numero di classi è di 65 per un totale di 1401 alunni

Organigramma

Il personale dell'Istituto è costituito dal DS, DSGA, da 115 docenti, 25 unità del personale non docente (7 assistenti amministrativi, 5 assistenti tecnici, 13 collaboratori scolastici) e 4 collaboratori continuativi.

Il DS è coadiuvato da un docente nominato vicario e da un docente nominato secondo collaboratore, da due docenti individuati come responsabili del Plesso Cecere e da altri due responsabili del Plesso Mattarella. Fanno parte dello staff della dirigenza, altri docenti con incarichi specifici: il Responsabile del sito web e delle pagelle on-line; il responsabile della formulazione dell'orario; i referenti per la progettazione; i componenti del Sistema di gestione della qualità; il referente per le attività sportive ; le Funzioni strumentali: 1) POF; 2) Autovalutazione d'istituto- Valutazione degli apprendimenti-Qualità; 3) Sostegno ai docenti; 4) Sicurezza; 5) Realizzazione progetti comunitari e Progetti con Enti; 6) Studenti; 7) Rapporto con il territorio. Vengono scelti dal DS : i capi dei dipartimenti disciplinari; i coordinatori dei consigli di classe; i Responsabili dei laboratori e servizi :1) Laboratorio di Scienze, ambiente e territorio e del Planetario; 2) Laboratorio di Fisica ; 3) Laboratori di Matematica ed Informatica ; 4) Laboratori di Inglese; 5) Sala Video; 6) Palestra e Aula Fitness; 7) Biblioteca. Sono scelti a domanda degli interessati i componenti le commissioni: 1) Videoteca-Biblioteca-Cineforum : (1 comp.); 2) Orientamento e Accoglienza : (8 comp.) 3) Educazione alla Salute : (2 comp.) 4) Elettorale : (2 comp.) 5) Aggiornamento e Stesura del POF : (3 comp.); 6) Visite guidate e Viaggi d'istruzione : (2 comp.); 7) Organo di garanzia : (3 comp.); 8) IDEI : (2 comp.)

Elenco dei portatori di interesse (*stakeholder*) di riferimento

L'Istituzione individua i seguenti portatori di interesse nello svolgimento delle attività connesse al suo ruolo istituzionale: genitori e studenti, il personale, i partner, la Direzione Regionale, il Ministero, le istituzioni locali e il territorio tutto.

Servizi e/o prodotti erogati

L'Istituzione sulla base del sua funzione istituzionale individua il suo ruolo fondamentale nella progettazione, pianificazione ed erogazione dell'offerta formativa, a cui si accompagnano tutti i servizi di supporto alla realizzazione della stessa legati alla gestione del personale, delle risorse, degli studenti , ai rapporti con tutti i restanti portatori di interesse.

Nel corso del tempo, i presidi (ora dirigenti scolastici) e il corpo docente hanno seguito e interpretato le innovazioni che hanno via via caratterizzato il mondo della scuola e le hanno applicate avendo cura di non snaturare la fisionomia specifica del nostro liceo. Il piano di studi si è dunque progressivamente aggiornato seguendo quelli che sono stati i mutamenti culturali, le esigenze della società e del territorio, le novità in campo normativo. In seguito alla riforma Gelmini sul riordino dei Licei, dall'a.s. 2010/2011 il liceo è stato così

riorganizzato: Liceo Scientifico (nuovo ordinamento), Liceo Scientifico con opzione Scienze applicate, Liceo Classico (nuovo ordinamento), Liceo Scientifico indirizzo tradizionale, Liceo Classico indirizzo tradizionale.

L'offerta formativa nel suo insieme si articola oltre che nella didattica delle discipline, nel recupero e nel sostegno, nell'attivazione di un'ampia gamma di insegnamenti e laboratori integrativi o extracurricolari, che prevedono anche *stage* all'estero o in aziende, certificazioni di lingue straniere, e, anche nell'attenzione ai bisogni degli studenti, con attività di orientamento, educazione alla salute e prevenzione delle varie forme di disagio. L'Istituto, inoltre, svolge funzione di presidio in numerose attività di formazione rivolta a docenti interni all'istituzione, esterni e ad adulti del territorio ed è promotrice oltre che luogo fisico ove si svolgono eventi, manifestazioni di promozione della cultura della legalità e della cultura locale.

Mappa dei processi

Di seguito si riporta l'insieme dei macroprocessi articolati in processi all'interno delle quali si collocano le attività realizzate dall'Istituto. Per ogni macroprocesso viene individuato il responsabile e definito l'organigramma d'Istituto.

Processi principali: Macroprocesso "Progettazione e pianificazione dell'offerta"

Processi (Individuazione delle esigenze delle parti Interessate; Definizione degli obiettivi generali e di apprendimento; declinazione degli input della normativa italiane ed europea; Progettazione dell'offerta formativa; Pianificazione dell'offerta formativa; stesura del POF; Definizione di ruoli, responsabilità e autorità) Responsabili (DS ,DSGA, FS ,Commissione POF); Macroprocesso "Erogazione dell'offerta" Processi (Attività didattica curricolare; Attività extracurricolari; Orientamento ingresso/uscita; Formazione e Aggiornamento; ; monitoraggio, misurazione e riesame degli esiti) Responsabili (Docenti; Referenti di progetto; FS)

Processi di supporto: Macroprocesso "Governance del sistema" Processi (gestione delle risorse umane; autovalutazione e valutazione d'istituto; riesame e miglioramento; ricerca e sviluppo) Responsabili (DS, DSGA, Responsabile Qualità, FS); Macroprocesso "Attività amministrativa e finanziaria e Servizi di supporto"

Processi (Gestione degli approvvigionamenti; Gestione amministrativa ; Relazioni esterne; Gestione risorse umane; Gestione infrastrutture; Gestione risorse finanziarie)_ Responsabili (DSGA; DS; Vicario; Responsabile sicurezza); Macroprocesso "Miglioramento e Qualità"

Processi (Politiche e obiettivi per la qualità; Gestione documenti e registrazioni; Monitoraggio e Analisi dei dati; Azioni correttive e preventive; Gestione delle verifiche ispettive interne; Gestione non conformità) Responsabili (DS; Responsabile della Qualità ; Commissione qualità); Macroprocesso "Comunicazione"

Processi (Comunicazione interna; Comunicazione esterna) Responsabili (DS; FS; Responsabile sito)

Principali dotazioni e tecnologie utilizzate

Di seguito si riportano le principali dotazioni e tecnologie presenti **nella sede centrale**: Uffici di direzione (Presidenza, Vicepresidenza, Ufficio del Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi; Uffici amministrativi (segreteria del personale; segreteria amministrativa; ufficio tecnico); Spazi didattici (40 aule; 1 aula magna attrezzata per la proiezione video, 1 palestra, 1 tensostruttura , 1 palestra attrezzata fitness); Laboratori (laboratorio di informatica connesso in rete; laboratorio di simulazione dei processi produttivi; laboratorio di Scienze; laboratorio ECDL; laboratorio per la produzione multimediale; laboratorio di Fisica; laboratorio linguistico; laboratorio per attività integrative e di accoglienza cavedio; laboratorio per arti grafiche e visive; laboratorio ambiente e territorio planetario); Altri spazi (biblioteca; mediateca ed emeroteca; sala docenti con postazione informatica; saletta multifunzionale; saletta per le fotocopie); altre risorse (tv color con videoregistratore; lettori

DVD; videoproiettori; LIM; accessi ad internet: tutti gli uffici e i laboratori sono dotati di accessi remoti tramite linee adsl)

Al **Plesso Cecere** ci 15 aule , un ambiente per le fotocopie, un laboratorio Informatico; al **Plesso Mattarella** 10 aule, un ambiente per le fotocopie, un laboratorio scientifico e un laboratorio informatico e linguistico

Principali partnership stabilite dalla scuola.

La scuola è attenta a sviluppare progetti di partnership ma non ha dei partner chiave; essi, infatti, vengono individuati in modo funzionale alla realizzazione del progetto pianificato e al miglioramento dei processi e dei risultati, facendo attenzione alla possibilità di ottenere risparmi. Pertanto, l' I.S stabilisce collaborazioni in rete con associazioni socio-culturali e non e con enti operanti nel territorio per la realizzazione di attività, che costituiscano momenti di crescita per gli alunni (Ass. Culturale "Italia Nostra", Ass. "PROTEO FARE SAPERE"; Ass. "RISVEGLI CULTURALI"; Ass. "LIBERA, ASSOCIAZIONI, NOMI E NUMERI CONTRO LE MAFIE"; Ass. "PROTEZIONE CIVIL- Nucleo Comunale Volontari; Ente REGIONE CAMPANIA "CENTRO ORIENTAMENTO PROFESSIONALE"; Ente "ASL CE"; Ente "COMUNE DI MARCIANISE")

Da alcuni anni la scuola stipula accordi di rete con validità triennale con associazioni locali per aree didattiche quali handicap, danza, musica, pallacanestro, karate. Tali accordi vengono deliberati in Consiglio di Istituto e le associazioni versano un contributo alla scuola per l'uso dei locali nelle ore pomeridiane e sono tenute a iscrivere gratis gli alunni della scuola (Ass. Sportiva Dilettantistica "EXCELSIOR BOXE")

A partire dal 2009/2010 sono stati creati accordi in rete anche con altri istituti scolastici della circoscrizione e della città, anche di altri ordini e grado, per attuare progetti legati alla didattica ed all'istruzione (Secondo Circolo Didattico Marciianise "G.Pascoli", Istituto Comprensivo "Aldo Moro", Scuola d'Istruzione Secondaria di 1 grado "C.B. Cavour")

Presentazione del processo di autovalutazione

La decisione di aderire ad un percorso di autovalutazione è in linea con "la cultura della valutazione" che la nostra scuola sostiene e si accompagna ad una serie di azioni dirette sia a consolidare la prassi di valutazione degli apprendimenti in linea e sulla base delle valutazioni esterne (prove Invalsi, Ocse Pisa) e delle competenze richieste a livello europeo, sia a creare una prassi di autovalutazione condivisa che consenta un effettivo processo di miglioramento a partire da una completa consapevolezza da parte del personale di obiettivi, processi e attori dell' organizzazione. Si parte dall' esigenza di superare la logica tradizionale dell' adeguamento a standard di qualità (la scuola possiede la certificazione ISO) per passare dall' ottica del "fare bene le cose" a quella del "che cosa fare bene". La FS. "Autovalutazione d'istituto" sulla base delle esigenze avvertite e condivise e dopo essersi confrontata con lo staff della dirigenza e le altre FS e presa visione del progetto " Miglioramento della performance delle Istituzioni scolastiche 2007/2013 finalizzato a sostenere i processi di autovalutazione e miglioramento nelle Istituzioni scolastiche attraverso l'uso guidato del Modello Europeo CAF Education " sulla Piattaforma PON, compila on line l' apposita scheda informativa per la candidatura e partecipa al primo incontro di formazione. In data 29/03/2012 la FS effettua l' inoltro della candidatura, poi validata dal Miur/Formez in data 24/04 con l'assegnazione della scuola al percorso di autovalutazione guidata e successivamente l' inoltro della scheda di adesione validate in data 15 maggio e poi approvate dal Collegio dei Docenti con delibera n° 5 del 18/05/2012. In data 18 maggio la FS autovalutazione che ha partecipato alla formazione

presenta al DS il processo di autovalutazione illustrandone tempi, modalità e finalità; i materiali utilizzati sono quelli messi a disposizione dal For Miur: Slide e Line Guida. Nella stessa data, in sede Collegio Docenti, la presentazione del progetto ai docenti da parte del dirigente scolastico e dalla FS precede l'approvazione dello stesso ed è seguita da un confronto e di dibattiti sull'ambito e sulle modalità di applicazione del processo, da cui emerge la necessità di riconsiderare tutti i processi e l'interazione tra gli stessi, e di favorire il coinvolgimento di tutte le parti interessate. Tutto il materiale utilizzato in questa sede (Slide, Linee Guida) viene pubblicato sul sito web della scuola insieme ad una lettera aperta a tutti gli stakeholders (personale scolastico, genitori, studenti, istituzioni scolastiche del territorio e/o in rete) con l'indicazione precisa delle motivazioni dell'adesione al percorso, dei tempi, delle modalità e delle finalità dello stesso. La FS Autovalutazione di concerto con il DS e lo staff della dirigenza, stila sulla base degli steps previsti dal percorso di autovalutazioni il piano delle attività di autovalutazione in modo che queste ultime non interferiscano o si sovrappongano alle altre attività ed incombenze di fine anno scolastico. Della pianificazione delle attività viene redatto apposito documento. Non è assegnata alcuna risorsa per la realizzazione del processo. In data 28/maggio il DS, lo staff e le FS si riuniscono per l'individuazione di componenti del Gav, come referente del percorso si individua la FS "Autovalutazione" che ha partecipato ai primi momenti di formazione e ha curato la fase di adesione. Gli altri componenti del Gav sono la FS "sostegno agli alunni" nell'a.s 2011/2012 già confermate nell'a.s in corso, il referente a livello di istituto per la progettazione, la FS POF, due docenti senza incarichi specifici. La scelta obbedisce alla necessità di disporre di più punti di vista e di una conoscenza e memoria di più aspetti dell'organizzazione. Il DS non entra nella costituzione del Gav, pur dichiarando la sua disponibilità a sostenere l'intero processo. Non esiste alcun documento di delibera e di formalizzazione del Gav, ma la riunione di costituzione del gruppo è registrato nel Diario di Bordo che il referente dell'autovalutazione redige per l'intero processo e i componenti del Gav vengono registrati sulla piattaforma ansas nell'apposita sessione. In data 29/maggio il referente del Gav procede alla formazione degli altri componenti. I materiali utilizzati sono Linee Guida, il modello Gav ed i Webinar 1,2,3. In data 15/06 in sede collegiale dal referente del Gav viene effettuata la formazione al personale docente tutto, precedentemente progettata e pianificata in un incontro dei componenti del Gav: si procede ad una lettura più attenta del Modello e delle azioni previste dal percorso con l'indicazione delle modalità di compilazione dei questionari di lì a poco somministrati. In data 18/06 nel corso di una riunione ad hoc il responsabile del Gav procede alla formazione del personale non docente con modalità simili a quelle per il personale docente anche in merito alle indicazioni sui questionari da somministrare.

Tra il 15 e il 23 giugno 2012 si procede alla somministrazione di questionari ai docenti (115) e tra il 20 e 28 giugno alle 25 unità del personale non docente secondo modalità on line. Come predisposto dal Gav il personale tutto scarica dall'apposita sezione del sito della scuola il questionario da compilare e lo ricarica in modo anonimo secondo le procedure indicate dopo la compilazione. Il tutto avviene da apposite postazioni predisposte in uno dei laboratori di informatica della scuola. Il personale appone firma su elenco cartaceo predisposto attestante compilazione e riconsegna del questionario. Nel corso di due incontri di quattro ore ciascuno, 28 e 29 giugno due componenti del Gav procedono alla tabulazione dei questionari (111 questionari docenti raccolti e 25 personale non docente) su foglio excel. In data 3 luglio, il Gav si riunisce nel numero di tre componenti per la scelta di quesiti da sottoporre nell'intervista al DS sulla base e alla luce delle evidenze emerse dal questionario ed in data 23/07 il responsabile del Gav effettua l'intervista faccia a faccia alla presenza di altri due componenti del Gav che collaborano a prendere nota delle risposte.

A partire dal 26/08 nell'ambito di quattro incontri il Gav compila la griglia dei fattori abilitanti. In aggiunta ai emersi da questionari ed interviste si considerano i seguenti documenti: POF, manuale della Qualità, registro delle comunicazioni docenti e studenti (ad es per la registrazione di manifestazioni ed eventi) verbali dei Collegi, dei Dipartimenti del Consiglio D'Istituto, Rassegna stampa, la piattaforma PON attraverso l'accesso del DS, carta dei servizi, Regolamenti interni, Patto di corresponsabilità e Contratto formativo. A partire dal 10 settembre e nel corso di quattro incontri il Gav (nel numero di 3 componenti) ha compilato la griglia dei risultati. Sono stati presi in considerazione: i risultati dei questionari di customer satisfaction somministrati a fine ed inizio a.s. dalla Commissione Qualità a partire dall'a.s. 2008-2009: un questionario di Rilevazione di bisogni del territorio somministrato dalla FS "Centro risorse" nell'a.s. 2008-2009; dati conservati agli atti di segreteria (dati sul numero di iscritti, di diplomati o di nulla osta, protocolli d'intesa); registri dei Consigli (ad esempio per verificare la partecipazione dei genitori ai consigli di classe); registri delle comunicazioni; sito web. Sulla base dei dati raccolti nelle griglie il responsabile del Gav in collaborazione con un componente procede alla stesura delle sintesi di sottocriteri, sulla base delle quali singolarmente i componenti del Gav individuano punti di forza, aree di miglioramento e attribuiscono i punteggi. La sintesi dei sottocriteri viene condivisa con il DS. A partire dal 15 ottobre i componenti del Gav in numero di 3, in una serie di incontri si confrontano ed arrivano ad una definizione unitaria dei punti di forza, aree di miglioramento e punteggi da attribuire. Il responsabile del Gav procede alla stesura del Rav entro la data prefissata del 30 ottobre e lo sottopone all'attenzione del DS. Il responsabile del Gav predispone un piano di pubblicazione del Rav che sarà pubblicato nella sezione dedicata sul sito web della scuola e sarà conservato in versione cartacea tra i documenti costitutivi dell'identità della scuola (POF, Manuale Qualità). Se ne predisporrà una versione sintetica in power point da condividere in Collegio dei docenti e con il personale non docente in un incontro programmato ad hoc.

Criterion 1: Leadership

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

- a) formulare e sviluppare la mission ("Quale contributo ci prefiggiamo di dare alla società?") e la vision ("Quale formazione ci prefiggiamo di fornire ai nostri discendenti?") dell'istituzione coinvolgendo i portatori di interesse più significativi e il personale;
- b. stabilire, con il coinvolgimento dei portatori di interesse, l'insieme dei valori di riferimento comprendenti trasparenza, etica, spirito di servizio e tradurli in un codice di condotta;
- c. rafforzare la fiducia reciproca e il rispetto tra leader e personale (ad es. assicurando coerenza tra mission, vision e valori);
- d. comunicare mission, vision, valori, obiettivi strategici e operativi a tutto il personale dell'istituzione e agli altri portatori di interesse;
- e. rivedere periodicamente mission, vision e valori in conseguenza dei cambiamenti dell'ambiente esterno (sociali, tecnici, economici, politici, ambientali);
- f. gestire i conflitti di interesse identificando le potenziali aree di conflitto e fornendo linee guida al personale;
- g. creare le condizioni per una comunicazione efficace.

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il liceo Scientifico e Classico "F. Quercia" di Marcianise stabilisce e definisce la sua mission :

- offrire agli alunni una formazione culturale globale, definendo gli obiettivi educativi, cognitivi e trasversali,
- favorire un processo educativo che valorizzi capacità e aspettative di ciascuno;
- diversificare e adeguare l'offerta formativa tenendo conto delle esigenze di ciascuno, garantendo pari opportunità di crescita culturale;
- favorire l'integrazione dei più deboli

La vision è declinata secondo i seguenti obiettivi educativi comuni a tutte le aree di indirizzo dell'Istituzione scolastica:

1) Area comportamentale

Lo studente, al termine del corso di studi, dovrà essere in grado di maturare:

- senso di responsabilità e di autodisciplina nella classe e nel lavoro di gruppo;
- capacità di interagire costruttivamente con i compagni e con i docenti;
- disponibilità e spirito di accoglienza verso realtà diverse
- partecipazione fattiva ai processi di apprendimento che nascono dal dialogo educativo, attraverso la profusione, in tutte le discipline, di un livello di impegno adeguato al raggiungimento degli obiettivi curriculari.

2) Area socio-affettiva

Lo studente collabora e partecipa alla vita della classe attraverso:

- l'accettazione e il rispetto di tutte le componenti dell'organizzazione scolastica;
- l'interiorizzazione di valori che condannino forme di individualismo e " bullismo".

Lo studente si impegna nella dimensione sociale attraverso:

- l'acquisizione di senso civico e della capacità di socializzazione;
- il superamento di ogni forma di pregiudizio e la scelta di un atteggiamento solidale ed interessato ai problemi della società.

Mission e vision si traducono in una progettualità tesa verso:

- Il sostegno al benessere e allo sviluppo personale dello studente
- L'introduzione delle nuove tecnologie nella didattica
- L'orientamento e la continuità
- Le reti scolastiche
- L'integrazione con il territorio e il raccordo con il mondo del lavoro
- L'integrazione con i sistemi formativi e l'aggiornamento docenti

La mission e la vision della scuola sono definite sia dal Piano dell'Offerta Formativa (POF), ma ad esse si fa riferimento anche nel Manuale della Qualità (MQ). Il Piano dell'Offerta Formativa viene deliberato dal Collegio dei docenti. La sua comunicazione avviene sia attraverso il sito della scuola sia attraverso pubblicazione in forma cartacea. Quanto al Manuale della Qualità della sua stesura si occupa il responsabile della qualità ed è reso pubblico attraverso il sito della scuola. Si registra, tuttavia, tra il personale l'esigenza di maggiore condivisione di mission e vision.

In assenza di strumenti di lettura adeguati dei cambiamenti dell'ambiente esterno risulta impossibile rivedere periodicamente mission, vision e valori, anche se la progettazione di attività extracurricolari permette un dinamico riadeguamento di mission, vision e valori, a partire dalle finalità di dette attività.

La leadership fornisce una forte spinta a che l'IS nel perseguimento della mission, costituisca punto di riferimento per l'intero territorio con particolare attenzione ai bisogni di alunni e genitori, soprattutto in merito ad iniziative di formazione e promozione culturale e

nello specifico nella creazione di una cultura della legalità. Quanto alla vision la leadership ribadisce quanto sia fondamentale da parte dell'IS offrire agli studenti adeguata formazione al conseguimento del successo scolastico mirando alla riduzione dell'insuccesso scolastico.

Perché questi obiettivi possano essere raggiunti si stabilisce e si condivide un chiaro patto educativo forte, un contratto formativo in cui sono esplicitati con chiarezza e senza compromessi diritti e doveri di tutte le componenti: dirigente, docenti, studenti, genitori, personale Ata, senza confusione di ruoli . Documenti in tal senso sono da considerarsi: Contratto Formativo, Patto di corresponsabilità, il Regolamento di Istituto.

Gli eventuali conflitti di interesse vengono identificati e risolti con incontri con l'utenza ad essi interessata.

La comunicazione si svolge attraverso vari canali : albo studenti, docenti, personale ATA, circolari interne, sito WEB della scuola.

Punti di forza

- *Una precisa definizione e condivisione con i portatori di interesse di obiettivi educativi relativi all'area comportamentale ed educativa.*

Aree da migliorare

- Maggior coinvolgimento dei portatori di interesse nella definizione di mission e vision;
- Rendere più efficace la comunicazione e la condivisione della mission;
- Tradurre l'insieme dei valori di riferimento in un codice di condotta;
- Implementare la fiducia tra il leader e il personale;
- Maggior attenzione ad alcuni aspetti della progettualità: reti scolastiche, integrazione con il territorio, integrazione con i sistemi formativi;
- Incremento di conoscenze, contenuti e non solo valorizzazione delle capacità e aspettative mediante la personalizzazione dei piani di studio Recupero e/o riorientamento nel corso del biennio dell'obbligo.

Idee per il miglioramento

- Creare uno strumento di integrazione fra la progettazione relativa ed aree diverse;
- Introdurre strumenti di rilevazione *dei cambiamenti del territorio per poter rivedere la vision, la mission e i valori di riferimento;*
- Personalizzazione dei piani di studio degli allievi più talentuosi;
- Didattica orientativa primo biennio e anno conclusivo;

Evidenze

Assenza di episodi sanzionabili dal punto di vista disciplinare

Documenti costitutivi dell'identità dell'IS : POF, Manuale della Qualità

Documenti condivisi : Contratto Formativo, Patto di Corresponsabilità

Punteggio

25/100

Criterio 1: Leadership

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

- a. sviluppare, attraverso l'uso delle tecnologie disponibili, un sistema di gestione 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;
- b. definire responsabilità di gestione/di guida (flow chart dell'organizzazione), compiti e competenze;
- c. definire obiettivi strategici misurabili e risultati attesi concertandoli per l'intera organizzazione in relazione alla mission da realizzare;
- d. definire gli obiettivi in termini di output e outcome (ad es. il numero di discenti promossi al ciclo successivo, il loro inserimento in campo sociale e professionale) che tengano conto in modo bilanciato dei bisogni e delle aspettative dei differenti portatori di interesse;
- e. definire la strategia net/e-government e allinearla con gli obiettivi strategici e operativi dell'istituzione;
- f. stabilire un sistema informativo che includa attività di audit e monitoring interne;
- g. definire appropriati schemi organizzativi e di gestione per il project management e il lavoro di gruppo;
- h. applicare stabilmente standard di riferimento del TQM, quali il modello CAF o l'EFQM;
- i. sviluppare un sistema di misurazione degli obiettivi strategici e operativi (ad es. Balanced Scorecard) ad ogni livello dell'istituzione;
- j. definire sistemi di Quality Management ad esempio sistemi di accreditamento o di certificazione quali ISO 9001-2000 o altri specifici per il settore educativo;
- k. formalizzare sistemi di cooperazione interni ad esempio tra i servizi amministrativi e finanziari;

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il sistema di gestione per l'organizzazione dei processi e delle strutture organizzative non prevede al momento l'ausilio di specifiche tecnologie, fatta eccezione per alcuni aspetti ad esempio la formulazione dell'orario di lezione dei docenti.

I collaboratori del dirigente, i responsabili di plesso, i componenti di gruppi di lavoro specifici (Gruppo di lavoro qualità, gruppo di lavoro progettazione, sito web, gruppo di lavoro sulla valutazione) vengono scelti dal dirigente; le Fs i componenti delle Commissioni, i responsabili dei progetti sono scelti sulla prevalente base della disponibilità personale e sono sottoposti all'approvazione e alla delibera del Collegio dei docenti.

Il coinvolgimento e la condivisione costante dello staff e di strutture quali i dipartimenti e gli organi collegiali sono garanzia di una notevole flessibilità dell'organizzazione. Qualche criticità traspare nella condivisione di un codice comune di intenti.

Le responsabilità di gestione, compiti e competenze sono chiaramente attribuiti e fissati nell'organigramma e nel funzionigramma pubblicati sul POF, nel Manuale della Qualità e sul sito web, mentre non ci sono schemi organizzativi e di gestione appropriati per il lavoro di gruppo e per il project management. Emerge, dunque, una dichiarazione di intenti sulla necessità di lavorare in gruppo senza tuttavia alcuna indicazione sulla strutturazione del gruppo e sulle modalità di lavoro.

Ogni responsabile di processo e di progetto e ogni singolo docente nella sua funzione sono tenuti a realizzare un documento di programmazione della propria attività e al termine dell'anno scolastico dettagliata relazione, documenti che restano agli atti e vengono condivisi, nel caso ad esempi delle FS attraverso il sito web. Costituiscono parte integrante del lavoro di responsabili e referenti di processi e di progetti, eventuali diari di bordo, verbali delle riunioni via via effettuate, documentazione di varia natura prodotta nelle specifiche attività in cui si è impegnati.

Non esiste, tuttavia ancora un sistema strutturato di audit interno, né un sistema di Balanced scorecard valido per tutti i livelli dell'IS,.

È adottato un sistema di certificazione Norma UNI EN ISO 9004:2009 in conformità della quale viene redatto il Manuale della Qualità ad opera del RGQ che lo sottopone al Dirigente Scolastico per la verifica e l'approvazione ed è oggetto di revisione in occasione del Riesame della Direzione.

La prassi e i risultati delle verifiche interne, previste dalla Norma UNI EN ISO 9004:2009, così come le priorità di cambiamento non sono sufficientemente condivisi con il personale della scuola.

Di recente la scuola ha avviato un processo di autovalutazione secondo il modello CAF.

Punti di forza

- Condivisione e definizione della responsabilità di gestione, dei compiti e delle competenze;
- Pubblicità dei documenti;
- Recente applicazione di standard di riferimento del TQM;
- Applicazione di sistemi di accreditamento e di certificazione del settore educativo.

Aree da migliorare

- Definire gli obiettivi strategici e coinvolgere maggiormente i docenti nella loro definizione;
- Definire obiettivi strategici misurabili;
- Definire gli obiettivi in termini di output e di outcome;

- Sviluppare e/o migliorare la condivisione delle prassi dei risultati dei processi di autovalutazione e delle verifiche interne;
- Stabilire schemi organizzativi e di gestione per il project management e per il lavoro di gruppo;

Idee per il miglioramento

- Introdurre un sistema di misurazione degli obiettivi strategici ed operativi;
- Introdurre un sistema standardizzato con attività di audit e di monitoring interne.

Evidenze

Documentazione (programmazioni, piani di lavori, relazioni ,verbali) prodotta dai docenti nella loro attività didattica e per incarichi specifici;

Certificazione di qualità e Manuale della qualità;

Istituzione recente della FS specifica sulla autovalutazione e valutazione;

Adesione al percorso di autovalutazione Caf.

Punteggio

32,5/100

Critério 1: Leadership

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

- a. fungere da esempio, comportandosi coerentemente con gli obiettivi e i valori stabiliti;
- b. dimostrare la propria disponibilità al cambiamento, considerando i feedback costruttivi proposti dagli altri;
- c. mantenere il personale regolarmente informato su tutti i temi di interesse o su quelli relativi alle questioni chiave dell'istituzione;
- d. supportare il personale aiutandolo a realizzare i propri compiti e obiettivi che convergono verso gli obiettivi globali dell'organizzazione;
- e. stimolare, incoraggiare e creare le condizioni per la delega di autorità, responsabilità e expertise (empowerment);
- f. promuovere una cultura dell'innovazione e del miglioramento incoraggiando e sostenendo il personale dell'istituzione a fornire suggerimenti e a essere proattivi nel lavoro quotidiano;
- g. riconoscere e ricompensare gli sforzi individuali e di gruppo
- h. rispettare e dare risposta adeguata ai bisogni e alle problematiche individuali del personale;
- i. discutere le performance individuali con il personale.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
							Totale140 /400	
							PUNTEGGIO 35/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

La leadership è esercitata e percepita come coerente con obiettivi e valori stabiliti e dimostra la sua disponibilità al cambiamento.

Significativo in tal senso è lo spazio dato all'incremento e alla condivisione di una cultura della valutazione che ha visto una serie di momenti importanti: a) significativo spazio alle figure preposte al Sistema di gestione della Qualità (la Commissione Qualità si trasforma in un gruppo di lavoro stabile dello staff del dirigente); b) attenzione all'aspetto della valutazione degli apprendimenti come strumento di verifica di sistema e nell'ottica di output e di outcome ad ampio raggio (organizzazione di un gruppo di lavoro sulla programmazione per competenze che ha redatto tra l'altro il certificato per competenze al termine dell'obbligo scolastico; attenzione a percorsi di autovalutazione come quello secondo il modello CAF ; revisione del profilo delle FS (scompare la FS "Centro risorse ed autovalutazione" e si istituisce la FS "Autovalutazione d'Istituto, Valutazione degli apprendimenti, Qualità") ; la scuola si fa promotrice di una cultura della valutazione (Seminario provinciale sulla valutazione degli apprendimenti con particolare attenzione alla restituzione dei dati Invalsi).

I primi passi in direzione dell'innovazione e del miglioramento avvengono attraverso informali scambi di opinioni/informazioni tra colleghi. Solo quando si traducono in concrete ipotesi di lavoro, queste ultime sono sottoposte al Dirigente mostrandone l'utilità e i benefici per l'intera organizzazione. Se al DS l'ipotesi appare coerente viene sottoposta al Collegio dei docenti o per la delibera, se questa risulta necessaria, o a titolo informativo (cfr. certificazione delle competenze; unificazione dei test di ingressi per gli studenti neoiscritti).

La disponibilità al cambiamento si manifesta, inoltre, nell'attenzione alla progettazione delle infrastrutture con particolare attenzione alle proposte di adeguamento alle nuove tecnologie.

Il Ds favorisce in generale il coinvolgimento del personale sia attraverso riunioni, incontri ma anche attraverso la verifica costante degli obiettivi in rapporto e in funzione del progetto cui si lavora. Il coinvolgimento diretto in gruppi di lavoro avviene o attraverso i Dipartimenti o attraverso la costituzione di gruppi di lavoro trasversali ai Dipartimenti sulla base della disponibilità personale e del possesso di particolari competenze.

Per supportare il personale aiutandolo a realizzare i propri compiti e obiettivi , sulla base di una necessità sentitamente avvertita dal personale come si evince anche dal questionario somministrato nel percorso CAF, ad inizio anno scolastico il DS ha precisato ed ampliato i compiti della FS "Sostegno ai docenti" nell'ambito di un più ampio processo di revisione del profilo delle FS. Alla FS "Sostegno ai docenti " viene affidato il compito di : fornire ai docenti informazioni sulle finalità, sulla struttura organizzativa e sulle modalità operative dell'IS; gestire le risorse informatiche e informare sull'utilizzazione delle stesse, controllare la validità dei processi formativi interni ed esterni e predisporre interventi di miglioramento; favorire la socializzazione delle informazioni tramite circolari ed albo dei docenti.

All'interno dei Dipartimenti i singoli docenti concordano i programmi annuali essenziali per ogni anno in corso, gli strumenti, i criteri e i tempi e il numero delle valutazioni. Per alcune materie si concorda e si costruisce un test di ingresso unico per le prime classi ed un test da somministrare a fine ottobre che fornisca dati confrontabili con i dati delle prove Invalsi.

Il Ds delega con nomina annuale i suoi collaboratori, i responsabili dei Dipartimenti, i coordinatori di classe e dei laboratori per specifici compiti e tutti, eccetto che per attività di esclusiva pertinenza del DS, esercitano le loro funzioni con ampia autonomia.

Gli sforzi individuali e di gruppo vengono riconosciuti in sede di collegio dei docenti, un compenso aggiuntivo è previsto per la realizzazione di progetti extracurricolari ideati dai docenti e per alcuni gruppi di lavoro quando lo si è fissato in sede di contrattazione di istituto.

Vengono rispettate e si dà risposta adeguata ai bisogni e alle problematiche individuali del personale nel rispetto della norma ed evitando disagio all'I. S. ad esempio per quanto riguarda la definizione degli orari di servizio: vengono effettuate le rilevazioni dei desiderata dei docenti, con particolare attenzione al principio di equità nella distribuzione dei giorni liberi.

Punti di forza

- Disponibilità della Leadership al cambiamento;
- Condivisione e attenzione alla cultura della valutazione;
- aver definito meglio il ruolo della FS sostegno ai docenti;
- Attenzione rivolta all'adeguamento alle nuove tecnologie informatiche;

Aree da migliorare

- Definire le performance individuali nonché valutare mediante strumenti di valutazione;
- Interventi in aula;
- Dedicare maggiore riconoscimento agli sforzi individuali e di gruppo;
- Discutere le performance individuali con il personale;
- Favorire il coinvolgimento del personale.

Idee per il miglioramento

- Strumenti unificati di valutazione;
- creare e utilizzare strumenti di autovalutazione e verifica di competenze di livello più alto (strategie di pensiero complesso, applicazione di conoscenze a risoluzione di problemi, ecc) che i test Invalsi, strutturati per la rilevazione di competenze minime e solo per alcune discipline, non riescono a rilevare.

Evidenze

Istituzione di nuove FS o ridefinizione dei compiti di alcune FS;
Creazione nell'ambito dei dipartimenti di prove e test d'ingresso comuni oltre che di strumenti di riferimento per la valutazione (griglie, ecc.).

Punteggio

35/100

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

- identificare le decisioni politiche che influiscono sull'istituzione;
- assicurare che gli obiettivi e le finalità dell'istituzione siano coerenti con le decisioni politiche;
- mantenere contatti proattivi e regolari con le autorità politiche; rapportarsi alle gerarchie esecutive e legislative competenti
- sviluppare e mantenere 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);
- coinvolgere le autorità politiche e altri portatori di interesse nella definizione degli output e degli outcome e nello sviluppo del sistema di gestione dell'organizzazione;
- adoperarsi affinché l'istituzione abbia una buona reputazione e un'immagine positiva, riceva riconoscimenti pubblici e goda di considerazione come istituzione educativa e per i servizi erogati; I riconoscimenti possono essere tangibili (come ad esempio incentivi economici, attribuzione di incarichi per cui è prevista una retribuzione aggiuntiva, attribuzione di incarichi che consentano vantaggi sull'organizzazione del lavoro o sulla progressione di carriera) o simbolici (come ad esempio lettere di ringraziamento, congratulazioni, menzioni in incontri ufficiali, assegnazione di incarichi in progetti di particolare rilievo). Ad esempio gli uffici centrali e periferici del MIUR, gli assessorati competenti delle Regioni e degli Enti Locali.
- sviluppare strategie di comunicazione e promozione dei prodotti/servizi erogati indirizzate ai portatori di interesse;
- partecipare alle attività delle associazioni professionali, delle organizzazioni rappresentative e dei gruppi di interesse.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI

F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			30				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		15					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	10						
							Totale 105/400	
							PUNTEGGIO 26,25/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

La Dirigenza è attenta a cogliere i cambiamenti e i nuovi orizzonti operativi che si prospettano dal mondo istituzionale, ne è prova l'attenzione rivolta alla "cultura della valutazione e della autovalutazione" secondo le chiare indicazioni che vengono dall'Europa in termini di adeguamento a standard europei di acquisizione delle competenze da parte degli allievi, sia per l'attenzione all'efficacia e all'efficienza del servizio verificabile a breve e lungo raggio.

In merito al primo punto la scuola valuta e studia attentamente i risultati delle prove Invalsi attraverso gruppi di lavoro ad hoc; in merito al secondo punto aderisce a percorsi di certificazione di qualità e a percorsi di autovalutazione quali il CAF.

Il Ds è attento a che la definizione degli obiettivi e la prassi didattica ed organizzativa siano in linea con le politiche pubbliche definite dal MIUR ed emanate tramite circolari e direttive, che vengono generalmente comunicate a tutti i docenti tramite circolare o in luoghi deputati quali il collegio dei docenti (circolari relative alla valutazione ecc.).

L'IS si impegna a mantenere contatti proattivi in particolare con le gerarchie esecutive e legislative competenti come si evince dal ruolo che essa svolge in molte occasioni quale Polo (Miur, Invalsi) e quale Presidio (ad es. nell'A.S. 2010-2011 il Liceo è Presidio per i Corsi di Formazione Nazionale : "Educazione linguistica e letteraria Poseidon", "Lingua, letteratura e cultura della dimensione europea", "Matematica"; nel 2011-2012 il Liceo è Presidio di Scienze per le scuole Medie; nel corrente anno scolastico il Liceo è Presidio per l'ECDL)

La scuola collabora con gli Enti Locali, con le Associazioni e il mondo del volontariato, con altre agenzie formative presenti sul territorio e con l'Università, che offrono la loro collaborazione e sostegno alle iniziative dell'I. S., con cui la scuola opera in rete o secondo modalità istituzionalmente consolidate quali l' Orientamento universitario o gli stage in Azienda. Si citano in proposito:

- a) Progetto di continuità e raccordo con le scuole medie . Il raccordo poggia sulla continuità per cui il liceo, lungo l'arco dell'anno scolastico, è visitato dalle scolaresche della città e del territorio; ospita, in giorni stabiliti, gli allievi della scuola media, mostrando loro il complesso delle strutture didattiche e le risorse in dote all'Istituto. Il delegato all'orientamento, su invito delle scuole, è presente alle conferenze organizzate per l'orientamento, presentando e illustrando l'universo liceale con il suo corredo culturale e strutturale. Il docente funzione strumentale rapporti con il territorio, in collaborazione con la commissione Orientamento, organizza l'Open Day: una domenica del mese di gennaio o febbraio il Liceo apre i suoi spazi ai ragazzi delle terze medie e alle loro famiglie, per consentire alle giovani leve una più approfondita conoscenza del liceo a pochi giorni dal momento in cui devono scegliere l'indirizzo di studi in cui continuare il loro percorso formativo.
- b) Orientamento universitario. La fase dell'orientamento universitario, nell'ambito della programmazione delle attività, è particolarmente curata dal Liceo. Diverse e molteplici le strategie metodologiche adottate in tal senso. Nel corso dell'anno scolastico, infatti, vengono effettuate, dagli studenti delle classi terminali, visite guidate presso i più prestigiosi Atenei operanti sul territorio locale e nazionale, in modo tale da offrire loro la possibilità di conoscere da vicino le strutture, i laboratori, le aule didattiche e le biblioteche ovvero i 'luoghi' di formazione universitaria. A completamento di tale strategia, da due anni a questa parte, il nostro liceo dedica un'intera settimana all'orientamento universitario, ospitando in sede sia docenti di varie facoltà, per presentare agli alunni piani di studio, sbocchi professionali, riferimenti normativi circa la riforma, sia studenti universitari quale testimonianza di un "vissuto" di esperienze concrete al fine di suscitare o consolidare motivazione

nella scelta e nello studio. A partire da quest'anno scolastico la scuola aderisce al Progetto di Preparazione ai test d'accesso alle facoltà di Matematica, Fisica e Scienze dei Materiali e la Progetto "Federica" con l'Università Federico II.

Accanto a questi progetti riproposti ogni anno, si citano alcuni dei progetti e degli eventi che hanno visto il coinvolgimento di realtà esterne alla scuola.

Negli anni precedenti:

- 1) Progetto Scuole Aperte "La scuola : una palestra per la vita" finanziato dalla Regione Campania e nato in un'ottica di collaborazione interistituzionale e che ha visto la creazione di una rete composta dal Liceo come istituto capofila , dal II Circolo Didattico di Marcianise, dalla SMS San Giovanni Bosco dal comune di Marcianise, dall'ASL CE1 di Marcianise, dalle associazioni "Oratorio Parrocchiale di San Michele Arcangelo ", "Sirio Onlus" "Amicizia e solidarietà senza barriere onlus" entrambe di Marcianise, "Cine club Vittoria " di Casagiove. Il progetto si è articolato su più moduli : educazione alla salute, legalità, diritti dei diversamente abili, tutela del territorio, intercultura, volontariato, informatica, cinema che costituiscono l'ossatura del progetto.
- 2) Progetto "Generazione Clima" in collaborazione con il WWF Caserta rivolto alla sensibilizzazione su tematiche ambientali.

Negli ultimi due anni:

Anno scolastico 2010-2011

- 1) Spettacolo teatrale realizzato da attori diversamente abili realizzato nell'Auditorium della scuola in collaborazione con l'Associazione "Uniti per onlus"
- 2) Convegno sul tema "Biodiversità e territorio" in collaborazione con Regione, Provincia, Corpo Forestale, Coldiretti, Confagricoltura, Legambiente, WWF, Lipu, Italia Nostra.
- 3) Presentazione del Calendario 2011 realizzato in collaborazione con il Comune di Marcianise e le scuole della città
- 4) Presentazione del libro dello storico locale Donato Musone "Storia civile di Marcianise"
- 5) Mostra itinerante in occasione dei 150 anni del Parlamento italiano "Italia Unita

A fronte della grosso coinvolgimento di Enti locali e territorio in generale nelle attività dell'IS, definizione degli output e degli autocome e sistema di gestione dell'organizzazione restano esclusivo appannaggio dell'IS.

Una costante e puntuale rassegna stampa accompagna gli eventi, le attività progettuali del nostro Istituto favorendone la pubblicizzazione e contribuendo a rafforzarne il ruolo di promotrice della cultura e della formazione, di presidio della legalità, del benessere dei cittadini, di tutela dell'ambiente, di punto di riferimento e di incontro del territorio.

In quest'ottica viene favorita ed incoraggiata anche la partecipazione degli studenti a manifestazioni/concorsi presso altre scuole e il nostro stesso Istituto è stato sede per manifestazioni e concorsi studenteschi (Certamen Senecanum, le Archimedee).

Attraverso la Carta dei servizi, distribuita ai genitori in occasione del primo incontro scuola famiglia, brochure illustrative con l'indicazione dei curricoli, delle offerte formative e delle strutture dell'IS, il sito web della scuola in tutte le sue articolazioni (area docenti, contatti scuola famiglie ecc.), forme tradizionali di comunicazione (inviti ad personam, manifesti in occasione di eventi), la scuola attua un'efficace strategia di comunicazione.

Punti di forza

- Fattiva collaborazione con Enti ed istituzioni;

- Coinvolgimento di Enti locali e del territorio alle attività e agli eventi organizzati dalla scuola;
- Intensa pubblicizzazione delle attività della scuola;
- Attenzione ai risultati delle valutazioni esterne delle competenze (INVALSI, Ocse Pisa);
- Introduzione di percorsi di qualità e di autovalutazione (CAF).

Aree da migliorare

- Sviluppare e mantenere partnership e networking con più istituzioni operanti nel campo della formazione e dell'istruzione e con i portatori di interesse "di prima linea";
- Coinvolgere i portatori di interesse nello sviluppo del sistema di gestione e nella definizione degli output-outcome;
- Pianificare la scelta di enti, associazioni, realtà esterne alla Scuola con cui collaborare.

Idee per il miglioramento

- Prevedere un momento di programmazione e pianificazione di contatti con le realtà esterne.

Evidenze

Attività, eventi, progetti svolti in collaborazione o con la partecipazione di realtà esterne alla scuola

Punteggio

26,25/100

Criterio 2: Politiche e strategie

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

- :
- identificare tutti i portatori d'interesse;
 - raccogliere sistematicamente e analizzare le informazioni relative ai portatori d'interesse, ai loro bisogni e aspettative;
 - raccogliere regolarmente e analizzare le informazioni, analizzandone la fonte, l'accuratezza e la qualità. Le informazioni possono riguardare variabili significative quali gli 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, nonché i tassi di disoccupazione e sottoccupazione, dove possibile);
 - analizzare sistematicamente punti di forza e di debolezza interni (ad es. attraverso diagnosi basate su modelli TQM o analisi SWOT) e identificare i fattori critici di successo attraverso la valutazione regolare dei cambiamenti dell'ambiente circostante (inclusi i cambiamenti politici).

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		15					
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		15					
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
							Totale70 /400	
							PUNTEGGIO 17,5/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

I portatori di interesse sono identificabili nei discenti, genitori, personale scolastico ed in generale contesto socio-economico.

Il coinvolgimento dei docenti, in termini di raccolta di informazioni sui loro bisogni, avviene nell'ambito dell'attività dei singoli dipartimenti ed in particolare nelle riunioni di inizio anno scolastico: in questa sede vengono raccolte informazioni in merito al fabbisogno di materiali didattici da acquistare o da utilizzare, richieste in merito all'uso dei laboratori e particolari proposte formative da concretizzare nelle attività integrative e complementari. Le richieste formalizzate in sede dipartimentale vengono sottoposte al parere e all'approvazione del collegio.

Notevole peso viene attribuito alla componente genitori cui sono destinate molte iniziative di raccolta delle informazioni: in occasione dei consigli di classe aperti alla componente genitori in merito ad esempio ai viaggi d'istruzione, all'adozione dei libri di testo; in occasione delle riunioni del consiglio di istituto per le questioni di competenza; in occasione dei colloqui scuola famiglia che si tengono due volte l'anno; nell'ora di ricevimento messa a disposizione dai singoli docenti.

La dirigenza è attenta a ricevere e a vagliare tutte le eventuali richieste provenienti dai genitori.

Per la raccolta delle informazioni da parte dei genitori e degli alunni è prevista anche la somministrazione una volta l'anno di questionari miranti a conoscere la soddisfazione dell'utenza. Occasionalmente sono stati somministrati dell'ex FS Centro Risorse anche questionari sulle aspettative dei genitori rispetto all'offerta da parte dell'istituzione scolastica e alla restante offerta formativa del territorio.

Mancano tuttavia strumenti ed occasioni di indagine sistematica volti a sondare in modo accurato i bisogni del territorio in tutte le sue articolazioni, nel suo evolversi e nelle sue potenzialità occupazionali.

Pur essendoci una valutazione dell'aderenza a standard di qualità, come previsto dal percorso per la certificazione di qualità a norma UNI EN ISO 9004:2009 e fissato nel manuale della qualità, solo a partire dall'anno scolastico 2011-2012 è stato adottato un modello di TQM sulla base del quale si redige il presente Rapporto di Autovalutazione.

Punti di forza

- Avvio di un processo di raccolta delle informazioni circa i bisogni dell'utenza e del grado di soddisfazione dell'utenza;
- Attivazione di percorsi per la certificazione di qualità a norma UNI EN ISO 9004:2009;
- Avvio del percorso CAF;

Aree da migliorare

- Coinvolgere maggiormente i docenti e portatori di interesse nell'individuazione di attività integrative legate al curriculum;
- Implementare strumenti per una rilevazione più dettagliata e più sistematica dei bisogni dei portatori di interesse;
- Favorire la condivisione dei processi di autovalutazione, revisione e miglioramento dei processi;

- Accogliere proposte da parte dei Dipartimenti per l'aggiornamento professionale.

Idee per il miglioramento

- Strutturare un sistema standardizzato per l'analisi, la descrizione dei portatori di interesse la rilevazione dei bisogni e delle aspettative di questi ultimi;
- Creare un sistema standardizzato e attendibile di indagine della realtà territoriale e della realtà socio-economica più ampia in cui opera l'IS

Evidenze

Verbali dei consigli a partecipazione allargata (rappresentanti dei genitori ed alunni)

Verbali delle riunioni di dipartimento di inizio anno;

Somministrazione di questionari di soddisfazione da parte della Commissione Qualità;

Somministrazione di questionari sulle aspettative del territorio da parte della ex FS Centro risorse e autovalutazione d'Istituto.

Punteggio

17,5/100

Critero 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

- definire (nel medio e nel lungo termine) obiettivi strategici e (nel breve termine) obiettivi operativi coerenti con la missione, la visione e i valori dell'istituzione e includerli nei processi operativi e nella pianificazione;
- coinvolgere i portatori di interesse nello sviluppo di politiche e strategie, nella loro revisione e aggiornamento, dando priorità ai loro bisogni e aspettative;
- sviluppare e applicare metodi per monitorare, misurare e valutare le performance dell'istituzione a tutti i livelli (servizi, allocazione delle risorse, flow chart), assicurando il monitoraggio della fase attuativa delle strategie;
- valutare gli impegni esistenti in termini di prodotti/servizi e risultati e la qualità dei piani strategici ed operativi. Accertarsi del livello di raggiungimento degli obiettivi e adattare conseguentemente politiche e strategie;
- rivedere sistematicamente rischi e opportunità (ad es. attraverso analisi SWOT) e identificare i fattori critici di successo attraverso una regolare valutazione degli stessi nel contesto organizzativo (inclusi cambiamenti a livello politico);
- bilanciare compiti e risorse con le scadenze di breve e lungo periodo e con i bisogni dei portatori di interesse;
- valutare bisognosa necessità di riorganizzare e migliorare strategie e metodi di pianificazione;
- definire una politica che tenga conto della relazione tra istruzione/formazione e impiego, tra insegnamento e ricerca e del loro impatto sulla società;
- sviluppare una politica relativa all'impatto sulla società che vada oltre la mission educativa e formativa dell'istituzione.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		30					
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			35				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			35				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	10						
							Totale 110 /400	
							PUNTEGGIO 27,5/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

La definizione degli obiettivi strategici ed operativi è esplicitata chiaramente nel POF e declinata in : obiettivi educativi relativi all'area comportamentale e all'area socio-affettiva; obiettivi cognitivi comuni ai vari *curricula* disciplinari; risultati di apprendimento comuni a tutti i percorsi liceali e relativi all' area metodologica, all' area logico-argomentativa, all'area linguistica e comunicativa, all'area storico-umanistica, all'area scientifica, matematica e tecnologica. Oltre a fissare i risultati di apprendimento comuni, viene indicato il profilo specifico per ogni percorso di studio. Sulla base di quanto fissato nel POF vengono formulate le programmazioni dipartimentali, di consiglio e dei docenti.

La mission e della vision così come esplicitate nel POF si traducono in una progettualità tesa verso:

- Il sostegno al benessere e allo sviluppo personale dello studente
- L'introduzione delle nuove tecnologie nella didattica
- L'orientamento e la continuità
- Le reti scolastiche
- L'integrazione con il territorio e il raccordo con il mondo del lavoro
- L'integrazione con i sistemi formativi e l'aggiornamento docenti

Per ognuno di questi punti l'IS ha previsto specifiche misure e percorsi progettuali che si affiancano alle azioni previste nelle attività curricolari: per queste ultime si rimanda al Criterio Sottocriterio 4.

In merito ad alcuni punti ad esempio l'introduzione delle nuove tecnologie nella didattica si accolgono ad inizio del corrente anno scolastico le richieste dei docenti di alfabetizzazione informatica con l'attivazione di corsi per il Conseguimento della Patente Europea e di corsi di formazione sull'uso della LIM, che facciano seguito a corsi di formazione già effettuati nel precedente anno scolastico ad opera di docenti interni al nostro liceo e diretti ai docenti di tutte le discipline.

I rappresentanti dei genitori e degli alunni sono coinvolti nell'ambito dei consigli di classe previsti in determinate fasi dell'anno a proposito di questioni quali: viaggi d'istruzione, uscite didattiche, offerta extracurricolare, libri di testo.

Per alcuni aspetti quali l' offerta didattica e la progettazione esiste una diffusa ed attuata prassi di monitoraggio, misurazione e valutazione.

La valutazione dei processi formativi dell'alunno viene effettuata operata considerando le seguenti quattro dimensioni del discente: comportamentale-operativa (rispetto delle regole, frequenza, impegno, partecipazione, attenzione, ritmi di apprendimento, metodo di studio), logico-cognitiva (processi di elaborazione concettuale, stile cognitivo, strutture di ragionamento), socio-relazionale (livello di socializzazione, rapporto con i docenti, partecipazione, interazione e comunicazione nel gruppo), psico-emozionale (motivazioni, aspettative, autostima).

La valutazione degli apprendimenti riguarda i livelli raggiunti dai discenti nelle conoscenze / abilità determinate negli obiettivi formativi formulate dai docenti e ricavati, attraverso l'autonoma mediazione didattica di questi ultimi, dagli obiettivi specifici di apprendimento delle *Indicazioni nazionali*

L'alunno viene valutato nell'arco dell'intero percorso formativo, nel quale si misurano tappe scandite da colloqui orali, da discussioni e confronti, da esercitazioni, da composizioni scritte, da prove strutturate e semistrutturate. Si valutano perciò una serie di momenti e non soltanto un momento finale statico, che può essere quello conclusivo di un bimestre o di un quadrimestre oppure dell'intero anno scolastico. Si fissa un numero minimo di prove orali e scritte precise griglie per la misurazione delle stesse, esse sono strumenti utili a

documentare le varie tappe del processo valutativo e costituiscono una prima condizione per la fissazione degli standards.

Vengono prese in considerazione anche le rilevazioni esterne sugli apprendimenti (Prove INVALSI). Nel corso del corrente anno scolastico i dipartimenti lavorano alla costruzione di test disciplinari comuni per le classi in ingresso i cui risultati siano confrontabili con quelli delle Prove Invalsi.

Tutte le attività progettuali sono sottoposte ad azioni di monitoraggio e valutazione.

Sono stati fissati, in linea di massima i criteri per il monitoraggio, la misurazione, l'analisi e il riesame e linee guida per il miglioramento e l'innovazione da applicare a tutti gli altri processi principali, ad alcuni di quelli gestione e di supporto. Si stabilisce che ogni processo sia organizzato e gestito in modo da assicurare che: vengano soddisfatti i requisiti di servizio espliciti e impliciti richiesti dai portatori di interesse interni ed esterni e dagli altri soggetti interessati; sia tenuta sotto controllo la rispondenza delle fasi di sviluppo dei processi alle relative specifiche di servizio; siano rilevate le eventuali non conformità durante la fase di progettazione, pianificazione, realizzazione ed erogazione del servizio; siano individuate e gestite le opportune azioni finalizzate a rimuovere le cause che hanno generato le non conformità; sia possibile individuare opportunità di miglioramento.

L'Istituto ha a disposizione come strumento di monitoraggio delle prestazioni il software COMETA, elaborato dal POLO QUALITA' Napoli, i cui risultati vengono trasmessi all'Ufficio Scolastico Regionale della Campania per la determinazione degli standard provinciali e regionali e che è strumento condiviso per la legittimazione da tutte le scuole della RETE MUSA.

I criteri e gli strumenti di cui sopra non costituiscono ancora prassi operativa per cui l'IS, se non limitatamente ai processi di istruzione e formazione già oggetto di monitoraggio e verifica, e non è ancora in grado di rivedere sistematicamente rischi e opportunità e identificare i fattori critici di successo attraverso una regolare valutazione degli stessi nel contesto organizzativo né di svolgere una politica relativa all'impatto sulla società che vada oltre la mission educativa e formativa dell'istituzione correttamente tarata sui fabbisogni del territorio.

Punti di forza

- Definizione di obiettivi strategici ed operativi coerenti con la mission e vision;
- Cultura della valutazione dei processi formativi e degli apprendimenti in itinere;
- Monitoraggio e valutazione di tutte le attività progettuali attraverso il software COMETA;
- Costante tentativo di uniformare la valutazione attraverso l'utilizzo di prove e griglie comuni nelle stesse aree disciplinari . Azioni di monitoraggio e valutazione per tutte le aree progettuali.

Aree da migliorare

- Sviluppare e condividere adeguati piani di miglioramento
- Implementare il coinvolgimento dei portatori di interesse nello sviluppo di politiche e strategie, nella loro revisione ed aggiornamento
- Implementare una politica della relazione istruzione-formazione-impiego
- Sviluppare una politica relativa all'impatto sulla società oltre la mission.

Idee per il miglioramento

- Favorire un gruppo di lavoro o una commissione stabile di un numero congruo di docenti , coordinati da una specifica FS che lavori alla creazione o alla condivisione di un sistema di gestione adeguato dei processi di revisione e miglioramento.

Evidenze

Documenti di definizione degli obiettivi strategici ed operativi: POF, Manuale della qualità;
Programmazioni dipartimentali ed individuali;

Coinvolgimento dei genitori nei definizione delle attività integrative e di specifici percorsi progettuali sia nell'ambito dei consigli di classe che nell'ambito del consiglio di Istituto.

Punteggio

27,5/100

Critero 2: Politiche e strategie

2.3 Implementare le strategie e le politiche nell'intera organizzazione

- tradurre gli obiettivi strategici e operativi dell'istituzione in piani e attività e collegarli ai processi chiave;
- coinvolgere i portatori di interesse nell'implementazione di strategie e politiche;
- tradurre gli obiettivi strategici e operativi dell'istituzione in corrispondenti piani e compiti significativi per l'istituzione nel suo complesso, le sue diverse articolazioni organizzative e gli individui all'interno dell'istituzione;
- sviluppare canali interni all'organizzazione per la comunicazione di obiettivi, piani e compiti (progetti scolastici, piani educativi, didattici, sociali e culturali, carte dei servizi, etc.);
- sviluppare e applicare metodi per misurare la performance dell'istituzione a tutti i livelli, ad es. per stabilire il rapporto tra risorse e output (efficienza) e tra output e outcome (efficacia);
- definire e assicurare monitoraggio e follow-up da parte degli organi gestionali (consigli, collegi, comitati locali, etc.)

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				55			
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		15					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	10						
							Totale 130/400	
							PUNTEGGIO 32,5/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'IS fissa con precisione nel Manuale della Qualità relativo all'anno scolastico 2011/2012 i processi chiave che costituiscono la struttura di base dell'organizzazione e che come parte integrante di uno stesso sistema sono correlati tra loro.

Di tali processi viene verificata la congruenza e la coerenza con le politiche e le strategie a breve, medio e lungo termine dell'Istituto.

Di seguito si riporta l'insieme dei macroprocessi articolati in processi all'interno delle quali si collocano le attività realizzate dall'Istituto. Per ogni macroprocesso viene individuato il responsabile e definito l'organigramma d'Istituto.

Processi principali

Macroprocesso "Progettazione e pianificazione dell'offerta"

Processi (Individuazione delle esigenze delle parti Interessate; Definizione degli obiettivi generali e di apprendimento; declinazione degli input della normativa italiane ed europea; Progettazione dell'offerta formativa; Pianificazione dell'offerta formativa; stesura del POF; Definizione di ruoli, responsabilità e autorità)

Responsabili (DS ,DSGA, FS ,Commissione POF)

Macroprocesso "Erogazione dell'offerta"

Processi (Attività didattica curricolare; Attività extracurricolari; Orientamento ingresso/uscita; Formazione e Aggiornamento; ; monitoraggio, misurazione e riesame degli esiti)

Responsabili (Docenti; Referenti di progetto; FS)

Processi di supporto

Macroprocesso "Governance del sistema"

Processi (gestione delle risorse umane; autovalutazione e valutazione d'istituto; riesame e miglioramento; ricerca e sviluppo)

Responsabili (DS,DSGA, Responsabile Qualità, FS)

Macroprocesso "Attività amministrativa e finanziaria e Servizi di supporto"

Processi (Gestione degli approvvigionamenti; Gestione amministrativa ; Relazioni esterne; Gestione risorse umane; Gestione infrastrutture; Gestione risorse finanziarie)

Responsabili (DSGA; DS; Vicario; Responsabile sicurezza)

Macroprocesso "Miglioramento e Qualità"

Processi (Politiche e obiettivi per la qualità; Gestione documenti e registrazioni; Monitoraggio e Analisi dei dati; Azioni correttive e preventive; Gestione delle verifiche ispettive interne; Gestione non conformità)

Responsabili (DS; Responsabile della Qualità ;Commissione qualità,)

Macroprocesso "Comunicazione"

Processi (Comunicazione interna; Comunicazione esterna)

Responsabili (DS; FS; Responsabile sito)

La creazione, a partire da quest'anno scolastico, di una specifica FS "Autovalutazione d'Istituto – Valutazione degli apprendimenti- Qualità" intende avvicinare ed ottimizzare i processi che attengono rispettivamente ai due macroprocessi "Governance del sistema" e "Miglioramento e Qualità".

A fronte di una definizione teorica precisa dei processi, il Ds sottolinea la forte criticità nel comunicare e nel condividere i processi chiave sia all'interno dell'IS che all'esterno, cosa che si traduce talvolta nella difficoltà di fissare ed attribuire obiettivi strategici ed operativi e sviluppare piano strategici corrispondenti.

Fanno eccezione i processi relativi alla progettazione, alla pianificazione e all'erogazione del servizio formativo dove obiettivi strategici ed operativi sono tradotti in precisi piani. A livello di collegio di docenti vengono definiti obiettivi formativi, educativi e didattici e criteri e modalità per la valutazione poi fissati nel POF, sulla cui base vengono formulate le programmazioni dipartimentali e le programmazioni individuali e vengono elaborate specifiche griglie per la valutazione .

Il POF e le programmazioni dipartimentali sono pubblicate e consultabili sul sito della scuola, le programmazioni dei docenti vengono consegnate alla FS "Sostegno ai docenti" che è tenuta al controllo e alla conservazione di tale documentazione.

In sede dipartimentale vengono stabilite, sulla base delle proposte dei docenti, poi ratificate in sede collegiale anche le attività integrative e complementari, i cui referenti vengono individuati sulla base della disponibilità dei docenti. In sede collegiale viene stabilita la ripartizione dell'anno scolastico per quadrimestri. Della loro attività didattica i docenti redigono precisa relazione finale con indicazione dei contenuti, delle metodologie, delle verifiche, degli strumenti e dei rapporti intrattenuti con le famiglie degli allievi

L'assegnazione dei docenti alle classi è appannaggio del DS. Le figure di Staff, le FS e i componenti le Commissioni sono individuate secondo criteri già descritti in precedenza. FS e referenti delle Commissioni sono tenuti a redigere rispettivamente programmazione e relazione finale nel caso delle FS che vengono condivise con il collegio dei docenti. Alcuni gruppi di lavoro all'interno dello staff della dirigenza (ad esempio gruppo sull'autovalutazione) redigono diario di bordo della loro attività con la registrazione degli incontri e delle attività in itinere.

Ad inizio anno scolastico viene comunicato il Piano delle attività pubblicato sul sito della scuola in coerenza del quale verranno redatte apposite circolari, con indicazione dettagliata dell'odg e relativo calendario ove previsto, in occasione dello scadere dei singoli impegni.

Non esiste una programmazione o una registrazione puntuale di tutti i numerosissimi eventi, i concorsi, le manifestazioni organizzate, realizzate o ospitate dal nostro istituto che dia conto dei soggetti coinvolti, dei destinatari la cui memoria spesso è affidata alla rassegna stampa e di cui anche per questo è difficile valutare la ricaduta oggettiva.

Punti di forza

- Chiara e trasparente definizione dei processi chiave dell'organizzazione;
- Precisa , puntuale e documentata realizzazione dei processi di progettazione, pianificazione ed erogazione del servizio formativo;
- Condivisione attraverso il sito della scuola del POF, del Manuale della qualità e delle programmazioni dipartimentali;
- Creazione di figure di sistema nel settore valutazione degli apprendimenti ed una apposita commissione a supporto, che identifica obiettivi e piani di azione da sottoporre al collegio

Aree da migliorare

- Sviluppare una politica della condivisione dei processi sia all'interno che all'esterno della scuola
- Tradurre obiettivi strategici ed operativi relativi a tutti i processi , non solo quelli strettamente connessi al servizio formativo in piani strategici coerenti .

Idee per il miglioramento

- Favorire momenti di formazione del personale sul funzionamento delle organizzazioni complesse e sulla definizione dei processi
- Favorire momenti di confronto con i portatori di interesse sulla definizione dei processi e sulle responsabilità del personale in merito ad essi

Evidenze

Manuale della qualità

Documenti di programmazione condivisi sul sito web (programmazioni dipartimentali, Piano annuale delle attività)

Punteggio

32,5/100

Critero 2: Politiche e strategie

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

a. creare e sviluppare una nuova cultura per l'innovazione attraverso la formazione, il benchlearning, la creazione di condizioni che favoriscano l'apprendimento organizzativo quali, ad esempio, i laboratori, ponendo attenzione al valore del pensiero e della pianificazione strategici;

b. monitorare sistematicamente i fattori e gli indicatori interni relativi al cambiamento e la domanda esterna di modernizzazione e innovazione; indicatori interni possono essere, ad esempio, il tasso di assenteismo dei discenti e del personale, i tassi di abbandono, i reclami di genitori e discenti. Un indicatore esterno può essere rappresentato dai reclami dei partner;

c. pianificare i cambiamenti che portano alla modernizzazione e all'innovazione (ad es. diffondendo i servizi di rete) sulla base di un confronto con i portatori di interesse;

d. garantire lo sviluppo di un sistema efficiente di gestione del cambiamento che consenta di monitorare i progressi nell'innovazione;

e. assicurare e ottimizzare le risorse necessarie per implementare i cambiamenti pianificati;

f. consultare tutti i partners, incluse le associazioni di settore più rappresentative, sui cambiamenti pianificati e la loro implementazione;

g. bilanciare gli approcci top-down e bottom-up nell'implementazione dei cambiamenti all'interno dell'istituzione;

h. governare efficacemente il processo del cambiamento attraverso, ad esempio, progetti di benchmarking e confronto delle performance, gruppi di coordinamento, report di follow-up, etc.;

i. aggiornare i curricula tenendo in considerazione le innovazioni sociali, professionali, scientifiche, accademiche e altre ancora.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				50			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			35				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>	15						
							Totale 120/400	
							PUNTEGGIO 30/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

Sebbene non sia presente un vero e proprio sistema di monitoraggio delle esigenze di cambiamento e di innovazione provenienti dall'esterno, sulla base dei bisogni espressi a livello informale dai docenti e dal personale o saltuariamente sondati nell'ambito di questionari di customer satisfaction e sulla scorta della necessità espresse a livello nazionale o europeo in merito ai principali ambiti di ammodernamento ed innovazione, sono stati programmati e realizzati vari interventi formativi. Altri interventi sono stati realizzati per rispondere alle stesse esigenze di formazione ipotizzate come più urgenti tra gli adulti del territorio.

Oltre ai Corsi di formazione, informazione e aggiornamento sulla sicurezza sulla base del Decreto Legislativo n. 81 del 2008, integrato nel 2009 dal Decreto Legislativo n. 136, rivolti a tutto il personale e che si svolgono regolarmente ogni anno, nell'a.s 2010-2011:

il Liceo è stato - Presidio per i seguenti Corsi di formazione nazionale rivolti ai docenti : a) Educazione linguistica e letteraria in un'ottica plurilingue- Piano Poseidon; b) Lingua, letteratura e cultura nella dimensione europea"; c) Matematica – Matabel, corsi di formazione cui hanno partecipato molti docenti

- Presidio per le ICT.

Ha attivato il PON obiettivo B azione 4 "Nuove metodologie per la didattica individualizzata e il recupero del disagio" rivolto ai docenti

Nell'a.s. 2011-2012 ha realizzato i seguenti corsi:

PON obiettivo B azione 7 "English for teacher" (moduli B1 e CLIL) rivolto ai docenti

PON obiettivo G azione 1 ECDL rivolto agli adulti

PON obiettivo G azione 1 "Diritto al lavoro: prospettive e cambiamenti (sulle nuove competenze richieste dal mercato del lavoro e sulle opportunità offerte dai Programmi LLP) rivolto ad adulti del territorio

Corsi formativi sull'uso delle LIM per tutti i docenti del liceo

Approvazione del progetto PON per la creazione di una Sala Docenti Web 2.0 attrezzata per l'organizzazione condivisa tra docenti delle differenti aree disciplinari della didattica attraverso le nuove tecnologie (LIM), estendibile all'e-learning.

Nell'anno scolastico 2012/2013, i Fondi Europei, consentiranno nuove dotazioni tecnologiche per ogni aula così da adeguare la didattica nel suo complesso e favorendo una prassi laboratoriale oggi vincolata ai momenti specifici di laboratorio o ad attività extracurricolari.

Sebbene non esistano specifici progetti di benchmarking o di confronto delle performance, l'IS mette in atto una serie di azioni volte al confronto.

Il sito del Liceo, attivo dal 2008, consente la proiezione all'esterno e la condivisione con tutti i portatori di interesse di obiettivi, finalità, principali processi dell'organizzazione, possibilità di formazione del personale e degli adulti del territorio, attraverso la messa in rete del POF, Manuale della Qualità, materiale relativo alla didattica (programmazioni dipartimentale, griglie di valutazione ecc.), informazioni dettagliate sull'offerta formativa.

L'IS ha aderito nel 2010 al progetto R.E.N.E.T. co-finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del LLLP Programma settoriale Leonardo da Vinci, inserito nel più ampio Programma per l'Apprendimento Permanente 2007-2013, si qualifica come un progetto multilaterale di trasferimento dell'innovazione (TOI), ossia come un progetto il cui obiettivo è quello di incrementare la qualità e l'attrattiva del sistema di istruzione e formazione, attraverso l'adattamento e l'integrazione di contenuti innovativi, all'interno di sistemi pubblici e privati e nelle imprese a livello nazionale, locale, regionale o settoriale. In particolare la finalità del progetto è quella di valorizzare e rivitalizzare la Rete dei Centri Risorse di cui il nostro Liceo era sede, rete costituita da 140 scuole presenti sui territori di sei regioni del Mezzogiorno di Italia. L'obiettivo del progetto è accompagnare l'incremento

della qualità nei sistemi e nelle pratiche educative, attraverso lo sviluppo della strategia di rete, intesa come cooperazione tra attori appartenenti a contesti economici, sociali e culturali diversi, di incrementare il volume della cooperazione tra istituzione ed organismi, operando verticalmente e tematicamente. Gli obiettivi specifici sono: a) trasferire alcune buone prassi che si sono rivelate localmente efficaci nel contrastare fenomeni di insuccesso ed abbandono scolastico; b) incrementare le potenzialità delle reti esistenti attraverso pratiche di autovalutazione che possano rendere le reti stesse consapevoli dei processi formativi messi in atto, delle strategie utilizzate e dei risultati raggiunti. Lo sviluppo del progetto prevede la realizzazione di azioni specifiche. La prima azione consisteva nell'analisi dei bisogni e autovalutazione delle competenze in materia di creazione e gestione di reti e partenariati. Questa attività si è svolta nel mese di luglio-settembre 2010. La seconda azione consisteva nella raccolta ed analisi delle buone prassi sviluppate dalle scuole per contrastare la dispersione scolastica. Il trasferimento delle buone pratiche e l'ampliamento delle reti esistenti avviene attraverso un Vortale (portale verticale ovvero sito tematico) che rappresenta la vetrina delle esperienze pregresse e ha funzione di archivio e mediateca di esperienze efficaci. La fase preparatoria di questa attività è avvenuta nel corso di laboratori tenutisi nel mese di marzo presso ITI Righi di Napoli. La terza azione è consistita nell'implementazione del Vortale tematico: questa attività si è svolta a partire dalla fine di marzo con la gentile collaborazione dei colleghi che hanno voluto fornire le loro esperienze più significative.

L'IS ha ospitato materialmente momenti importanti di confronto e di riflessione collettiva come nel caso del Seminario Provinciale Invalsi "Il punto di vista dei docenti" Esperienze a confronto, organizzato dall'Ufficio Scolastico Regionale, presso il nostro Liceo e che ha visto la massiccia partecipazione di docenti e dirigenti scolastici impegnati nei loro istituti nella diffusione della cultura della valutazione. In particolare il dibattito si è articolato in due momenti essenziali: un primo momento dedicato alla necessità di coltivare una "cultura della valutazione" trasversale, ampia e condivisa considerata come condizione essenziale per il miglioramento continuo del servizio educativo di istruzione e formazione; un secondo momento, dedicato alla riflessione e al confronto sull'utilizzo dei dati valutativi che il Servizio Nazionale di Valutazione (SNV) restituisce alle scuole.

A partire dal 2012, infine, la scuola aderisce al percorso di autovalutazione CAF, sulla base del quale si avvia a mettere in atto un percorso di innovazione organizzativa, che muove dall'autovalutazione e autodiagnosi delle attività e dell'organizzazione dell'IS per arrivare alla progettazione e all'implementazione di un Piano di Miglioramento che incida sulle aree critiche emerse dall'autodiagnosi.

Quanto all'innovazione nel campo delle nuove tecnologie la progettazione è per lo più a cura di un docente dello staff che, sulla base delle opportunità offerte dai Fondi Europei e dei tetti di spesa, dal 2009 ha avviato lo svecchiamento delle precedenti tecnologie aumentando il numero dei laboratori attrezzati e introducendo nuove tecnologie ad uso dei docenti (laboratorio attrezzato per la progettazione in digitale dei contenuti didattici condivisi).

Punti di forza

- Sensibilità alle esigenze di formazione degli adulti del territorio, soprattutto in merito alle prospettive, ai cambiamenti e alle nuove competenze richieste dal mercato del lavoro e sulle opportunità offerte dai Programmi LLP o in merito alla conoscenza delle nuove tecnologie;
- Attuazione di progetti per lo sviluppo della strategia di rete;
- Percorso di innovazione organizzativa CAF;

- Innovazione tecnologica sia attraverso l'ammodernamento di risorse hardware e software sia attraverso percorsi formativi da parte di docenti.

Aree da migliorare

- Implementare un sistema di monitoraggio del bisogno di cambiamento e di innovazione proveniente dall'esterno
- Favorire una prassi di benchmarking o di confronto delle performance.
- Aggiornare i curricula tenendo in considerazione le innovazioni sociali, professionali, scientifiche, accademiche e altre ancora.

Idee per il miglioramento

- Costituire reti stabili di benchmarking e confronto della performance
- Prevedere forme di archiviazione, aggiornamento e condivisione dei curricula del personale

Evidenze

Percorsi di formazione realizzati;

Nuove dotazioni tecnologiche ;

Progetti di autovalutazione;

Azioni specifiche di confronto (ad es. Progetto Renet).

Punteggio

30/100

Criteroio 3: Personale

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

- a. analizzare regolarmente i bisogni presenti e futuri del personale, tenendo in considerazione i bisogni e le aspettative dei portatori d'interesse;
- b. sviluppare e comunicare la politica di gestione delle risorse umane adottata in coerenza con le strategie e i piani dell'organizzazione, prendendo in considerazione, ad esempio, la necessità di futuri sviluppi di competenze ulteriori;
- c. assicurare (attraverso processi di reclutamento, allocazione e sviluppo) il potenziale di risorse umane necessario per eseguire i compiti affidati e bilanciare compiti e responsabilità;
- d. supportare il personale nello sviluppo e/o nell'utilizzo delle nuove tecnologie e nell'implementazione dell'e-Gov (ad esempio offrendo al personale le necessarie opportunità di formazione, dialogo, assistenza...);
- e. utilizzare appropriati schemi di lavoro relativi ai piani di sviluppo e di reclutamento;
- f. sviluppare e concordare (con il personale) una chiara politica che comprenda criteri oggettivi per il reclutamento, la promozione, la remunerazione, i riconoscimenti e l'assegnazione degli incarichi;
- g. assicurare chiarezza e comprensione rispetto al reclutamento e alla distribuzione di compiti e responsabilità ad esempio attraverso schemi di lavoro appropriati;
- h. definire le competenze gestionali e di leadership necessarie per definire i profili di reclutamento;
- i. gestire il reclutamento e lo sviluppo delle carriere professionali con imparzialità, garantendo pari opportunità, il rispetto per le persone diversamente abili e per ogni tipo di differenza (di genere, orientamento sessuale, età, appartenenza culturale e religione), salvaguardando al tempo stesso i piani educativi e i requisiti formativi e didattici;
- j. assicurare quelle condizioni che contribuiscono a realizzare un ragionevole equilibrio tra la vita privata e la vita lavorativa del personale;
- k. tenere in particolare considerazione i bisogni dei dipendenti svantaggiati e diversamente abili.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		30					
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			35				
							Totale 125/400	
							PUNTEGGIO 31,35/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'analisi dei bisogni del personale docente, relativamente alle esigenze strettamente legate all'orario di servizio, avviene a fine anno scolastico. Il docente incaricato di compilare l'orario raccoglie i desiderata che, compatibilmente con le esigenze di servizio, vengono prese in considerazione. Ad inizio di anno scolastico, in sede dipartimentale, i docenti vengono invitati ad esprimere i loro bisogni formativi (richieste specifiche di percorsi formativi) e in relazione alla loro attività didattica (richieste di materiale di supporto didattico). In merito alle opportunità e al piano di formazione del personale, sono prese in considerazione anche i bisogni espressi a livello informale dai docenti e dal personale, saltuariamente sondati nell'ambito di questionari di customer satisfaction e le necessità espresse a livello nazionale o europeo.

Il rapporto tra strategie e piani dell'organizzazione e politica della gestione delle risorse umane è gestito dal DS e condizionato dalla difficoltà di coinvolgimento di alcuni docenti nell'assunzione di incarichi e compiti aggiuntivi e dalla difficoltà di condivisione tra leadership e restante personale gli scenari di futuri sviluppi di competenze ulteriori.

Il DS sceglie il vicario, il secondo collaboratore e le figure che faranno parte dello staff che per l'anno scolastico 2011/2012 sono state: Responsabili dei Plessi; Responsabile del sito web e delle pagelle on-line; Responsabile dell'organizzazione dell'orario; Gruppo di lavoro per la progettazione; Gruppo di lavoro per la qualità; Responsabile per l'ECDL. Per l'a. s. 2012/2013 è stata confermata la medesima struttura. Il DS sceglie, inoltre, i referenti dei dipartimenti disciplinari, i responsabili dei laboratori e i coordinatori di classe.

Anche l'assegnazione dei docenti alle classi è appannaggio del DS. La decisione sul numero e tipologia delle FS è affidata al collegio, in tal caso il Ds svolge un ruolo di indirizzo. Quanto alla scelta dei docenti che rivestono FS o fanno parte delle commissioni, viene presa in considerazione la disponibilità dei singoli docenti a ricoprire l'incarico. In caso di più candidature si procede alla votazione in sede di collegio docenti.

Sono previste 7 FS distribuite su 4 aree. Nell'anno scolastico corrente è stata soppressa la FS "Centro risorse e autovalutazione d' Istituto" appartenente all'area Rapporto con il territorio ed è stata istituita la FS "Autoanalisi e autovalutazione d'istituto, valutazione degli apprendimenti e qualità" nell'area Gestione POF.

Essendo emerse criticità nella distribuzione e nel carico di compiti e responsabilità delle FS, ad inizio anno scolastico, il DS ha rivisto compiti e responsabilità di tali figure rispetto a quanto fissato e definito nel Funzionigramma riportato nel POF e allegato al Manuale della Qualità relativi all'as 2011/2012.

Con l'introduzione nella scuola di una serie di servizi gestiti attraverso le nuove tecnologie, oltre ad una serie di interventi formativi per il personale docente e non, sono previste anche figure di riferimento per facilitarne l'uso. Poiché dall'anno scolastico 2012/2013 sono stati razionalizzati i compiti delle FS, la Funzione docenti svolgerà detto compito.

Non sono definiti i criteri di reclutamento in merito a compiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal contratto, essendo essi essenzialmente basati sulla disponibilità dei singoli e sulla conoscenza che il DS ha del proprio personale e delle sue competenze.

Punti di forza

- Raccolta dei desiderata dei docenti per quanto concerne le esigenze dell'orario di servizio
- Attenzione dedicata alle richieste dei docenti riguardo alle esigenze di formazione

- Introduzione di una specifica figura di riferimento per i docenti per l'utilizzo delle nuove tecnologie.

Aree da migliorare

- Definire e pianificare il rapporto tra strategie e piani dell'organizzazione politica della gestione delle risorse umane
- Definire i processi di reclutamento e sviluppo del potenziale di risorse umane necessario per eseguire i compiti affidati e bilanciare compiti e responsabilità;
- Assicurare chiarezza e comprensione rispetto al reclutamento e alla distribuzione di compiti
- Incoraggiare il coinvolgimento dei docenti nell'assunzione di incarichi aggiuntivi
- Introdurre criteri oggettivi per l'assegnazione degli incarichi.

Idee per il miglioramento

- Individuare forme di incentivazione per i docenti al fine del maggiore e miglior coinvolgimento degli stessi

Punteggio

31,35/100

Critero 3: Personale

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

- identificare le competenze presenti a livello di singoli individui e dell'intera istituzione;
- 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);
- sviluppare, in accordo con il personale, piani di formazione e sviluppo per tutto il personale;
- sviluppare competenze di gestione, di leadership e di relazione con il personale, i discenti, le famiglie e i partner;
- sviluppare e promuovere metodologie di formazione aggiornate (approcci multimediali, e-learning, blended learning, ricerca-azione, ecc);
- promuovere la mobilità interna ed esterna del personale;
- pianificare attività di formazione e sviluppare tecniche di comunicazione sulla gestione dei rischi, dei conflitti di interesse e sul codice di condotta;
- valutare gli impatti dei piani di formazione e sviluppo in relazione ai costi delle attività attraverso il monitoraggio, l'analisi costi/benefici, l'effettiva comunicazione dei contenuti formativi a tutto il personale e misurarne l'impatto sulle pratiche educative / metodologie.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	Punteggio		30					
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	Punteggio			50				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	Punteggio		20					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	Punteggio		20					
							Totale 120/400	
							PUNTEGGIO 30/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il DS identifica e conosce le competenze a livello dei singoli individui e le potenzialità dell'intera istituzione attraverso la memoria storica del lavoro dei singoli, sia nella loro prassi didattica che nello svolgimento di compiti aggiuntivi. La valutazione di tali competenze si basa essenzialmente sulla capacità di programmazione, pianificazione, realizzazione e registrazione di ogni singolo nella propria attività lavorativa. Vengono valutati anche i curricula dei singoli docenti presenti agli atti della scuola ed accessibili al DS e a gruppi di lavoro per situazioni specifiche (ad esempio la definizione delle graduatorie interne).

Nel corso dello svolgimento dei loro compiti i docenti maturano consapevolezza delle esigenze formative e sulla base dei bisogni espressi a livello informale dai docenti e dal personale o saltuariamente sondati nell'ambito di questionari di customer satisfaction oltre che sulla scorta della necessità espresse a livello nazionale o europeo in merito ai principali ambiti di ammodernamento ed innovazione, vengono programmati e realizzati vari interventi formativi.

Parte dei percorsi formativi riguardano singoli docenti e sono opzionali, altri tutto il personale e sono obbligatori.

Tra i primi, pur non disponendo di una mappatura precisa degli stessi, negli ultimi a.s. si annovera la partecipazione di singoli docenti ai seguenti corsi di formazione:

- 1) Educazione linguistica e letteraria in un'ottica plurilingue- Piano Poseidon
- 2) Matematica –Matabel,
- 3) Nuove metodologie per la didattica individualizzata e il recupero del disagio rivolto ai docenti
- 4) English for teacher (moduli B1 e CLIL)
- 5) ECDL
- 6) Corso per il conseguimento del titolo di Istruttore Cisco IT Essentials PC Hardware and Software V.4.0
- 7) Trasferimento di buone pratiche sulla dispersione scolastica" nell'ambito del Programma Settoriale Leonardo da Vinci Progetto RE.N.E.T
- 8) La cultura della qualità: ricerca, innovazione, condivisione
- 9) La Qualità d'aula incontra il Simucenter Italiano seminario progetti di ricerca azione
- 10) Sulla valutazione degli apprendimenti, sull'Indagine OCSE-PISA e altre ricerche nazionali ed internazionali
- 11) Progetto Logos- Didattica della comunicazione didattica
- 12) Corso di PNL La Programmazione Neuro-Linguistica (P.N.L.) e lo studio di strutture di comunicazione efficaci

In particolare alcuni interventi formativi (ad es. n. 7, 11, 12) sono stati diretti a favorire e sviluppare competenze di gestione, di relazione e di comunicazione; altri si sono svolti e hanno contribuito a potenziare anche nella prassi docenti nuove modalità di insegnamento e apprendimento (ad es. n. 5, 6, 7, 8, 9).

Tra i corsi di formazione obbligatori e rivolti a tutto il personale ricordiamo:

- 1) Corsi di formazione, informazione e aggiornamento sulla sicurezza sulla base del Decreto Legislativo n. 81 del 2008, integrato nel 2009 dal Decreto Legislativo n. 136
- 2) Corsi formativi sull'uso delle LIM

I corsi di formazione ed informazione sulla sicurezza sono strutturati in modo da prevedere una specifica sezione relativa al benessere in ambiente di lavoro, alle situazioni di stress lavoro correlato.

Non sono fissati indicatori per valutare la ricaduta di detti interventi formativi. I corsi, fatta eccezione per quelli obbligatori, sono stati seguiti dai docenti individualmente, a proprio carico e in orario extrascolastico.

Molti di essi sono funzionali ed esigenze emerse nella prassi didattica e quindi la loro ricaduta è leggibile attraverso la valutazione degli apprendimenti.

Altri interventi formativi sono stati seguiti in funzione e come fase preparatrice di specifici progetti e dunque la valutazione degli stessi avviene indirettamente nell'ambito della valutazione del progetto stesso.

Poco spazio è dedicato allo scambio e alla condivisione delle esperienze formative, se non previsto dal percorso progettuale in cui si inserisce il momento di formazione (ad esempio formazione sull'uso del modello CAF; formazione sull'uso della LIM, ecc)

L'ingresso di molti docenti, a seguito di un'espansione consistente dell'Istituto verificatasi negli ultimi anni, favorisce un proficuo apporto di risorse umane con profili ed esperienze differenziate.

Punti di forza

- La Leadership è in grado di coinvolgere, a costo zero, docenti particolarmente motivati all'innovazione e al cambiamento (es. commissione sulle competenze, percorso di Autovalutazione Caf)
- Attivazione di numerosi corsi di formazione sulla base dei bisogni espressi dal personale della scuola e in base a necessità espresse a livello nazionale
- Valorizzazione di risorse umane con profili ed esperienze differenziate.

Aree da migliorare

- Attivare percorsi di formazione sui contenuti da implementare a seguito delle nuove Indicazioni nazionali e di raccordo tra le discipline, in particolare per il secondo biennio e l'ultimo anno.
- Accogliere i nuovi docenti da parte della funzione di sistema "sostegno ai docenti" per il raccordo agli obiettivi pianificati
- Fissare indicatori per valutare la ricaduta degli interventi formativi sul personale docente
- Incrementare lo spazio dedicato allo scambio ed alla condivisione delle esperienze formative.

Idee per il miglioramento

- Creare ambienti di condivisione delle esperienze formative (forum di discussione sul sito web, gruppi di autoformazione)

Evidenze

Partecipazione di un numero elevato di docenti ad interventi di formazione

Punteggio

30/100

Criterion 3: Personnel

3.3. Involving personnel through the development of dialogue and empowerment

- ricercare l'accordo/consenso con il personale su obiettivi e modalità di misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- promuovere una cultura di comunicazione aperta e di dialogo e incoraggiare il lavoro di gruppo;
- creare proattivamente 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);
- coinvolgere il personale e i loro rappresentanti nello sviluppo di piani e strategie, nella definizione degli obiettivi, nella progettazione di processi e nella definizione e attuazione delle azioni di miglioramento;
- condurre regolarmente indagini sul personale e pubblicarne i relativi risultati / sintesi / interpretazioni;
- garantire al personale l'opportunità di esprimere la propria opinione sulle figure di leadership;
- consultare i rappresentanti del personale (ad es. i sindacati).

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		30					
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		30					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		15					
							Totale 125/400	
							PUNTEGGIO 31,35/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

Gli obiettivi, le finalità e le modalità di valutazione dell'IS scolastica, nella sua azione formativa e nello specifico della prassi didattica sono ampiamente condivisi e fissati in sede di collegio docenti, naturalmente a partire dagli specifici riferimenti normativi.

La definizione degli obiettivi strategici ed operativi viene poi elaborata ed esplicitata chiaramente dalle figure deputate alla stesura del POF, dove detti obiettivi appaiono declinati in: obiettivi educativi relativi all'area comportamentale e all'area socio-affettiva; obiettivi cognitivi comuni ai vari *curricula* disciplinari; risultati di apprendimento comuni a tutti i percorsi liceali e relativi all'area metodologica, all'area logico-argomentativa, all'area linguistica e comunicativa, all'area storico-umanistica, all'area scientifica, matematica e tecnologica. Oltre a fissare i risultati di apprendimento comuni, viene indicato il profilo specifico per ogni percorso di studio.

Sulla base di quanto fissato nel POF vengono formulate le programmazioni in sede dipartimentale, di consiglio e dei docenti.

Gli strumenti, i criteri, i tempi e il numero delle valutazioni sono chiaramente indicati nel POF in cui sono compaiono anche le griglie con gli indicatori per la valutazione delle prove scritte ed orali.

In sede dipartimentale vengono create griglie specifiche per le singole discipline e per specifiche tipologie di prova. Per alcune discipline si concorda e si costruisce un test di ingresso unico per le prime classi ed un test da somministrare a fine ottobre che fornisca dati confrontabili con i dati delle prove Invalsi.

I capi dei dipartimenti si occupano della registrazione e della verbalizzazione delle attività, fungono da interfaccia con il DS e da raccordo con gli altri dipartimenti e le FS. Accanto a dipartimenti e consigli, esistono gruppi di lavoro trasversali: commissioni e gruppi di lavoro (sulle competenze, per l'autovalutazione, per la realizzazione di specifici progetti). Essi nascono sulla base della disponibilità individuale (con una specifica domanda nel caso delle commissioni), dell'interesse dei singoli in merito ad una specifica questione, dell'approvazione del DS alla costituzione del gruppo e alla scelta dei suoi componenti. Per ogni gruppo di lavoro o commissione vien normalmente indicato un referente che ha il compito di coordinare, registrare e relazionare al DS e al collegio sulle attività dello stesso.

Il materiale prodotto in seno ai dipartimenti, alle commissioni, ai gruppi di lavoro viene pubblicato sul sito web della scuola in sezioni dedicate.

Manca un coinvolgimento altrettanto diffuso in merito alla progettazione dei processi e dunque nella verifica degli stessi. Fatta eccezione per i processi relativi all'offerta formativa, gli altri processi sono sottoposti ad un controllo qualità attento alla considerazione del rispetto di standard fissati e non alle potenzialità di sviluppo. Le necessità di intervento e le aree da sottoporre a miglioramento non sono individuate sulla base di dati noti a tutti e un lavoro condiviso.

Quanto alle indagini sul personale, a partire dall'a.s. 2008/2009 sono stati somministrati questionari di soddisfazione al personale docente e non docente. Le aree indagate e gli indicatori di tali indagini, tuttavia, appaiono difforni di anno in anno e da una somministrazione all'altra per cui non è sempre possibile procedere ad una comparazione e ad una elaborazione significativa dei dati.

Non vengono analizzati altri dati in merito al personale se non quelli di soddisfazione cui prima si accennava, particolari bisogni formativi, esigenze relative all'orario di servizio o le richieste di specifici materiali didattici espresse dai docenti ad inizio anno scolastico ed in sede dipartimentale.

La leadership è tenuta a relazionare sulla propria attività: le FS e i referenti delle varie commissioni informano il collegio sulle singole attività svolte, leggono a fine anno

scolastico la relazione sul lavoro complessivo svolto nell'anno, relazione poi pubblicata sul sito della scuola.

Punti di forza

- Condivisione e chiara definizione degli obiettivi, finalità e modalità di valutazione degli apprendimenti
- Attenzione dedicata in sede dipartimentale al problema della valutazione attraverso l'adozione di griglie specifiche per le singole discipline e per le specifiche tipologie di prove
- Raccordi tra il D.s., i referenti dei Dipartimenti e le F.s.
- Socializzazione di tutte le attività svolte dai Dipartimenti, dalle Commissioni, da gruppi di lavoro attraverso il sito della scuola
- Relazione annuale da parte delle FS sull'intera attività svolta

Aree da migliorare

- Implementare il coinvolgimento dei docenti in merito allo sviluppo di piani e strategie, alla progettazione dei processi e alla loro verifica e all'attuazione di azioni di miglioramento
- Approntare strumenti di indagine sul personale più efficaci.

Idee per il miglioramento

- Creare un sistema standardizzato di indagine sul personale

Evidenze

Griglie di valutazione condivise che rendono documentabili e uniformi i risultati dei processi di apprendimento

Documenti di relazione sulle attività svolte

Punteggio

31,35/100

Critério 4: Partnership e risorse

4.1. Sviluppare e implementare relazioni con i partner chiave

- a. identificare i partner strategici e la natura delle relazioni ad es. acquirente/venditore, coproduttore, (partnership fra l'istituzione e le aziende, fra l'istituzione e altre pubbliche amministrazioni, fra istituzioni, gemellaggi a livello europeo, programmi di mobilità nazionali, regionali e scambi a livello europeo)
- b. stabilire appropriati accordi di collaborazione coerenti con la natura delle relazioni e con il loro contenuto;
- c. definire i compiti di gestione e le responsabilità di ciascuna delle parti, inclusi i controlli e la valutazione;
- d. monitorare regolarmente e valutare i processi, i risultati e il coinvolgimento complessivo nelle partnership;
- e. stimolare e organizzare partnership orientate all'esecuzione di specifici compiti e sviluppare e attuare progetti congiunti con altre istituzioni pubbliche;
- f. creare le condizioni per scambi di personale fra partner
- g. stimolare la realizzazione di attività nell'area della responsabilità sociale;
- h. implementare e stimolare la creazione di partnership tra facoltà/ sezioni/ dipartimenti/ ordini e gradi di scuola ecc.;
- i. sviluppare partnership multifunzionali usando differenti risorse per contribuire al processo educativo dei discenti e alla formazione dei docenti in una prospettiva di apprendimento continuo. Ciò include servizi di assistenza medica, sociale, psicologica, di prevenzione dell'abbandono scolastico, di educazione alla salute e alla sicurezza, nonché servizi offerti da associazioni culturali e sportive.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		30					
							Totale 170/400	
							PUNTEGGIO 42,5/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

La scuola è attenta a sviluppare progetti di partnership ma non ha dei partner chiave; essi, infatti, vengono individuati in modo funzionale alla realizzazione del progetto pianificato e al miglioramento dei processi e dei risultati, facendo attenzione alla possibilità di ottenere risparmi. Pertanto, l' I.S stabilisce collaborazioni in rete con associazioni socio-culturali e non e con enti operanti nel territorio per la realizzazione di attività, che costituiscano momenti di crescita per gli alunni.

Da alcuni anni la scuola stipula accordi di rete con validità triennale con associazioni locali per aree didattiche quali handicap, danza, musica, pallacanestro, karate. Tali accordi vengono deliberati in Consiglio di Istituto e le associazioni versano un contributo alla scuola per l'uso dei locali nelle ore pomeridiane e sono tenute a iscrivere gratis gli alunni della scuola.

Sistematico è il monitoraggio del sostegno offerto dall'attività svolta in partnership ai processi di insegnamento e di miglioramento dell'apprendimento degli alunni. La scuola, infatti, si attiva sia per valutazione e per la misurazione iniziale dei bisogni degli alunni sia per la valutazione e misurazione della situazione in uscita degli stessi.

A partire dal 2009/2010 sono stati creati accordi in rete anche con altri istituti scolastici della circoscrizione e della città, anche di altri ordini e grado, per attuare progetti legati alla didattica ed all'istruzione.

Vanno evidenziate anche talune attività formative legate ai PON, che offrono ai docenti coinvolti l'opportunità di prestare la propria opera educativa presso altre istituzioni scolastiche e di compiere proficui confronti di esperienze didattiche con altri docenti.

In linea con la finalità della scuola di proporsi come punto di riferimento culturale per il territorio sono le proposte di responsabilità sociale, quali quelle inerenti all'educazione stradale, alla salute, alla legalità e all'ambiente, inserite nei programmi di formazione pianificati dai Consigli di classe.

Punti di forza

- Creazione di accordi di rete
- Accordi con associazioni culturali e sportive
- Monitoraggio delle attività svolte
- Scambi di personale e di buone pratiche tra scuole in base ad accordi di rete
- Realizzazione di attività nell'area della responsabilità sociale

Aree da migliorare

- Definire criteri trasparenti con cui individuare i partner
- Individuare criteri chiari con cui gestire le relazioni con i partner
- Implementare la creazione di partnership con Facoltà universitarie, diversi ordini e gradi di scuole
- Implementare partnership multifunzionali, includendo servizi di assistenza medica, sociale, psicologica, di prevenzione dell'abbandono scolastico.

Idee per il miglioramento

- Progettare primi percorsi di verticalizzazione tra scuola ed università

Punteggio

42,5/100

Criterion 4: Partnership e risorse

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

- a. assicurare una 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, ecc...);
- b. incoraggiare il coinvolgimento attivo dei discenti/delle famiglie stimolandoli/le ad esprimere i loro bisogni e necessità e sostenere i loro rappresentanti e/o le loro associazioni;
- c. incoraggiare il coinvolgimento dei discenti / delle famiglie nello sviluppo di piani d'azione relativi alla gestione dell'organizzazione e ai processi decisionali ;
- d. essere aperti ad idee, suggerimenti e reclami dei discenti/delle famiglie. Definire e usare meccanismi appropriati per raccogliarli (ad es. indagini, gruppi di consultazione, questionari, box per i reclami, sondaggi di opinione, ecc...), elaborare le informazioni così ottenute e diffondere i risultati;
- e. assicurare la trasparenza dell'organizzazione, delle sue decisioni e delle sue attività (ad es. attraverso la pubblicazione di rapporti annuali, conferenze stampa e la diffusione di informazioni su Internet).

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		30					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		30					
							Totale 150/400	
							PUNTEGGIO 37,5/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

La scuola è attenta ad assicurare l'informazione degli studenti e delle loro famiglie riguardo l'organizzazione complessiva dell'I.S. e la sua gestione.

Al fine di garantire alla comunità un servizio di informazione efficiente e rispettoso della trasparenza, calendario scolastico, incontri scuola-famiglie, riunioni e delibere degli organi collegiali, altre e varie notizie vengono divulgate sia attraverso le comunicazioni scritte consegnate agli alunni, sia mediante la pubblicazione sul sito scolastico. Inoltre, qualora il budget di spesa lo consenta, eventi e manifestazioni (conferenze, seminari, spettacoli) vengono pubblicizzati attraverso depliant, manifesti e locandine.

Gli uffici di segreteria sono aperti tutti i giorni, secondo turni fissati in orari antimeridiani e pomeridiani, per garantire al pubblico la possibilità di ricevere chiarimenti ed indicazioni di carattere burocratico.

E' da evidenziare che i genitori hanno a disposizione anche gli indirizzi email dei docenti, e che, previa registrazione con password, possono avvalersi del servizio del registro on line ed essere informati costantemente sui livelli di apprendimento dei propri figli.

Nell'ottica che sia essenziale al fine del miglioramento dell'attività educativa svolta dall'I.s. la partecipazione attiva delle famiglie dei discenti alla vita stessa della scuola, il D.s. incontra le famiglie con molta frequenza in orario scolastico ed extrascolastico. Questi incontri sono occasioni proficue e per la conoscenza delle problematiche e dei bisogni delle famiglie e per il consolidamento dei rapporti tra la scuola e la sua utenza.

Tutti i portatori di interesse e i loro rappresentanti partecipano alle riunioni dei vari organi decisionali della scuola e sono incoraggiati ad esprimere le loro indicazioni circa le spese di formazione, gli indirizzi dell'organizzazione, le finalità educative, i processi da attivare. Per esprimere idee, suggerimenti e reclami anche in forma anonima i genitori dispongono, inoltre, di una cassetta posizionata all'interno dell'istituto.

Allo scopo di rilevare il livello di soddisfazione di genitori ed alunni circa la complessiva organizzazione della scuola e di migliorare prodotti e servizi a loro destinati, a partire dal 2007/2008 ogni anno la Commissione della qualità somministra all'utenza questionari ad hoc.

Punti di forza

- Coinvolgimento delle famiglie nell'organizzazione della scuola
- Diffusione sul sito della scuola delle varie informazioni relative all'organizzazione delle attività scolastiche e alle manifestazioni ed eventi realizzate dalla scuola
- Introduzione del servizio del Registro on line
- Disponibilità al dialogo e all'ascolto dei genitori e degli alunni da parte della dirigenza

Aree da migliorare

- Implementare strumenti adeguati di rilevazione dei bisogni e del grado di soddisfazione dell'utenza, e delle proposte progettuali

Idee per il miglioramento

- Dedicare un'area del sito alla raccolta di suggerimenti e proposte provenienti dalle famiglie

Punteggio

37,5/100

Criterion 4: Partnership e risorse

4.3 Gestire le risorse finanziarie

- a. assicurare che le risorse finanziarie siano gestite nel miglior modo possibile allineando la gestione finanziaria agli obiettivi strategici;
- b. assicurare la trasparenza finanziaria e dei bilanci;
- c. assicurare una gestione efficiente delle risorse finanziarie e basare le decisioni finanziarie (ad es. investimenti e controlli) su analisi dei costi/benefici;
- d. introdurre sistemi innovativi di pianificazione economica e finanziaria (ad es. budget pluriennale, di programma o progetto, attenti anche alla dimensione relativa alla differenza di genere, ecc...);
- e. analizzare rischi e outcome potenziali delle decisioni finanziarie;
- f. monitorare costantemente i costi dei corsi di formazione e dei servizi offerti dall'organizzazione, inclusi i costi del personale, coinvolgendo nel processo di analisi il personale coinvolto nell'erogazione dei servizi;
- g. delegare e decentralizzare le responsabilità finanziarie e bilanciare tale delega con sistemi di controllo centralizzati;
- h. sviluppare e introdurre sistemi di controllo finanziario moderni ed efficienti (ad es. audit interni, ecc...) e promuovere la trasparenza dei controlli finanziari presso tutto il personale;
- i. utilizzare strategicamente le informazioni derivanti da un sistema di contabilità analitico/finanziario perseguendo la trasparenza nella gestione;
- j. ridurre l'allocazione dei costi;
- k. introdurre analisi comparative dei costi (ad es. benchmarking) confrontandosi con istituzioni e organizzazioni diverse;
- l. includere nei budget dati di performance non finanziari;
- m. (cercare di) adattare il budget finanziario a quello disponibile nel corrispondente anno scolastico/accademico.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
							Totale 180/400	
							PUNTEGGIO 45/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

La scuola gestisce in modo trasparente le sue risorse finanziarie allo scopo della realizzazione del POF.

Il Programma annuale costituisce la traduzione finanziaria delle attività e dei progetti definiti nel POF. Detti progetti ed attività prevedono le fasi di: - pianificazione didattica e finanziaria; - controllo didattico e finanziario; - azione correttiva didattica e finanziaria; - budget ed inserimento nel programma annuale.

La direzione ed il DSGA si impegnano a realizzare l'integrazione tra tale progettazione e le risorse finanziarie disponibili. Pertanto, nell'elaborazione del Programma annuale, tenendo conto delle risorse umane, finanziarie e strutturali a disposizione della scuola, si cerca di fare in modo di utilizzare il minimo di risorse, senza, però, compromettere la qualità del risultato.

Secondo la normativa in vigore, il Consiglio di Istituto approva il Programma annuale.

L'andamento delle spese è costantemente monitorato. Nei bilanci finanziari sono inseriti i dati riguardanti l'attività finanziaria, gli obiettivi di apprendimento, i processi di insegnamento e i livelli di apprendimento raggiunti dagli alunni, la durata delle attività e il monte ore. Tale monitoraggio consente di accertare i costi e gli scostamenti tra risultati attesi e risultati raggiunti e di migliorare l'utilizzo delle risorse in funzione dell'offerta formativa.

Il miglioramento dell'offerta formativa ed eventuali decisioni di investimenti da parte dell'I.s. si basano sempre sulla rilevazione di esigenze formative dei discenti.

La trasparenza della gestione e dell'allocazione delle risorse finanziarie è assicurata, inoltre, dalla pubblicazione all'albo della scuola sia dei compensi dei docenti per i progetti e le attività extracurricolari come i PON, sia delle gare di appalto per i FERS, documenti conservati anche in versione cartacea presso l'archivio di segreteria e pubblicati, come nel caso di bandi e gare di appalto anche sul sito web.

Punti di forza

- Attenzione rivolta all'integrazione tra risorse finanziarie e pianificazione dell'Offerta formativa
- Pubblicazione all'Albo del Piano Finanziario e delle gare di appalto per i FERS, dei compensi dei docenti per le attività extracurricolari e progetti
- Uso del sito della scuola per la pubblicazione di bandi e gare di appalto
- Monitoraggio dell'andamento delle spese e degli interventi migliorativi del Piano dell'Offerta formativa..

Aree da migliorare

- Introdurre processi di analisi comparative dei costi confrontandosi con istituzioni ed organizzazioni diverse.

Idee per il miglioramento

- Pubblicazione sul sito web di tutti i compensi del personale docente, amministrativo e del Dirigente Scolastico

Punteggio

45/100

Criteroio 4: Partnership e risorse

4.4 Gestire le informazioni e la conoscenza

- sviluppare, coerentemente con gli obiettivi strategici ed operativi, un sistema di processi per gestire, conservare e valutare le informazioni e la conoscenza all'interno dell'organizzazione;
- assicurare l'acquisizione, l'elaborazione e l'utilizzo efficace delle informazioni pertinenti provenienti dall'esterno;
- assicurare, per quanto possibile, che venga conservato e consolidato all'interno dell'organizzazione il patrimonio di conoscenze e informazioni del personale che lascia l'organizzazione.
- monitorare costantemente le informazioni e la conoscenza all'interno dell'organizzazione assicurandone la rilevanza, correttezza, affidabilità, e l'allineamento con la pianificazione strategica e i bisogni presenti e futuri dei portatori di interesse;
- assicurare a tutto il personale l'accesso alle informazioni e alla conoscenza (materiali e supporti didattici, dati) incluse quelle relative ai cambiamenti interni e ai processi di miglioramento, in base ai compiti e ai ruoli, sviluppando canali interni di informazione quali, ad esempio, intranet, bacheche digitali, newsletter, ecc;
- assicurare l'accesso alle – e lo scambio delle - informazioni pertinenti e affidabili a tutti i portatori d'interesse presentando informazioni e dati in formati "amichevoli" (user friendly).

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
							Totale 170/400	
							PUNTEGGIO	
							42,5/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

La scuola assicura l'acquisizione da parte del personale scolastico di informazioni inerenti all'organizzazione interna e la conoscenza attraverso momenti dedicati all'interno dei collegi docenti, delle riunioni dipartimentali, delle riunioni indette da specifici gruppi di lavoro in riferimento a specifiche questioni. Avvisi, circolari, sia in forma scritta mediante un apposito registro accessibile a tutto il personale, sia on line grazie al sito informano costantemente il personale docente, i discenti e per il loro tramite i genitori su eventi, progetti, scadenze, novità in merito alla normativa.

Il DS personalmente, in merito a specifiche questioni, e tutti i dipendenti amministrativi accedono alla Intranet e quotidianamente consultano i siti del MIUR, USP, USR e degli enti locali e nazionali, prendendo visione delle circolari, dei bandi di concorso e delle gare, con relativa modulistica e dandone tempestiva comunicazione al D.s. e al personale direttamente interessato. Qualora giungano informazioni e/o comunicati per incarichi specifici il D.s. sollecita il responsabile ad aggiornarsi sul sito pertinente e a prendere i contatti opportuni telefonicamente o tramite e mail.

Va aggiunto che, al fine di assicurare l'efficienza del lavoro, tutti i docenti hanno a disposizione l'intera documentazione inerente all'attività didattica (relazioni coordinate, disciplinari, prove di ingresso), disponibile sia in formato cartaceo che informatizzato; i docenti possono farne richiesta al Referente di dipartimento, o consultarla direttamente dalle postazioni informatiche connesse ad Internet presenti presso la scuola.

Per assicurare, quanto più è possibile, che venga consolidato all'interno dell'organizzazione il patrimonio di conoscenze del personale che lascia la scuola, i lavori dei docenti sono agli atti della scuola.

Punti di forza

- Efficiente attività di informazione all'interno dell'organizzazione
- Acquisizione, elaborazione ed utilizzo delle informazioni provenienti dall'esterno
- Impiego del servizio di posta elettronica per le comunicazioni
- Comunicazione ad personam per specifici incarichi
- Postazioni informatiche ad uso dei docenti
- Facile accesso ai materiali didattici

Aree da migliorare

- Implementare strumenti idonei alla conservazione all'interno dell'organizzazione del patrimonio di conoscenze del personale in uscita.

Idee di miglioramento

- Dotarsi di punti WiFi

Punteggio

42,5/100

Critero 4: Partnership e risorse

4.5. Gestire la tecnologia

- a. attuare una politica integrata di gestione delle tecnologie coerente con gli obiettivi strategici e operativi;
- b. applicare efficientemente le tecnologie per:
- gestire le attività;
 - gestire la conoscenza;
 - sostenere le attività di apprendimento e di miglioramento;
 - sostenere l'interazione con i portatori d'interesse e i partner;
 - sostenere lo sviluppo e la gestione dei network interni ed esterni;
 - gestire le risorse finanziarie;
- c. essere attenti ai progressi tecnologici e implementare innovazioni significative.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		30					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
							Totale 140 /400	
							PUNTEGGIO 35/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

La scuola favorisce l'applicazione delle tecnologie al fine di accelerare e snellire i processi per il raggiungimento di specifici obiettivi strategici e operativi. Per fare questo investe sulla crescita professionale del suo personale con corsi di formazione dedicati.

Negli ultimi anni, essendo l'I.s. presidio per le ICT, sono stati attivati, grazie ai Fondi europei, moduli per il conseguimento dell'ECDL sia per i docenti interni della scuola che per quelli provenienti dalle scuole del territorio e nel 2012 si sono tenuti corsi di formazione per i docenti sull'uso delle LIM, altri si terranno nell'a.s. in corso.

Nel complesso l'uso di nuove tecnologie risulta particolarmente efficace in numerosi processi.

Nella gestione di alcune attività, come ad esempio la formulazione dell'orario, vengono utilizzati specifici programmi.

La conoscenza di materiali utili alla didattica o significativi dal punto di vista normativo da parte del personale docente e l'interazione con i portatori di interesse e i partner sono supportati dal sito web della scuola realizzato nel 2008 e su cui personale amministrativo, personale tecnico, alunni e famiglie possano reperire informazioni relative all'organizzazione interna, bandi, eventi, attivazione di corsi di formazione, modulistica e scadenze. Attraverso il sito i genitori, previa registrazione, all'inizio dell'anno scolastico, presso la segreteria e consegna di una password, possono accedere al registro on line e visionare le valutazioni e le informazioni relative alla frequenza dei propri figli.

L'IS è attenta anche a cogliere le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie anche in relazione all'intero processo di apprendimento-insegnamento. Per questo la scuola ha pianificato di dotare tutte le aule di LIM, impiegando i finanziamenti europei finalizzati alle infrastrutture.

Tutti i laboratori sono dotati di software proprietario per le specifiche discipline: matematica, fisica, inglese, chimica/biologia. Quest'ultima scelta, tuttavia, ha scoraggiato la ricerca di software libero con il quale sperimentare forme differenti di veicolare i contenuti (le piattaforme chiuse sono spesso poco flessibili). Perciò è auspicabile che, con l'uso diffuso delle LIM, si formi un gruppo di lavoro, trasversale alle varie discipline e con competenze informatiche e conoscenza del mondo open source, che possa implementare nuovo software e formare i docenti al suo uso. L'uso, tra l'altro, di programmi a codice aperto permetterebbe anche di renderlo il più possibile funzionali alle effettive esigenze dei docenti e delle loro necessità didattiche.

L'acquisizione di nuove tecnologie relativamente all'offerta formativa non avviene in modo casuale. A partire dal 2009, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e sulla base delle opportunità offerte dai Fondi europei, un docente incaricato ha avviato un processo di svecchiamento ed implementazione delle nuove tecnologie. E' stato aumentato il numero di laboratori attrezzati e uno di essi è stato adibito alla progettazione in digitale di contenuti didattici condivisi, ad uso dei docenti.

Negli ultimi tre anni si è cercato di potenziare il processo di informatizzazione dei servizi amministrativi, mentre la gestione finanziaria è interamente informatizzata attraverso specifici software. Relativamente all'informatizzazione dei servizi il processo di implementazione delle nuove tecnologie è più lento, richiedendo anzi tutto un lavoro sull'architettura informatica più adeguata per la gestione di tutti i servizi.

Punti di forza

- Applicazione delle nuove tecnologie;

- Corsi di formazione destinati al personale per l'uso delle nuove tecnologie;
- Ruolo della scuola come Presidio per le ICT;
- Corsi di formazione per l'uso della LIM;
- Software per l'organizzazione dell'orario dei docenti;
- Accesso ai materiali didattici sul sito della scuola;
- Divulgazione sul sito della scuola delle varie informazioni utili alle famiglie circa l'organizzazione della scuola e le attività svolte;
- Introduzione del servizio del registro on line;
- Dotazione di tutti i laboratori di software per le specifiche discipline;
- Laboratorio adibito alla progettazione in digitale di contenuti didattici condivisi;
- Informatizzazione dei servizi amministrativi e finanziari ;

Aree da migliorare

- Implementare software libero in modo meno timido

Idee di miglioramento

- Accesso ai materiali didattici sul sito della scuola

Punteggio

35/100

Criterion 4: Partnership e risorse

4.6. Gestire le infrastrutture

- a. bilanciare efficacia ed efficienza delle infrastrutture con i bisogni e le aspettative dei discenti/delle famiglie (ad es. la centralizzazione degli edifici rispetto alla decentralizzazione degli stessi, allocazione delle strutture, riorganizzazione dei corsi, accessibilità tramite i trasporti pubblici, ecc.);
- b. assicurare un uso sicuro, economico ed ergonomico degli spazi, (ad es. gli uffici open space rispetto agli uffici singoli o agli uffici mobili) e delle attrezzature tecniche (ad es. numero di PC, fotocopiatrici, videoproiettori per servizio), tenendo in considerazione gli obiettivi strategici e operativi, i bisogni individuali del personale, la cultura locale, i vincoli fisici, ecc;
- c. garantire un utilizzo efficace ed efficiente degli edifici e delle attrezzature, in particolare quelle tecnologiche, tenendo in considerazione gli obiettivi strategici e operativi, i bisogni individuali dei discenti/delle famiglie e del personale, nonché la cultura locale, i vincoli fisici, ecc.;
- d. assicurare un uso dei servizi di trasporto e dei servizi energetici efficiente, economico e sostenibile;
- e. assicurare un'adeguata accessibilità fisica degli edifici tenendo conto dei bisogni e delle aspettative del personale, dei discenti/delle famiglie e di altri eventuali utenti (ad es. accesso ai parcheggi o al trasporto pubblico per i diversamente abili);
- f. garantire e monitorare il mantenimento di edifici, uffici e attrezzature nel rispetto dei vincoli ambientali e assicurando efficienza ed economicità dei costi relativi;
- g. sviluppare una politica integrata per la gestione dei beni fisici, incluso il loro riciclaggio/eliminazione in condizioni di sicurezza, ad es. attraverso una gestione diretta o appaltando all'esterno.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FA SE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessun a evidenz a o solo qualch e idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		30					
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
							Totale 110 /400	
							PUNTEGGIO 27,5/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

La scuola a causa dell'aumento del numero degli iscritti, disponendo di un numero limitato di aule, si articola in tre plessi, quello centrale, sede effettiva della scuola, un secondo plesso interno al perimetro dell' Istituto (Plesso Cecere) ed una succursale situata ad 1 Km. di distanza dalla Centrale (Plesso Mattarella).

Al plesso centrale sono allocati gli uffici amministrativi, la presidenza e la vicepresidenza, 40 aule destinate all'attività didattica della maggior parte delle sezioni del Liceo scientifico, la sala docenti, gli uffici amministrativi, i laboratori, la biblioteca e la sala conferenze, nonché le attrezzature tecniche e tecnologiche (PC, fotocopiatrici, videoproiettori), atte a soddisfare i bisogni dei discenti e del personale. Al plesso Cecere sono ubicati le 15 aule destinate alle due sezioni del Liceo classico e ad una sezione del Liceo scientifico, un ambiente adibito a sala docenti ed un piccolo laboratorio informatico. Al plesso Mattarella ci sono 10 aule, che accolgono due sezioni del Liceo scientifico ed un laboratorio linguistico. Ciascuno dei due plessi decentrati ha in dotazione una fotocopiatrice a servizio del personale docente. Le comunicazioni tra i vari Plessi avvengono su linee dedicate, tra plesso centrale e plesso Cecere si tratta di una linea interna, senza possibilità di chiamate verso l'esterno.

I due plessi distaccati sono di proprietà di privati e dunque sono concessi in fitto previo pagamento di un canone.

Il plesso centrale, dopo lavori di ristrutturazione, è stato adeguato alle norme antisismiche ed è privo di barriere architettoniche.

Nell'a. s. 2010/11 la scuola ha ottenuto finanziamenti per l'istallazione di pannelli solari, ma nessuno dei plessi si presta alla loro istallazione.

Due docenti responsabili garantiscono il controllo e il coordinamento ordinario di ciascuno dei due plessi decentrati.

La scuola dispone di un piano di evacuazione e di tre responsabili interni della sicurezza.

La manutenzione ordinaria e straordinaria è gestita dalla Direzione con mezzi propri e in collaborazione con gli EELL competenti. Al fine di garantire che gli edifici siano sempre in condizione di garantire adeguatamente la loro operatività, sono definite la tipologia, la frequenza della manutenzione e le verifiche del funzionamento delle infrastrutture e delle risorse materiali.

Per quanto concerne l'uso dei servizi di trasporto, la scuola, sebbene non sia ubicata in posizione decentrata rispetto al centro abitato, non è adeguatamente servita dai mezzi di pubblico trasporto, il che costringe gli alunni a servirsi di mezzi privati con incidenza negativa anche sul traffico in corrispondenza degli orari di ingresso e di uscita. Pertanto, giacchè una porzione dei suoi iscritti non è residente a Marcianise, spesso l'I.s. ha sollecitato gli EELL competenti ad attivarsi per rafforzare la rete dei trasporti pubblici, ma ancora non sono pervenute concrete risposte alle richieste inoltrate.

Nonostante le numerose attività di sensibilizzazione e di educazione anche nell'ambito di progetti specifici, la scuola non attua una politica di differenziazione dei rifiuti, scoraggiata nei discenti dall'evidenza di una raccolta comune degli stessi.

Punti di forza

- Buona dotazione di strumenti tecnologici, informatici e didattici utili al corretto svolgimento del lavoro di tutti.

Aree da migliorare

- Implementare l'efficienza delle infrastrutture;
- Implementare i servizi di trasporto e l'uso di fonti energetiche economiche e sostenibili;
- Implementare il riciclaggio;
- Implementare la sicurezza degli spazi.

Idee per il miglioramento

- Organizzare punti per la raccolta differenziata dei rifiuti e favorirne il riciclaggio responsabilizzando studenti, docenti, personale tecnico e collaboratori, personale addetto alla pulizia della scuola.

Punteggio

27,5

Critero 5: Processi

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

- a. identificare, descrivere e documentare sistematicamente i processi chiave, assicurando che essi supportino gli obiettivi strategici;
- b. identificare i titolari dei processi e assegnare loro la responsabilità;
- c. coinvolgere il personale ed altri portatori di interesse esterni nella progettazione e sviluppo dei processi chiave;
- d. destinare le risorse ai processi in base all'importanza del loro contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'organizzazione;
- e. raccogliere, registrare e recepire i requisiti previsti dalla normativa e da altre forme di regolamentazione riguardanti i processi dell'organizzazione, analizzandoli e avanzando proposte di snellimento dei processi stessi;
- f. introdurre indicatori di processo e definire obiettivi di performance orientati al discente;
- g. coordinare e gestire l'interrelazione tra i processi;
- h. monitorare e valutare gli impatti dei servizi in rete e dell'e-government sui processi dell'organizzazione (ad es. efficienza, qualità, efficacia);
- i. migliorare i processi, insieme ai principali portatori di interesse, dopo averne misurato l'efficienza, l'efficacia e i risultati (output e outcome);
- j. analizzare e valutare i processi chiave, i rischi e i fattori critici di successo, prendendo in considerazione gli obiettivi dell'organizzazione e i cambiamenti dell'ambiente circostante;
- k. identificare, progettare e realizzare processi di miglioramento dei servizi per i discenti/le famiglie favorendo, ad esempio, servizi basati sul principio del punto unico di erogazione (tutor, sportelli unici) e comunicarli agli stakeholder;
- l. misurare e rivedere l'efficacia dei cambiamenti introdotti nei processi e fare benchlearning per orientare al miglioramento

GRIGL								
IA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				55			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			35				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
							Totale 160 /400	
							PUNTEGGIO 40/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'IS fissa con precisione nel Manuale della Qualità relativo all'anno scolastico 2011/2012 i processi chiave che costituiscono la struttura di base dell'organizzazione e che come parte integrante di uno stesso sistema sono correlati tra loro.

Di tali processi viene verificata la congruenza e la coerenza con le politiche e le strategie a breve, medio e lungo termine dell'Istituto.

Di seguito si riporta l'insieme dei macroprocessi articolati in processi all'interno delle quali si collocano le attività realizzate dall'Istituto. Per ogni macroprocesso viene individuato il responsabile e definito l'organigramma d'Istituto.

Processi principali

Macroprocesso "Progettazione e pianificazione dell'offerta"

Processi (Individuazione delle esigenze delle parti Interessate; Definizione degli obiettivi generali e di apprendimento; declinazione degli input della normativa italiane ed europea; Progettazione dell'offerta formativa; Pianificazione dell'offerta formativa; stesura del POF; Definizione di ruoli, responsabilità e autorità)

Responsabili (DS ,DSGA, FS ,Commissione POF)

Macroprocesso "Erogazione dell'offerta"

Processi (Attività didattica curricolare; Attività extracurricolari; Orientamento ingresso/uscita; Formazione e Aggiornamento; ; monitoraggio, misurazione e riesame degli esiti)

Responsabili (Docenti; Referenti di progetto; FS)

Processi di supporto

Macroprocesso "Governance del sistema"

Processi (gestione delle risorse umane; autovalutazione e valutazione d'istituto; riesame e miglioramento; ricerca e sviluppo)

Responsabili (DS,DSGA, Responsabile Qualità, FS)

Macroprocesso "Attività amministrativa e finanziaria e Servizi di supporto"

Processi (Gestione degli approvvigionamenti; Gestione amministrativa ; Relazioni esterne; Gestione risorse umane; Gestione infrastrutture; Gestione risorse finanziarie)

Responsabili (DSGA; DS; Vicario; Responsabile sicurezza)

Macroprocesso "Miglioramento e Qualità"

Processi (Politiche e obiettivi per la qualità; Gestione documenti e registrazioni; Monitoraggio e Analisi dei dati; Azioni correttive e preventive; Gestione delle verifiche ispettive interne; Gestione non conformità)

Responsabili (DS; Responsabile della Qualità ;Commissione qualità,)

Macroprocesso "Comunicazione"

Processi (Comunicazione interna; Comunicazione esterna)

Responsabili (DS; FS; Responsabile sito)

La creazione, a partire da quest'anno scolastico, di una specifica FS "Autovalutazione d'Istituto – Valutazione degli apprendimenti- Qualità" intende avvicinare ed ottimizzare i processi che attengono rispettivamente ai due macroprocessi "Governance del sistema" e "Miglioramento e Qualità".

A fronte di una definizione teorica precisa dei processi, il Ds sottolinea la forte criticità nel comunicare e nel condividere i processi chiave sia all'interno dell'IS che all'esterno,

cosa che si traduce talvolta nella difficoltà di fissare ed attribuire obiettivi strategici ed operativi e sviluppare piano strategici corrispondenti.

Fanno eccezione i processi relativi alla progettazione, alla pianificazione e all'erogazione del servizio formativo dove obiettivi strategici ed operativi sono tradotti in precisi piani. A livello di collegio di docenti vengono definiti obiettivi formativi, educativi e didattici e criteri e modalità per la valutazione poi fissati nel POF, sulla cui base vengono formulate le programmazioni dipartimentali e le programmazioni individuali e vengono elaborate specifiche griglie per la valutazione. Dall'anno scolastico 2011/2012 la scuola ha messo a punto un proprio modello per la certificazione delle competenze, a partire da quello ministeriale, della cui stesura si è occupata una commissione formata da docenti delle differenti discipline. Approvato in Collegio docenti, è diventato uno degli strumenti di riferimento per le programmazioni di Dipartimento. Per l'anno scolastico 2012/2013, con comunicazione al Collegio Docenti, è stato deciso di unificare i test di ingresso per gli studenti neoiscritti, così da rendere più efficaci i processi di continuità verticale e orizzontale e poter monitorare con maggior efficacia le criticità presenti nelle varie classi.

Il POF e le programmazioni dipartimentali sono pubblicate e consultabili sul sito della scuola, le programmazioni dei docenti vengono consegnate alla FS "Sostegno ai docenti" che è tenuta al controllo e alla conservazione di tale documentazione.

In sede dipartimentale vengono stabilite, sulla base delle proposte dei docenti, poi ratificate in sede collegiale anche le attività integrative e complementari, i cui referenti vengono individuati sulla base della disponibilità dei docenti. A fronte della riduzione del Fondo d'Istituto, cosa che spinge ad una forte razionalizzazione ed ottimizzazione della parte degli interventi formativi offerti attraverso attività extracurricolari, ma anche a fronte di una didattica orientata alle competenze, lo strumento dei Dipartimenti risulta non del tutto efficace e coerente con gli obiettivi strategici, non potendo decidere su possibili attività interdisciplinari. Perciò l'individuazione dei processi e la loro mappa andrebbe rivista ed aggiornata attraverso la formalizzazione di una commissione interdipartimentale ed una differente strutturazione dei Dipartimenti disciplinari.

In sede collegiale viene stabilita la ripartizione dell'anno scolastico per quadrimestri. Della loro attività didattica i docenti redigono precisa relazione finale con indicazione dei contenuti, delle metodologie, delle verifiche, degli strumenti e dei rapporti intrattenuti con le famiglie degli allievi.

Nel Manuale della Qualità è previsto il monitoraggio delle prestazioni complessive di tutti i processi, non solo di quelli relativi al servizio formativo, attraverso opportuni indicatori chiave di prestazione (stabiliti tenendo conto delle esigenze e delle aspettative dei clienti e delle altre parti interessate; dell'importanza, per l'organizzazione, dei singoli prodotti, sia nel presente sia nel futuro;

dell'efficacia ed efficienza dei processi; dell'utilizzo efficace ed efficiente delle risorse; dei requisiti cogenti, ove applicabili) ed obiettivi di miglioramento definiti. Gli indicatori stabilmente identificati sono: 1) percentuale di successo/insuccesso scolastico; 2) percentuale di dispersione scolastica; 3) andamento delle iscrizioni. A questi indicatori possono affiancarsi altri, individuati dal Collegio dei Docenti sulla base di esigenze contingenti ed specifici indicatori di processo: 1) numero delle non conformità rilevate durante l'erogazione del processo; 2) rispetto della tempistica; 3) conformità dei prodotti alle specifiche ed ai requisiti; 4) puntualità e completezza della comunicazione.

Inoltre, sempre nel Manuale della Qualità, in linea con quanto indicato dalla Norma UNI EN ISO 9004:2009 ai fini della realizzazione di azioni di miglioramento si prevede: il monitoraggio dei processi e la raccolta di dati sulle prestazioni dell'Istituto rapportati agli Indicatori chiave di prestazione prescelti; La condivisione dei dati ottenuti con le parti interessate pertinenti; La formulazione condivisa di piani di miglioramento, innovazione, apprendimento su giudizi informati e sulla individuazione di priorità; Il coinvolgimento

attivo e l'assunzione di responsabilità di tutte le parti interessate sulle necessità di miglioramento che emergono durante la gestione dei processi; Che siano disponibili e/o acquisibili le risorse necessarie, sia a livello infrastrutturale che di competenze delle persone dell'organizzazione, in base all'anagrafe delle competenze e delle risorse; Che l'innovazione si muova lungo la linea della semplificazione amministrativa e dell'equa distribuzione delle risorse e dei carichi di lavoro; La pianificazione e l'implementazione di azioni mirate di comunicazione e di condivisione delle azioni di miglioramento, innovazione e apprendimento con le parti interessate.

L'ideazione, la progettazione, la stesura, l'implementazione, la verifica e la valutazione dei risultati del Piano di Miglioramento sono le fasi previste per il processo di miglioramento. I responsabili coinvolti nella stesura del Piano di Miglioramento sono: il D. S., il Responsabile Qualità Scuola, la commissione Qualità, i Responsabili dei Dipartimenti, il DSGA.

Quanto indicato nel Manuale della Qualità non ha ancora trovato corrispondenza nella prassi organizzativa dell'IS e nella consapevolezza del personale cosa che emerge dai dati raccolti in occasione della somministrazione dei questionari CAF.

Pur in presenza di dati esistenti (percentuale di successo/insuccesso scolastico; percentuale di dispersione scolastica; andamento delle iscrizioni;), essi non sono pubblicamente condivisi , fruibili o comparabili sulla base degli indicatori prima citati; in altri casi (numero delle non conformità rispetto della tempistica; conformità dei prodotti alle specifiche ed ai requisiti; puntualità e completezza della comunicazione) non sono stati rilevati.

Quanto alle fasi previste per il Piano di miglioramento, esse appaiono poco condivise nella formulazione e non sempre documentate, né comunicate nella fase dell'attuazione .

Sebbene non sia stato effettuato un monitoraggio sulla base di precisi indicatori, l'uso dei servizi di rete e di tecnologie informatiche ha determinato un tangibile miglioramento nella comunicazione informazione all'interno e verso l'esterno (sul sito web della scuola è possibile reperire informazioni relative all'organizzazione interna, bandi, modulistica, eventi, scadenze, attivazione di corsi di formazione, accedere ai registri verificando presenze e valutazioni per ogni singolo alunno secondo modalità di seguito descritte) sia nei servizi di segreteria e delle gestione finanziaria.

Punti di forza

- Definizione chiara dei processi chiave dell'organizzazione;
- Definizione chiara degli obiettivi formativi, educativi e didattici, dei criteri e delle modalità per la valutazione;
- Introduzione del modello per la certificazione delle competenze;
- Fruibilità del POF e delle programmazioni dipartimentali sul sito della scuola;
- Ideazione di un piano di monitoraggio delle prestazioni complessive di tutti i processi;
- Uso di servizi di rete e di tecnologie informatiche per l'informazione all'interno e verso l'esterno.

Aree da migliorare

- Migliorare la comunicazione e la condivisione dei processi chiave sia all'interno dell'IS che all'esterno, per fissare ed attribuire in modo chiaro obiettivi strategici ed operativi e sviluppare piano strategici corrispondenti;
- Incrementare la condivisione dei processi sia all'interno che all'esterno della scuola;

- Ideare interventi correttivi sulla strutturazione dei Dipartimenti disciplinari, in modo da rendere il loro lavoro più coerente con gli obiettivi strategici;
- Implementare la condivisione e la fruibilità dei risultati del monitoraggio dei processi;
- Definire in modo chiaro le fasi previste per il piano di miglioramento.

Idee per il miglioramento

- Dotarsi degli strumenti e delle strutture necessarie per analizzare con criteri univoci le competenze raggiunte dagli studenti confrontandole con le valutazioni da parte di Agenzie esterne (INVALSI, OCSE-PISA)

Punteggio

40/100

Criteroio 5: Processi

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

- a. coinvolgere i discenti/le famiglie e altri stakeholder nella progettazione e nel miglioramento di servizi e prodotti (ad esempio attraverso indagini/ feedback/ focus group/ sondaggi sull'adeguatezza e l'efficacia dei servizi o prodotti, tenendo conto degli aspetti legati alla diversità e alle differenze anche di genere);
- b. coinvolgere i discenti/le famiglie e gli altri portatori di interesse nello sviluppo di standard di qualità per i servizi, i prodotti e le informazioni;
- c. definire linee guida e regolamenti chiari per informare gli studenti/le famiglie e i portatori di interesse usando un linguaggio facilmente comprensibile;
- d. coinvolgere i discenti/le famiglie e altri principali portatori di interesse nella progettazione e sviluppo di fonti e canali di informazione;
- e. assicurare la disponibilità di informazioni appropriate e affidabili allo scopo di aiutare e sostenere i discenti/le famiglie e gli altri principali portatori di interesse;
- f. promuovere l'accessibilità dell'organizzazione (ad es. orari di apertura flessibili, documentazione disponibile in una pluralità di formati e con linguaggi appropriati, come Internet, poster, opuscoli, Braille);
- g. promuovere la comunicazione elettronica e l'interazione con gli studenti/le famiglie e gli altri portatori di interesse;
- h. introdurre sistemi funzionali per la gestione delle richieste e dei reclami;
- i. fornire opportunità per l'apprendimento continuo e discuterne con i discenti/le famiglie;
- j. essere proattivi nell'integrare e rafforzare continuamente le abilità e le competenze acquisite (personali e professionali);
- k. valutare e migliorare l'adeguatezza dei servizi offerti ai discenti/alle famiglie e agli altri portatori di interesse conducendo indagini regolari.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				70			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
							Totale 160/400	
							PUNTEGGIO 40/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il coinvolgimento dei portatori di interesse nella progettazione e nel miglioramento di servizi e prodotti è notevolmente differente se considerato in riferimento al personale docente, non docente o agli altri portatori di interesse. Il corpo docente, sostanzialmente e quasi esclusivamente in merito all'attività formativa, rileva e si confronta sulle criticità e sulle possibilità di miglioramento sia in sede di consiglio di classe che in sede dipartimentale. I coordinatori di classe e i capi dipartimento riportano eventuali criticità o proposte di miglioramento emerse nell'ambito della propria esperienza lavorativa alle commissioni e alle FS che ipotizzano azioni da sottoporre al Collegio.

Il coinvolgimento dei discenti e delle famiglie dei in merito alla definizione, all'organizzazione o agli strumenti di alcuni aspetti dell'offerta formativa (ad. scelta dei libri di testo, proposte per le uscite didattiche ed i viaggi di istruzione) avviene in occasione dei consigli di classe aperti alla componente genitori ed alunni attraverso i rappresentanti di classe dei genitori e degli alunni e attraverso i rappresentanti degli studenti eletti ad inizio anno scolastico oltre che dei genitori facenti parte del consiglio d'istituto eletti ogni tre anni.

Alle modalità prima descritte si aggiungono questionari sottoposti ad inizio e a fine anno scolastico a studenti e genitori con appositi spazi dedicati a sondare richieste specifiche relative agli aspetti dell'offerta formativa e alle modalità di erogazione dei servizi. Il limite di tali rilevazioni sta nell'impossibilità di tradurre i dati raccolti in strategie condivise di miglioramento o, comunque, nel disaggregare i dati in modo tale da ottenere informazioni oltre la soglia della loro generalità.

A partire dall'a.s. 2009-2010 è stata istituita inoltre una cassetta per la raccolta di richieste o reclami anche in forma anonima sia da parte dei genitori che dei discenti: tale modalità, tuttavia, è rimasta inutilizzata.

Sul piano dell'informazione l'IS scolastica è attenta alla condivisione di alcuni documenti chiave sia attraverso la diffusione capillare che la redazione degli stessi in un linguaggio chiaro e calibrato sull'utenza. Il Regolamento di Istituto è allegato ad ogni registro di classe; Patto di corresponsabilità e Contratto Formativo vengono letti e sottoscritti da tutti i docenti, gli studenti e rappresentanti dei genitori in occasione dei consigli di classe ad inizio anno scolastico; la Carta dei servizi viene distribuita a tutti i genitori delle prime classi in occasione dei primi colloqui con i genitori. Tutti questi documenti sono consultabili sul sito web della scuola.

Brochure illustrative dei piani di studio, dell'offerta formativa, delle strutture dell'IS in generale o di strutture specifiche (ad esempio il planetario, la tensostruttura appartenenti al Centro risorse) vengono distribuite in occasione dei momenti destinati all'orientamento o in occasione dell'Open Day.

Le informazioni vengono veicolate attraverso una molteplicità di strumenti: avvisi all'albo della scuola, circolari, lettere, sms e sito della scuola, rassegna stampa.

Nello specifico la intranet regionale, accessibile ai soli dipendenti amministrativi, consente di veicolare le informazioni e le circolari emanate dal Miur, con la relativa modulistica. Le notizie utili e di interesse per tutto il personale vengono subito comunicate con circolari e avvisi; nel caso di note specifiche, come per i PON, per specifiche attività, per prove INVALSI, etc. esse vengono subito indirizzate ai referenti che ne estrapolano le informazioni utili comunicandole a docenti, alunni e genitori interessati.

Il sito della scuola www.liceofedericoquercia.it accessibile a tutti (personale della scuola ed esterni) espleta anzi tutto una funzione informativa (con notizie sulle attività organizzate e svolte dalla scuola), di servizio (elenco dei libri di testo, orario di ricevimento docenti, modulistica on line,). Il suo utilizzo potrebbe essere esteso a funzioni formativo-consulenziale (con sezioni contenenti i materiali didattici, uno scaffale normativo

contenente le principali norme di interesse della PA, forum di discussione docenti-alunni-genitori), ma passi in questa direzione non sono ancora stati fatti.

Per quanto concerne la comunicazione elettronica e l'interazione con le famiglie, le comunicazioni da e verso la scuola viaggiano anche attraverso il protocollo informatico in uso nella scuola; sms informano i genitori in tempo reale dell'eventuale assenza degli alunni; inoltre, il sito consente ai genitori tramite password di accedere alle valutazioni e alla registrazione delle presenze dei figli, aggiornate ogni 10 giorni.

La comunicazione tra docenti e genitore avviene in presenza in occasione dei colloqui scuola famiglia (due all'anno) e nelle ore di ricevimento (due al mese per ogni docente). Ogni docente convoca a mezzo comunicazione scritta o telefonica i genitori ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Punti di forza

- Coinvolgimento attivo dei portatori di interesse negli organi collegiali;
- Divulgazione capillare di documenti chiave dell'organizzazione e della gestione delle attività della scuola;
- Impiego delle tecnologie informatiche per la comunicazione e l'informazione all'interno e dall'esterno;
- Protocollo informatico della scuola;
- Introduzione del servizio del registro on line.

Aree da migliorare

- Monitoraggio Pratica on line;
- Maggior coinvolgimento dei rappresentanti di classe e/o di Istituto nella progettazione e nel miglioramento di servizi e prodotti.

Idee per il miglioramento

- Verifica avanzamento on line delle pratiche amministrative

Punteggio

40/100

Critério 5: Processi

5.3 *Innovare i processi coinvolgendo i cittadini/clienti*

- apprendere attivamente dalle innovazioni di altre organizzazioni a livello locale, nazionale e internazionale;
- coinvolgere i portatori di interesse nelle innovazioni (ad es. sperimentando nuovi servizi amministrativi elettronici e soluzioni quali, ad esempio, la scuola virtuale, e-campus, e-learning);
- rendere disponibili le risorse necessarie per le innovazioni;
- identificare, analizzare e superare attivamente gli ostacoli all'innovazione e al rinnovamento.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenza	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alla maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			50				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				55			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		30					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		20					
							Totale 155/400	
							PUNTEGGIO 38,75/100	

Sintesi complessiva del sottocriterio

Numerosi progetti innovativi sia sul piano didattico che su quello della partecipazione degli studenti attraverso forme di apprendimento attivo sui luoghi e nei contesti propri delle attività progettate, sono stati realizzati negli ultimi anni in collaborazione o in rete con altre istituzioni scolastiche o associazioni ed enti locali (Associazione "Risvegli culturali", Associazione Italiana di Cultura Classica, Associazione "Libera dalle mafie", WWF Caserta, Proteo fare Sapere-Campania sezione di Caserta, Associazione Logos formazione Aversa, AISLO, Carta 48, Comitato pro Teano)

Lo scambio di buone pratiche con altre istituzioni scolastiche si è verificato in più occasioni e nell'ambito di progetti e percorsi specifici (progetto RENET in merito a questioni relative alla dispersione scolastica, incontri e seminari INVALSI l'interpretazione e l'utilizzo dei dati, incontri e seminari con istituzioni scolastiche coinvolte in percorsi di certificazione di qualità o autovalutazione)

La presenza di un Auditorium e di una sala conferenze nell'Istituto ha consentito di ospitare molti di questi momenti dedicati al confronto e vari seminari in orario antimeridiano senza intralcio alla regolare attività didattica.

Nell'anno 2012, finanziato con i Fondi Europei, ci è stato approvato un progetto per la creazione di una Sala Docenti Web 2.0, attrezzata per l'organizzazione condivisa tra docenti delle differenti aree disciplinari della didattica attraverso le nuove tecnologie (LIM), estendibile all'e-learning.

Per l'anno scolastico 2012/2013, attraverso i Fondi Europei, si sta progettando la dotazione di nuove tecnologie per ogni aula, così da adeguare la didattica complessiva. In tal senso, già dall'anno 2012 sono stati avviati percorsi di formazione dei docenti.

Relativamente alla disponibilità di risorse necessarie per l'innovazione, oltre le risorse messe a disposizione dai Fondi Europei, la scuola non ha i fondi necessari per avviare processi di adeguamento tecnologico.

Punti di forza

- Progetti in collaborazione o in rete con altre istituzioni scolastiche, associazioni ed enti locali;
- Scambio di buone pratiche con altre istituzioni scolastiche;
- Realizzazione di seminari e incontri INVALSI e su percorsi di certificazione di Qualità e di Autovalutazione presso l'Auditorium della scuola della scuola
- Sala docenti attrezzata per l'organizzazione condivisa della didattica attraverso le nuove tecnologie

Aree da migliorare

- Coinvolgere tutti i portatori di interesse nei processi di innovazione tecnologica e misurarne le ricadute sul territorio

Idee per il miglioramento

- Reperire le risorse finanziarie necessarie, coinvolgendo portatori di interesse quali enti locali e associazioni per sviluppare una piattaforma per l'e-learning

Punteggio

38,75

Criterion 6: Results oriented to students/ to families

6.1. Results of the measurement of student satisfaction /of families

- a. results relative to the overall image of the organization (ad es. the reputation, the clarity of information, the welcome, the professionalism of the teaching staff, the availability of listening and orientation, etc.)
- b. results relative to involvement and participation of students and families in the decision-making processes of the institution;
- a) results relative to accessibility (ad es. ease of access to various services and waiting times of administrative services, accessibility for people with disabilities, access to information, costs of services);
- b) results relative to transparency of regulations and evaluation processes (transparency of deliberations and decision-making processes, educational pacts between teachers, students/families, internal communication modalities, etc.);
- c) results relative to certifications and diplomas issued (in terms of acquired competences), to the correspondence of profiles in exit with the requests of the territory and the quality of the formative processes (ad es. educational innovations, didactic approach, individualized paths, coherence of information, transparency of didactic objectives and evaluation criteria, orientation and re-orientation), quality of the formation in perspective of future professional openings, recovery courses
- d) for students in difficulty, personalized teaching for students with special needs and for those socially disadvantaged;
- e) results relative to the quality of accessory services such as libraries, canteen, computer equipment, etc.
- f) results relative to the provision of information of which the students/families need;
- g) results relative to the school's capacity to innovate and improve itself.

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

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'IS è costantemente protesa a porsi come punto di riferimento per discenti, famiglie e a rafforzare quel rapporto di fiducia sancito formalmente nel Patto di Corresponsabilità e dal Contratto Formativo regolarmente sottoscritto da studenti, genitori e docenti ad inizio anno scolastico.

Essa, dunque, si impegna ad intervenire in modo prioritario su quegli aspetti dove elementi di criticità comprometterebbero questo rapporto.

Oltre ai riscontri positivi immediatamente percepibili a livello personale da parte dei docenti che lavorano all'interno dell'istituzione scolastica e che vivono nello stesso contesto in cui essa opera, oltre ai riconoscimenti e alle menzioni di stampa locale e di autorità competenti e alla costante condivisione da parte del DS dei riconoscimenti e degli attestati di merito ricevuti dall'istituzione, ma anche di tutte le iniziative volte all'innovazione e al miglioramento della scuola, in sede di Collegio docenti e sul sito della scuola, a partire dall'anno 2007/2008 nell'ambito delle azioni intraprese dalla commissione qualità, ad inizio e fine anno scolastico si somministrano questionari di customer satisfaction a genitori ed alunni.

Sulla base dei risultati raccolti si registra a partire dall'anno scolastico 2008/2009 e fino al 2010/2011

- un trend positivo nei risultati di percezione relativi all'immagine complessiva dell'organizzazione da parte di studenti e genitori, con una crescita particolarmente evidente nel trend genitori a cavallo degli anni 2009/2010- 2010/2011
- risultati di percezione positivi (oltre la soglia del 70% sul totale) da parte di genitori ed alunni in merito all'accessibilità agli uffici di segreteria, ai servizi anche in termini di spesa, alle strutture. Per questi aspetti tuttavia non è possibile stabilire un trend, in quanto le rilevazioni sono rivolte nei diversi anni rispettivamente alla componente genitori e a quella alunni
- risultati di percezione positivi (intorno al 60%) da parte dei genitori in merito alla trasparenza dei regolamenti e dei processi di valutazione con un trend invariato
- un trend positivo nei risultati di percezione relativi alla qualità della formazione da parte dei genitori, con una crescita particolarmente evidente nel trend genitori a cavallo degli anni 2009/2010- 2010/2011
- risultati di percezione positivi (intorno al 60%) da parte degli alunni e leggermente negativo (intorno al 60%) in merito alla qualità dei servizi accessori quali biblioteche e attrezzature informatiche da parte dei genitori con un trend in miglioramento per entrambe le componenti clienti
- risultati di percezione positivi (oltre la soglia del 70% sul totale) da parte di genitori ed alunni in merito alla fornitura delle informazioni di cui gli studenti/le famiglie necessitano con un trend invariato rispetto alla componente genitori per cui è stata effettuata più di una rilevazione
- risultati di percezione leggermente negativi (intorno al 60%) da parte dei genitori in merito alla capacità della scuola di innovare e migliorarsi. Non è stata effettuata una rilevazione successiva agli anni 2008/2009 e dunque non è possibile stabilire un trend.

E' evidente che i dati così raccolti non sono sempre confrontabili essendo difforni i parametri e gli indicatori di anno in anno e talvolta anche tra questionari all'interno dello stesso anno. Non è costante e chiaramente definita la base campionata e alcuni aspetti del modello CAF non sono stati presi in considerazione.

Per alcuni di questi ultimi, come ad esempio i risultati relativi al coinvolgimento e alla partecipazione dei discenti e delle famiglie ai processi decisionali possono essere presi in considerazione il mantenimento entro una soglia fisiologica delle richieste di nulla osta per trasferimento in altro Istituto, la presenza collaborativa dei genitori per affrontare e risolvere i problemi che possono nascere nei rapporti tra docenti e discenti, l'attenzione da parte delle famiglie sia verso l'andamento scolastico dei propri figli che verso la condivisione del patto formativo, gli accessi al sito della scuola e al registro on line.

I genitori possono incontrare il DS tutti i giorni e in sua assenza, il vicario, mentre per il personale docente si comunica ad alunni e genitori l'orario mensile di ricevimento degli insegnanti; in alcuni casi, laddove i docenti lo ritengano opportuno, le famiglie vengono convocate e ricevute anche in orario differente da quello indicato nell'organigramma del ricevimento. Sono, inoltre, previsti gli incontri annuali scuola-famiglia a dicembre e ad aprile e Consigli di classe aperti ai rappresentanti di genitori ed alunni

Punti di forza

- Trend positivo dei risultati di percezione relativi all'immagine complessiva dell'organizzazione
- Risultati positivi circa l'accessibilità agli uffici di segreteria, e i servizi in termini di spese e di strutture
- Risultati positivi in merito alla trasparenza dei regolamenti e della valutazione
- Trend positivo dei risultati di percezione relativi alla qualità della formazione
- Trend positivo dei risultati relativi al servizio di comunicazione e di informazione.

Aree da migliorare

- Pianificare interventi per gli studenti con bisogni speciali da individuare anche in coloro che si dimostrano più talentuosi sin dalle iscrizioni
- Implementare gli interventi migliorativi della qualità dei servizi di biblioteca

Idee per il miglioramento

- Standardizzazione della *customer satisfaction*, con elaborazione statistica dei dati e monitoraggio periodico degli stessi.

Punteggio

35/100

Criteria 6: Risultati orientati al discente/alla famiglia

6.2 Gli indicatori di orientamento ai discenti/alle famiglie

Indicatori riguardanti l'immagine complessiva dell'organizzazione:

- numero e tempi di trattamento dei reclami;
- grado di fiducia verso l'istituzione e i suoi servizi e prodotti (iscrizioni confermate e/o rinnovate, numero dei discenti assunti, ecc);
- tempi di gestione dei documenti (rilascio certificati, registrazioni, carte studenti, ecc.);
- grado di importanza attribuita alla formazione del personale dedicata a migliorare le competenze professionali e la comunicazione con i discenti/le famiglie (numero di giornate, budget, ecc.);
- indicatori relativi al rispetto delle differenze di genere, delle diversità (ad es. corsi relativi alle pari opportunità di genere, discriminazioni nella mobilità internazionale, organizzazione degli orari, coinvolgimento in panel , ecc) e delle differenze sociali e culturali del personale docente e dei discenti / delle famiglie;
- numero di interventi ombudsman (nel caso il servizio esista);
- opportunità di passare a livelli superiori, di ottenere progressioni sociali, integrazioni del processo di incremento dei benefici.

Indicatori riguardanti il coinvolgimento:

- grado di coinvolgimento dei discenti delle famiglie nella progettazione e nell'erogazione dei corsi e/o nella definizione dei processi decisionali;
- numero di suggerimenti ricevuti e accolti;
- grado di utilizzo e di implementazione di nuove ed innovative modalità di relazione con i discenti/le famiglie

Indicatori riguardanti l'accessibilità all'organizzazione: tempi di apertura e di attesa nei vari uffici , costo dei servizi, quantità e qualità delle informazioni accessibili, sito web, importanza data ai servizi di supporto, ecc. Indicatori riguardanti la trasparenza dei processi: numero di reclami e di reclami con esiti positivi; numero ed efficienza dei canali di informazione. Indicatori riguardanti le certificazioni e i diplomi: numero di discenti che raggiungono livelli di formazione superiore; percentuale di successo delle esperienze di tirocinio professionale; percentuali di occupazione dopo la formazione; numero di discenti che proseguono la formazione. Indicatori riguardanti le attività didattico-formative e altri servizi: aderenza agli standard di qualità pubblicati (progetti culturali, educativi, manuali della qualità, ecc.

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'IS rivolge costantemente la sua attenzione alla soddisfazione di discenti e genitori sia in merito all'azione formativa sia in merito all'attuazione di tutti gli altri processi di supporto.

Per quanto attiene i servizi di Segreteria e di relazione con il pubblico, gli orari di ricevimento della Segreteria sono organizzati su quattro giorni, tre di mattina, dalle 10.00 alle 13.00 ed uno di pomeriggio, dalle 15.30 alle 17.00, non è stato rilevato il tempo di attesa agli sportelli, né la disponibilità degli operatori.

Pur nei limiti del carico di lavoro, di carenza o di problematiche derivanti dall'alternanza di personale le pratiche amministrative vengono trattate nei tempi di 3/5 giorni, come prescritto dalla normativa e riportato nella Carta dei Servizi. Stessa discorso vale per la consegna di certificati e la gestione dei documenti in genere. Non risulta reperibile il numero delle pratiche mediamente trattate per anno scolastico.

I reclami vengono gestiti nell'immediato o dal personale di segreteria o dallo staff di presidenza, in relazione alla problematica, ma non viene preso in considerazione il numero di reclami, né l'esito egli stessi. Molti dati sono gestiti con strumenti codificati direttamente dal personale di segreteria e/o in collaborazione con il personale docente.

Alcuni dei servizi offerti dalla Segreteria (modulistica, elenco dei libri di testo adottati nelle varie classi) a partire dall'anno scolastico 2009/2010 sono scaricabili dal sito della scuola. I canali di informazione e comunicazione sia all'interno che all'esterno sono molteplici: albo studenti e docenti, circolari e avvisi su appositi registri per docenti e alunni, lettere, inviti personali ed aperte a mezzo cartaceo, su brochure o cartellonistica, rassegna stampa. A questi si aggiungono:

- le riunioni legate a specifiche questioni
- gli incontri nei consigli di classe allargati ai rappresentanti genitori ed alunni nel numero di 2 per anno scolastico (ad inizio dell'anno scolastico per le proposte in merito all'attività formativa e ai viaggi di istruzione, a maggio in occasione della scelta dei libri di testo)
- gli incontri scuola famiglia nel numero di due per anno nel mese di dicembre ed aprile
- colloqui riservati docenti genitori nell'ora di ricevimento docenti, due ore in ogni mese per ciascun docente
- colloqui coordinatori genitori legati a specifiche problematiche (assenze, particolari provvedimenti disciplinari, etc.)
- particolari eventi come rappresentazioni teatrali, le manifestazioni di pubblicizzazione dei PON, le premiazioni degli studenti meritevoli, etc.

La partecipazione di discenti e genitori in tali occasioni è costante ed elevata (interviene la totalità dei genitori, con un fisiologico numero di assenze), mentre non è mai stato rilevato il numero di suggerimenti o di proposte formulate in tali occasione dai genitori pur essendo essi regolarmente riportati nei verbali redatti (sui registri dei verbali per i consigli di classe, sui registri e nelle relazioni personali di fine anno dei docenti nel caso dei rapporti con i genitori o sul registro dei coordinatori nel caso di specifiche situazioni)

Il sito della scuola, infine, è diventato di fatto uno dei luoghi prioritari per comunicazioni alle famiglie circa le scadenze istituzionali della scuola (iscrizioni, inizio anno scolastico, orario, festività, date di esami e recupero debiti, etc). Il successo dello strumento è testimoniato dal numero di accessi superiore a 100000 in un anno e in costante crescita.

L'adozione dal 2009 del registro on line permette un costante rapporto con le famiglie sia relativamente all'andamento scolastico (valutazioni) che alla partecipazione degli studenti (assenze e ritardi).

Da tempo è attivo un servizio di sms per la comunicazione in tempo reale ai genitori delle assenze e dei ritardi degli alunni.

Il grado di fiducia verso l'istituzione è confermato anche dall'aumento del numero degli iscritti negli ultimi anni, dal basso numero di coloro che chiedono il nulla osta o di che si ritirano al termine dell'assolvimento dell'obbligo scolastico.

In aumento anche il numero dei docenti in entrata degli incaricati che confermano la scelta della sede, mentre ridotto è il numero dei docenti che fanno richiesta di trasferimento.

La fiducia dei docenti verso l'istituzione è confermata dall'attenzione che essa rivolge ai bisogni formativi del personale sia nella gestione di piani di formazione sia nella possibilità concessa ai docenti di partecipare a momenti di formazione pur tra le difficoltà legate a carenza di organico. Il numero di ore di formazione per il personale della scuola è passato dalle 30h negli anni 2007/2010 alle 80h nell'anno 2011/2012.

Non sono mai stati fissati indicatori di outcome relativi all'inserimento a al successo nel mondo universitario o in quello professionale e dunque non si è mai predisposta una raccolta di dati in tal senso.

Circa l'aderenza a standard di qualità pubblicati, manca una prassi e una documentazione di valutazione uniforme e sistematica degli stessi, eccezion fatta per l'attività formativa, anche se dall'anno 2007/2008 all'anno 2010/2011 la scuola si è valse della certificazione ISO 9001/2008, e dal 2011/2012 della certificazione ISO 9004.

Punti di forza

- Servizio di segreteria a disposizione dell'utenza in orario sia antimeridiano che pomeridiano
- Rispetto dei tempi prescritti dalla normativa per la trattazione delle pratiche amministrative
- Immediata gestione dei reclami
- Fruibilità sul sito della scuola di alcuni servizi di segreteria
- Disponibilità di diversificati canali di informazione e di comunicazione
- Elevato coinvolgimento degli alunni e delle famiglie nell'organizzazione della scuola, nei processi educativi e nelle attività svolte
- Servizio del registro on line
- Servizio SMS
- Elevato monte ore destinato alla formazione del personale
- Presenza della certificazione ISO 9001/2008,9004/2011

Aree da migliorare

- Creare una banca dati per la rilevazione del numero di pratiche trattate annualmente, dei reclami, delle proposte formulate dai genitori, dei certificati e dei diplomi.
- Introdurre sistemi di rilevazione del numero di discenti che raggiungono livelli di formazione superiore
- Introdurre indicatori di outcome relativi all'inserimento e al successo nel mondo universitario e in quello professionale
- Introdurre indicatori delle attività educativo-informative per una valutazione uniforme e di aderenza a standard di qualità pubblicati

- Introdurre sistemi innovativi per il coinvolgimento dei genitori nella progettazione (bacheca elettronica, forum, gruppi di discussione)

Prime proposte di miglioramento

- Dotarsi di strumenti idonei ed efficaci per raccogliere informazioni sui percorsi di studio o lavorativi degli studenti diplomati
- Coinvolgimento dei rappresentanti di classe e/o d'istituto per la progettazione di interventi extracurricolare
- Apertura sul sito della scuola di un'area dedicata all'interazione con le famiglie

Evidenze

Comunicazione scuola-famiglie

Punteggio

35/100

Critero 7: Risultati relativi al personale

7.1. I risultati della misurazione della soddisfazione del personale

Risultati relativi alla soddisfazione complessiva del personale circa:

- la performance complessiva dell'organizzazione;
 - l'immagine dell'organizzazione (auto-percezione);
 - l'immagine dell'organizzazione così come vista dalla società, dai discenti/dalle famiglie e dagli altri portatori di interesse;
 - il livello di consapevolezza del personale rispetto ai potenziali conflitti di interesse (ad es. l'atteggiamento di un membro del corpo docente che si trova a insegnare a un membro della propria famiglia) e a considerazioni etiche (riguardo alla proprietà intellettuale);
 - il livello di coinvolgimento nell'organizzazione e nella sua missione.
- Risultati relativi alla soddisfazione nei confronti della dirigenza e del sistema di gestione:
- la capacità della dirigenza di guidare l'organizzazione (ad es. definire obiettivi, allocare le risorse ecc...) e di gestire la comunicazione;
 - i riconoscimenti all'impegno individuale e di gruppo;
 - l'approccio dell'organizzazione all'innovazione.

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

I risultati di percezione relativi alla soddisfazione e alla motivazione del personale sono deducibili da questionari somministrati dalla Commissione Qualità a partire dall'anno scolastico 2008/2009. Tuttavia le rilevazioni effettuate negli anni 2009/2010 e 2010/2011 sia a causa della parzialità dei dati raccolti (i dati relativi al personale docente sono andati persi), sia a causa dell'impossibilità di compiere confronti (in quanto indicatori e parametri risultano difformi da una rilevazione all'altra), sia perché non è costante e chiaramente definita la base campionata e alcuni aspetti del modello CAF non sono stati presi in considerazione, non consentono in nessun caso una valutazione del trend. I dati relativi al 2011/2012 sono stati analizzati con l'aiuto del software COMETA, ma i risultati non sono di facile lettura e non sono stati sufficientemente condivisi.

Stando alla rilevazioni dell'a.s. 2008/09 i dati ricavati relativi al grado di soddisfazione complessivo dell'organizzazione scolastica mostrano che i docenti (il 67% circa) si ritengono abbastanza soddisfatti cui si aggiunge una percentuale di docenti molto soddisfatti (29% circa) dell'efficienza dei servizi erogati, della gestione delle comunicazioni e della funzionalità degli spazi. Dai questionari somministrati a conclusione dello stesso anno scolastico agli alunni ed alle loro famiglie risulta che la scuola registra consensi circa la disponibilità al colloquio dimostrata dal D.s. e dal personale tutto, l'efficienza del sistema di comunicazione-informazione scuola-famiglie, le strategie educative e didattiche messe in essere, nonché riguardo la funzionalità delle strutture e, in particolare dei laboratori, all'ammodernamento dei quali ha contribuito il processo di approccio all'innovazione tecnologica iniziato nel 2008, grazie alle risorse dei Fondi strutturali (FESK). D'altra parte, risulta evidente come punto di debolezza il fatto che non poche famiglie dichiarino di non conoscere il POF e che circa la metà delle famiglie che ne sono a conoscenza ritengano la sua attuazione ad un livello sufficiente.

Per ciò che attiene il livello di consapevolezza del personale rispetto ai potenziali conflitti di interesse o più in generale a questioni etiche l'intera organizzazione agisce nel rispetto della deontologia professionale; in taluni casi i conflitti vengono risolti a monte come nelle situazioni in cui i docenti autocertificano di non insegnare a propri parenti o per la tutela della proprietà intellettuale dove ci si attiene a quanto stabilito per legge.

Quanto agli scambi di esperienze tra docenti, essi hanno luogo su base volontaristica nel corso delle riunioni istituzionali dei dipartimenti disciplinari, dei gruppi di lavoro, delle commissioni e dei consigli di classe e sono valutati dai docenti stessi abbastanza proficui. I tentativi di innovazione dell'organizzazione del lavoro, miranti in qualche modo a bilanciare esigenze personali e di lavoro appaiono timidi, tuttavia, la collaborazione instauratasi con il D.s. e il Dirigente amministrativo, e con i colleghi consente di svolgere il proprio lavoro con serenità. Un buon numero di docenti, in particolare, evidenzia come punto di forza dell'organizzazione il fatto che la scuola prenda decisioni tenendo conto del loro punto di vista e dia la possibilità di vedere valorizzato il proprio contributo professionale, anche se non c'è attestazione di alcun riconoscimento ufficiale da parte del D.s. dell'impegno individuale e di gruppo, se non la menzione e il riconoscimento del lavoro svolto in sede di Collegio, e sebbene il coinvolgimento del personale docente in attività extracurricolari o in processi di supporto all'attività didattica propriamente intesa sia piuttosto basso.

Punti di forza

- Percezione di un livello soddisfacente dell'organizzazione complessiva

- Percezione di una buona disponibilità all'ascolto e al colloquio con l'utenza da parte della dirigenza e del personale tutto

Aree da migliorare

- Migliorare l'approccio dell'organizzazione all'innovazione attraverso l'adozione di strumenti idonei alla diffusione dei dati e al loro trattamento
- Incrementare il riconoscimento all'impegno individuale e di gruppo
- Ideare interventi migliorativi dei questionari di rilevazione del grado di soddisfazione sia in merito alla natura dei quesiti che agli indicatori e ai parametri
- Implementare la fruibilità e la condivisione dei risultati raccolti dalle rilevazioni
- Implementare la divulgazione del POF
- Implementare il coinvolgimento dei docenti nelle attività extracurricolari
- Incrementare il riconoscimento ufficiale dell'impegno individuale e di gruppo
- Incrementare il coinvolgimento del personale nell'organizzazione e nella sua mission

Idee per il miglioramento

- Coinvolgere il collegio docenti nella valutazione dell'impatto dell'innovazione sull'organizzazione
- Compatibilmente con i fondi a disposizione, incentivare economicamente l'impegno individuale e di gruppo sulla base delle priorità adottate dall'I.S.

Punteggio

30/100

Critero 7: Risultati relativi al personale

7.2 **Gli indicatori di risultato del personale**

- a. indicatori riguardanti la soddisfazione (ad es. livello di assenteismo o di malattia, percentuale del turnover, numero dei reclami, tempo medio di risposta ai reclami);
- b. indicatori riguardanti la performance (ad es. misure di produttività, valutazione delle attività di formazione)
- c. livello di utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione da parte del personale;
- d. indicatori riguardanti lo sviluppo delle competenze (ad es. livello partecipazione e percentuale di successo nelle attività di formazione, utilizzo efficace del budget destinato alla formazione);
- e. evidenze della capacità di relazionarsi ai discenti/alle famiglie e agli altri portatori di interesse e di rispondere ai loro bisogni (numero di incontri e indagini annuali, ecc);
- f. grado di mobilità del personale all'interno dell'organizzazione;
- g. indicatori riguardanti la motivazione e il coinvolgimento (ad es. percentuale di risposta alle indagini sul personale, numero di proposte di innovazione, partecipazione a gruppi interni di discussione);
- h. numero/frequenza dei riconoscimenti individuali e di gruppo;
- i. numero di segnalazioni di possibili casi di conflitto di interesse e/o di comportamenti eticamente scorretti;
- j. gradi di comprensione delle informazioni da parte del personale (frequenza con cui il personale consulta le comunicazioni, la casella di posta, le bacheche, numero di ricevute di ritorno delle e-mail se necessario, ecc).

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Relativamente al sottocriterio in analisi non è possibile rilevare alcun risultato in quanto l'Istituto non ha fissato indicatori in merito né effettuato alcuna rilevazione e lì dove sono presenti alcuni dati evidenti manca una prassi e una documentazione di valutazione uniforme e sistematica degli stessi,. Possiamo tuttavia rilevare che, relativamente agli :

- indicatori di soddisfazione , gli atti di segreteria conservano la memoria storica della storia dell'IS e potrebbero fornire il materiale per indagini in tal senso
- indicatori di performance , i singoli docenti che ricoprono incarichi specifici all'interno dello staff della dirigenza, nel coordinamento dei consigli di classe, come componenti delle commissioni o di gruppi di lavoro sono tenuti alla redazione di specifici verbali con la registrazione del lavoro svolto, delle ore impiegate nell'espletamento delle loro funzioni, degli eventuali prodotti o risultati conseguiti, e alla redazione di una relazione complessiva al termine dell'anno scolastico da condividere sia in sede di collegio docenti sia attraverso la pubblicazione sul sito web
- indicatori del livello di utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione da parte del personale, tutti i docenti usano regolarmente il registro on line che sono tenuti ad aggiornare almeno ogni 15 giorni con i risultati delle valutazioni e con la registrazione delle presenze; si servono regolarmente del sito web della scuola per la modulistica, per informazioni relative alle scadenze della via scolastica, per condividere materiali prodotti a livello dipartimentale; utilizzano la posta elettronica per lo scambio di informazioni con i colleghi e con i discenti o altri supporti informatici
- indicatori riguardanti lo sviluppo delle competenze, sono stati attivati corsi obbligatori sull'uso delle LIM e un numero cospicuo di docenti (circa il 60%) negli ultimi tre anni ha frequentato corsi per il conseguimento di un livello B1 di conoscenza della lingua e per il conseguimento della patente europea. Questi ultimi sono attivati grazie a fondi PON, mentre le restanti attività di formazione sono legate a specifiche esigenze emerse nella realizzazione di progetti o percorsi e sono finanziate nell'ambito degli stessi o sono a carico dei docenti rispondendo a bisogni personali
- evidenze della capacità di relazionarsi ai discenti/alle famiglie e agli altri portatori di interesse e di rispondere ai loro bisogni, elemento significativo può essere considerato l'aumento costante del numero di iscritti anche tra alunni provenienti da bacini di utenza differenti a quelli dell'istituto e in cui esistono analoghe tipologie di scuola
- indicatori riguardanti la motivazione e il coinvolgimento, specifiche attività , specifici percorsi di innovazione vengono svolte da gruppi di lavoro anche a costo zero, pur non essendo prevista alcuna retribuzione in contrattazione d'Istituto (Certamen Senecanum, percorso di autovalutazione guidata, lavoro sulla certificazione per competenze)
- numero/frequenza dei riconoscimenti individuali e di gruppo, non si prevedono forme di riconoscimento economico al di fuori di quelle previste contrattualmente.
- frequenza con cui il personale consulta le comunicazioni, la presa visione di tutte le comunicazioni è regolarmente registrata a mezzo firma e automaticamente verificata nell'eventuale richiesto adempimento delle azioni oggetto delle comunicazioni

Punti di forza

- Indicatori riguardanti la soddisfazione (ad es. livello di assenteismo o di malattia, percentuale del turnover, numero dei reclami, tempo medio di risposta ai reclami);
- l'impatto con le classi e il fenomeno del burning-up è limitato o del tutto assente considerato il clima di soddisfazione reciproca alunno-discente;
- livello di utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione da parte del personale;
- Esistenza agli atti di tutte le informazioni e delle conoscenze fondamentali all'introduzione di sistemi e strumenti di rilevazione
- dei risultati del personale
- Attivazione di corsi di formazione destinati ai docenti e dedicati ai bisogni e alle esigenze da loro espressi
- Evidenza relativa all'aumento degli alunni iscritti
- Iniziative volte all'innovazione come il Certamen Senecanum, il percorso di autovalutazione e il lavoro sulla certificazione delle competenze

Aree da migliorare

- Creare una banca-dati e criteri sistematici di rilevazione di:
 - a. soddisfazione
 - b. performance
 - c. utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione
 - d. sviluppo delle competenze
 - e. capacità di relazionarsi ai discenti/famiglie e agli altri portatori di interesse
 - f. motivazione e coinvolgimento
 - g. numero/frequenza dei riconoscimenti individuali e di gruppo
 - h. frequenza con cui il personale consulta le comunicazioni

Idee per il miglioramento

- Attivare un'area del sito della scuola per raccogliere, attraverso forum dedicati, idee per il miglioramento delle performance ed i gradi di soddisfazione dei portatori di interesse
- Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle informazioni in entrata e loro traduzione in termini di progettazione/miglioramento dell'organizzazione

Punteggio

35/100

Criterion 8: Results relative to society

8.1. Social results perceived by stakeholders

- generale consapevolezza dell'impatto della performance dell'organizzazione sulla qualità della vita dei cittadini/clienti (ad es. interventi di educazione alla salute, sostegno ad attività sportive o a eventi culturali, partecipazione ad azioni umanitarie, fornitura di pasti ai bisognosi, fornitura di prodotti e servizi alle fasce socialmente più deboli (ad esempio, gli anziani), eventi culturali aperti al pubblico). Altri esempi che impattano sulla qualità della vita riguardano la mobilità, il traffico, i trasporti pubblici, l'accessibilità pedonale;
- reputazione dell'organizzazione (ad es. come datore di lavoro / soggetto che contribuisce alla società locale/globale);
- impatto economico sulla società a livello locale, regionale, nazionale e internazionale (ad es. creazione di servizi per il territorio come snack bar, copisterie, librerie, edicole, ecc.);
- approccio alle tematiche ambientali (risparmio energetico, protezione contro l'inquinamento, ecc.);
- impatto ambientale sulla società a livello locale, regionale, nazionale e internazionale (ad es. gestione dei rifiuti tossici, riciclaggio, raccolta differenziata, ecc.);
- impatto sulla società relativo allo sviluppo sostenibile a livello locale, regionale, nazionale e internazionale (acquisto di prodotti equo-solidali, di prodotti riciclabili, utilizzo e/o produzione di energia rinnovabile, ecc.);
- impatto sulla società relativo alla qualità della partecipazione democratica a livello locale, regionale, nazionale e internazionale (organizzazione di conferenze su temi politici di interesse, visite ai campi di sterminio, ecc.);
- punto di vista dell'opinione pubblica rispetto all'apertura e alla trasparenza dell'organizzazione;
- comportamenti etici dell'organizzazione (garantire l'accesso alla formazione per tutti con la dovuta considerazione per le differenze sociali, economiche, etniche e culturali);
- coinvolgimento nella comunità locale (ad es. supporto finanziario o di altro tipo a eventi culturali, sociali, ecc.);
- immagine che i media hanno dell'istituzione;
- 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, ecc.).

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Dati quantificabili sulla percezione della partecipazione e sull'impatto delle attività dell'IS risalgono all'anno scolastico 2008/2009 e sono ricavabili da questionari somministrati ai genitori dalla FS Centro Risorse nell'ambito di un'indagine conoscitiva sui bisogni e sulle aspettative del territorio. I genitori (50% circa) attribuiscono all'IS un impatto considerevole sul territorio , pur sottolineando come le carenze strutturali di quest'ultimo richiederebbero sforzi massicci di compensazione da parte della scuola (i genitori denunciano l'assenza di strutture e associazioni sportive valide fatta eccezione per alcune eccellenze, la mancanza di infrastrutture a carattere culturale come biblioteche, teatri).

Sebbene non siano state effettuate rilevazioni negli anni successivi al 2009 e quindi non esista la possibilità di confronto dei dati la rete di rapporti che la scuola ha intessuto nel corso degli ultimi anni con vari soggetti del territorio, istituzionali e non (il mondo delle associazioni), e l'uso di alcuni spazi della scuola (auditorium e palestra) per attività culturali, teatrali, sportive, organizzate da soggetti esterni alla scuola (Gruppo Sportivo, Associazioni culturali del territorio, scuole del territorio), l'apertura della scuola come polo e presidio per attività formative rivolte ad adulti , a docenti della scuola ed esterni, come sede di competizioni culturali a carattere regionale e nazionale, la rimodernizzazione e l'attivazione di alcune strutture (Biblioteca, Planetario) testimonia lo sforzo enorme compiuto da parte dell'IS di sostegno ed integrazione nel tessuto territoriale, contribuendo attivamente alla vita della comunità locale.

Questo , d'altro canto, è confermato oltre che dalle attestazioni pubbliche, sia orali in occasioni di eventi , sia scritte (come si legge sul Quarantennale del "Quercia") anche alla crescita negli ultimi tre anni del numero di studenti iscritti presso la nostra scuola a fronte di una contrazione delle classi in tutti gli IS del territorio e dalla massiccia partecipazione non solo degli appartenenti all'IS , ma anche di tutto il territorio , nonché di personalità del mondo della cultura e dell'università agli eventi e alle attività della scuola.

Particolare attenzione , in particolare, è stata posta negli ultimi tre anni alle questioni ambientali: attraverso i Fondi Europei sono stati attivati nel triennio 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012 due moduli all'anno dedicati alle tematiche ambientali ed indirizzati agli studenti del biennio. Nell'anno 2010/2011 la scuola è stata finanziata dai Fondi Europei per un progetto sulle ecomafie in collaborazione con l'associazione Libera dalle mafie. Nell'anno 2011/2012 un gruppo di studenti diplomati, nell'ambito di un progetto dedicato allo sviluppo sostenibile, ha partecipato ad uno stage di 320 ore presso un'azienda che gestisce la differenziazione dei rifiuti ed il loro smaltimento. Contemporaneamente gli studenti della scuola hanno partecipato a concorsi e manifestazioni organizzati da Associazioni impegnate da anni sulle questioni della tutela ambientale e della cura del territorio.

Non abbiamo , tuttavia, dati quantificabili per valutare le ricadute di queste iniziative ed attività sul tessuto territoriale ed inoltre tali ricadute appaiono inficiate da forti problematiche estranee alla scuola. Ad es. ad fatto nella scuola, nonostante iniziative concrete nel 2010/2011 per sensibilizzare gli studenti, e la sistemazione materiare da parte di docenti ed alunni di contenitori per differenziare in modo chiaro i rifiuti, la raccolta degli stessi da parte del personale addetto avviene ancora in modo indifferenziato.

Stesso discorso può essere ripetuto per le attività e manifestazioni dedicate ai temi della partecipazione democratica. Le tematiche sono state oggetto sia di eventi (conferenze, incontri con le autorità locali, visite, partecipazioni a manifestazioni e concorsi nazionali ed internazionali) che di progetti che hanno visto la partecipazione della totalità di alunni, personale ed autorità del territorio. Anche in questo caso non risulta possibile verificare le effettive ricadute che simili iniziative hanno avuto sul tessuto territoriale in assenza di indicatori che, nel misurare il grado di partecipazione, ne misurino anche la qualità. L'unico

dato confortante proviene dalla partecipazione dei nostri studenti ad attività di volontariato presenti sul territorio (Banco alimentare), cosa che viene regolarmente registrata dalla scuola attraverso l'acquisizione degli attestati di partecipazione presentati dagli studenti a fine anno scolastico e dall'impegno costante nella donazione del sangue (anche quest'ultima attività certificata) da parte degli alunni, impegno e consuetudine inaugurata a partire da una campagna di sensibilizzazione svolta nell'ambito del Progetto di educazione alla salute tenutosi nell'a.s. 2010/2011, riproposto nell'a. s. 2011/2012 ed in programma anche per questo a.s. ed articolato su più problematiche, dalle tossicodipendenze, all'educazione sentimentale-sessuale, alla problematica della donazione degli organi, in collaborazione con le autorità competenti.

Relativamente al punto di vista dell'opinione pubblica rispetto all'apertura e alla trasparenza dell'organizzazione, gli unici dati quantificabili in nostro possesso sono quelli deducibili da questionari di customer satisfaction somministrati ai genitori dalla Commissione qualità a fine anno scolastico 2009/2010 da cui emerge un alto grado di soddisfazione dei genitori (90% circa ritengono che la gestione dell'organizzazione sia caratterizzata da un alto grado di trasparenza e 80% che sia particolarmente attenta a comportamenti etici).

Il dato appare suffragato dall'incremento costante del numero di iscritti e dall'attenzione dei media locali verso il nostro Istituto, anche se non siamo in grado di valutare l'immagine complessiva che questi hanno della nostra scuola.

In merito alla capacità dell'IS di adattarsi ai cambiamenti, non possediamo dati numericamente quantificabili, è possibile, tuttavia rilevare che l'IS è costantemente aggiornata sulle novità normative, è pronta a cogliere le opportunità formative e di finanziamento che si presentano di volta in volta, che mette in atto un costante processo di ammodernamento tecnologico come già descritto altrove, che ha visto aumentare il numero di stranieri iscritti che proseguono regolarmente il corso di studi fino al conseguimento della maturità

Punti di forza

- Sostegno e partecipazione ad interventi a favore di attività sportive, eventi Culturali
- Sostegno, organizzazione e partecipazione a convegni nell'ambito della legalità, della medicina, dell'ordinamento scolastico;
- Sensibilità sempre crescente verso le tematiche ambientali;
- Buona percezione da parte del territorio

Aree da migliorare

- Valutazione delle ricadute sull'organizzazione

Idee per il miglioramento

- Progettazione di un percorso di rilevazione strutturata e sistematica dei risultati sociali percepiti dai portatori di interesse sulla base di indicatori di Istituto da concordare collegialmente;
- Monitoraggio periodico degli indicatori su indicati

Punteggio

45/100

Critero 8: Risultati relativi alla società

8.2 Gli indicatori della performance sociale dell'organizzazione

- a. numero di relazioni con autorità e gruppi locali e con i rappresentanti della comunità;
 b. misura dell'attenzione ricevuta dai media (frequenza, obiettivi e contenuti);
 c. sostegno ai cittadini socialmente svantaggiati (costo stimato del sostegno, numero di beneficiari);
 d. numero/tipo di azioni/di campagne per promuovere l'integrazione e l'accoglienza delle minoranze etniche (organizzazione di eventi specifici, ecc.);
 e. sostegno a progetti di sviluppo internazionali;
 f. sostegno all'impegno civico dei discenti/delle famiglie, degli altri portatori di interesse e del personale (numero di progetti di volontariato);
 g. numero di scambi produttivi di conoscenze e informazioni con altri soggetti (numero di conferenze aperte, numero di interventi a seminari nazionali/internazionali, partecipazione a panel, comitati di selezione, ecc.);
 h. programmi per tutelare i discenti/le famiglie, i cittadini/clienti e il personale da rischi per la salute e incidenti (numero/tipo di screening e di programmi di educazione all'alimentazione, numero di beneficiari, rapporto costo-qualità);
 i. attività dell'organizzazione per preservare e sostenere le risorse (ad es. grado di adeguamento agli standard ambientali, uso di materiali riciclati, uso di mezzi di trasporto salvambiente, riduzione dei rumori, riduzione dell'uso di elettricità, gas, acqua).

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Relativamente al sottocriterio in analisi l'Istituto non ha fissato indicatori né effettuato alcuna rilevazione e lì dove sono presenti alcuni dati evidenti manca una prassi e una documentazione di valutazione uniforme e sistematica degli stessi. Possiamo tuttavia rilevare che, relativamente al :

- numero di relazioni con autorità e gruppi locali e con i rappresentanti della comunità, l'I.S. intrattiene una fitta rete di contatti con il territorio, coinvolgendo progressivamente un numero sempre più ampio di Enti ed associazioni impegnate sul territorio che si traducono non solo in progetti interni alla scuola e per la scuola, ma anche nella partecipazione della scuola ad attività e manifestazioni che si svolgono sul territorio, prioritariamente quelle volte alla tutela del territorio e alla difesa dell'ambiente, all'educazione alla salute, alla diffusione della cultura della legalità, al raccordo con il mondo universitario .
- misura dell'attenzione ricevuta dai media , essa è alta, registrando tutti gli eventi e le attività extracurricolari con l'obiettivo di pubblicizzare e di accrescere la consapevolezza della comunità del forte ruolo svolto dall'istituzione come riferimento e come luogo di riscatto in un territorio spesso fortemente disagiato
- sostegno ai cittadini socialmente svantaggiati , numero/tipo di azioni/di campagne per promuovere l'integrazione e l'accoglienza delle minoranze etniche appare ancora debole il protagonismo della nostra scuola sul territorio, non avendo ancora previsto misure specifiche in tal senso anche se è in atto la candidatura della nostra scuola come capofila di una rete formata da scuole del territorio per interventi finanziati con i Fondi Europei e finalizzati all'aria a rischio e all'integrazione
- numero di progetti di volontariato, non sono attuati progetti specifiche, ma attività di volontariato autonomamente realizzate da studenti e genitori e conseguenti a campagne di sensibilizzazione realizzate nell'ambito di specifici progetti svolti dall'IS
- numero di scambi produttivi di conoscenze e informazioni con altri soggetti, la scuola organizza incontri con giovani scrittori ed artisti, con personalità importanti della cultura, del mondo universitario ai quali prende parte l'intera scuola, studenti delle scuole limitrofe e cittadini interessati ; è sede di interventi e seminari nell'ambito di specifici settori (INVALSI, percorsi di autovalutazione). Il numero di tali scambi è quantificabile in un numero pari o superiore a 10 all'anno.
- programmi per tutelare i discenti/le famiglie, i cittadini/clienti e il personale da rischi per la salute e incidenti , nell'a.s. 2010/2011 si è realizzato un Progetto di educazione alla salute rivolto agli studenti , riproposto nell'a. s. 2011/2012 ed in programma anche per questo a.s. ed articolato su più problematiche, dalle tossicodipendenze, all'educazione sentimentale-sessuale, alla problematica della donazione degli organi, con un alto numero di incontri (superiore a dieci) in collaborazione con le autorità competenti . Inoltre a tutela degli studenti sono stati attivati corsi di educazione alimentare, di riduzione del danno psicologico. Dal 2009 è attivo uno sportello per gli studenti gestito da psicologi. Non vi sono dati , tuttavia,

circa la frequenza degli interventi e degli incontri individuali avuti con gli studenti, né è stata fissata una casistica con le sue ricorrenze.

Nell'a. s. 2011/2012 si è svolto un Progetto di educazione stradale articolato in quattro incontri rivolto agli alunni del biennio e realizzato in collaborazione con la Polizia Municipale.

Per il personale vengono svolti Corsi di formazione , informazione e aggiornamento sulla sicurezza sulla base del Decreto Legislativo n. 81 del 2008, integrato nel 2009 dal Decreto Legislativo n. 136

- attività dell'organizzazione per preservare e sostenere le risorse, la scuola ha ottenuto finanziamenti per l'installazione di pannelli solari , che però non è stata possibile per problemi strutturali e in merito ad altro aspetto pur avendo più volte la scuola sollecitato gli enti preposti per rinforzare la rete del trasporto urbano per facilitare lo spostamento degli studenti, i risultati sono stati quanto mai deludenti.

Punti di forza

- Partecipazione e/o organizzazione di convegni e seminari;
- La scuola favorisce, promuove e gestisce la partecipazione a progetti finanziati o cofinanziati con risorse comunali, regionali, provinciali ed europei;
- Iniziative per diffondere una mentalità ecosostenibile;
- Iniziative e strutture per la cura di sé

Aree da migliorare

- Rafforzare il protagonismo della scuola sul territorio con misure a sostegno di cittadini socialmente svantaggiati, campagne per promuovere l'integrazione e l'accoglienza delle minoranze etniche, sostegno a progetti di sviluppo internazionali, progetti di volontariato

Idee per il miglioramento

- Implementazione di un sistema strutturato ed informatizzato di raccolta dei dati relativi a tutte le attività svolte, con chiari indicatori per misurare anche le ricadute sull'organizzazione sia in termini di qualità delle prestazioni che in termini di costi/benefici
- Analisi dei dati raccolti

Punteggio

45/100

Criterion 9: Risultati relativi alle performance chiave

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

- a. Efficacia: la misura in cui gli obiettivi sono raggiunti in termini di output (erogazione di prodotti e servizi; nel settore educativo si tratta della relazione tra il numero degli studenti inizialmente iscritti e il numero finale dei diplomati);
- b. miglioramento della qualità dei prodotti e servizi erogati rispetto a quanto precedentemente misurato. Gli esempi si possono riferire alla percentuale degli studenti non ammessi all'esame finale, alle percentuali di promozioni/bocciature, al numero delle attività di insegnamento individualizzato, all'integrazione degli studenti svantaggiati, alle iniziative volte a valorizzare le eccellenze, ai risultati di confronti internazionali
- c. risultati delle valutazioni dei livelli di competenza dei discenti (come previsti dallo European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) dallo European Credit System for Transfer in Vocational Education and Training (ECVET), risultati OCSE-PISA);
- d. risultati di ispezioni e verifiche;
- e. risultati della partecipazione a competizioni, premi per la qualità, procedure di certificazioni di qualità (premi per l'eccellenza, ISO, SeQuALs, Proza, Equis, ecc.);
- f. risultati di analisi comparative – benchmarking - che indichino il posizionamento dell'istituto rispetto ad altri;
- g. risultati di attività di analisi comparative – benchlearning – che includano l'impatto delle buone pratiche sui risultati esterni;
- h. livello di efficacia in termini di costi: i risultati esterni (outcome) sono raggiunti al minor costo possibile (il costo globale del numero di diplomati inseriti nel settore socio-professionale appropriato e coerente con il diploma confrontato con quello dei diplomati in cerca di lavoro o impiegati in un settore diverso da quello prescelto);
- i. efficacia dell'istruzione nell'integrare i discenti nel successivo livello di istruzione o nel mondo del lavoro

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Per verificare l'efficacia nel raggiungimento degli obiettivi in termini di output si è confrontato il numero di studenti diplomati nell'a. s. 2011/2012 con il numero di iscritti al terzo anno nell'a.s. 2009/2010 . Il tasso di successo si attesta intorno al 93% e tuttavia l'assenza di dati relativi al percorso universitario e/o all'inserimento nel mondo lavorativo non permette di verificare l'efficienza dell'IS in termini di outcome.

La qualità dei servizi erogati appare soddisfacente, come si evince dal basso numero nell'ultimo anno, con un trend in discesa negli ultimi tre anni , degli studenti non ammessi agli esami finali, dei bocciati e degli studenti con giudizio sospeso.

A questi dati si aggiungono : i risultati ottenuti nelle Prove Invalsi, che si attestano ad un livello superiore rispetto alla media regionale e delle regioni del Sud ed in linea con i risultati conseguiti dalle regioni con più alto punteggio; l'aumento di studenti vincitori in competizioni nazionali ed internazionali (Certamen Senecanum, Olimpiadi di Matematica, concorsi regionali e nazionali); l'aumento di corsi extracurricolari attivati per l'eccellenza, l'aumento del numero di studenti inclusi nell'albo delle eccellenze.

Relativamente ai risultati di attività di benchmarking e benchlearning, si rileva come non venga effettuata un'attività di confronto con altre organizzazioni omogenee in ordine alla gestione del processo e ai risultati raggiunti, se non quella nell'ambito delle attività previste dal Polo della qualità e finalizzate al raggiungimento della certificazione ISO , conseguita dal nostro Istituto a partire dal 2009.

Il Sistema di Gestione della qualità del nostro Istituto, come riportato in dettaglio nel Manuale della Qualità, prevede , inoltre verifiche interne miranti ad accertare la conformità dei processi, ma la prassi e la documentazione di queste ultime di fatto è inesistente.

L'unico elemento utile ad un confronto esterno, in una dimensione di benchmarking, sono i risultati che vengono raccolti dall'Invalsi e dall'OCSE-PISA, ma la restituzione dei dati Invalsi non rende possibile il raffronto territoriale e provinciale e per l'OCSE-PISA si è in attesa dei risultati).

Dall'a. s. 2011/2012 la scuola si è dotata di un proprio modello di certificazione delle competenze e di test unificati , costruiti secondo i quadri di riferimento forniti dall'INVALSI, da sottoporre ad inizio del biennio i cui risultati siano confrontabili sia rispetto ai risultati delle Prove Invalsi effettuate a conclusione della scuola secondaria di I grado, sia rispetto alle Prove Invalsi sostenute a conclusione del biennio e di altri test da sottoporre ad inizio del triennio costruiti secondo gli stessi criteri, confrontabili con quelli da sottoporre come terza prova all'esame di maturità per monitorare con criteri condivisi di valutazione l'intero processo di apprendimento degli studenti

L'impossibilità di reperire informazioni non occasionali sui percorsi formativi e lavorativi dei nostri studenti diplomati rende impossibile effettuare un'analisi dei costi/benefici da affiancare all'analisi dei bisogni/benefici. D'altra parte i continui tagli dei finanziamenti alla scuola ha reso necessario ottimizzare gli interventi e attraverso i Fondi Europei il nostro Istituto ha attivato corsi in grado di poter coprire tutti i bisogni formativi presenti tra i nostri studenti. Questo ha richiesto che l'attività di progettazione non risultasse occasionale, ma coprisse le aree delle competenze chiave, degli interventi per l'eccellenza e dell'area a rischio. Nell'a. s. 2011/2012, attraverso i Fondi Europei, sono stati attivati due azioni per corsisti esterni, da individuare tra i neodiplomati presso il nostro istituto e volte all'inserimento nel mondo del lavoro.

Punti di forza

- Tasso di successo scolastico e di ammessi all'esame finale

- Corsi attivati per l'eccellenza
- test unificati per monitorare con criteri condivisi di valutazione l'intero processo di apprendimento degli studenti

Aree da migliorare

- Individuare indicatori della qualità
- Metodi di raccolta dati
- Realizzazione di una sistematica attività di *customer satisfaction* delle attività formative, mediante la somministrazione agli utenti (partecipanti ai corsi) di un questionario di gradimento.

Idee per il miglioramento

- Standardizzazione della *customer satisfaction* della formazione del personale, con elaborazione statistica dei dati emersi dalla rilevazione del gradimento delle singole attività formative, al fine del loro utilizzo in sede di miglioramento del processo;
- Implementazione di un'azione strutturata di benchmarking con altre PA, per tutti i processi, per il miglioramento degli stessi e monitoraggio sistematico dei risultati emersi dal confronto.

Punteggio

35/100

Criterion 9: Results relative to key performance

9.2 Internal results

Results in the field of management and innovation:

- efficiency in achieving the objectives of the institution with the resources available (cost per student graduate);
- evidence of the involvement of all stakeholders in the organization (level of participation in activities);
- results of the creation of partnerships and of shared activities (number of partnerships with external organizations, number of innovative solutions derived from partnerships, number of improvement activities implemented with partners, improvement relative to the performance of suppliers, savings derived from partnerships and shared activities);
- evidence of the capacity to satisfy and balance the needs of all stakeholders (social harmony: number of conflicts between stakeholders, number of mediation interventions);
- evidence of success in improving and innovating organizational strategies, structures and/or processes (positive outcomes of appeals, reduced number of complaints, increase in efficiency);
- evidence, deriving from improvement in the use of information and communication technologies, in the management of internal knowledge, in the organization and/or in communication and in internal and external networking (ratio between number of PCs/number of people who use them and number of hours of use, trends in levels of satisfaction emerging from surveys conducted, etc.);
- results of inspections and audits (intermediate verifications during the school year, internal quality commissions, evaluations by external experts);
- results of performance of process, e.g. the percentage of success for each level of the curriculum.

Financial results:

- degree of achievement of financial and budgetary objectives;
- the extent to which the institution is able to sustain itself with its own resources and with income deriving from contributions/school taxes and from the sale of goods/services (e.g. artisanal activities, etc.);
- evidence of the capacity to satisfy and balance the financial interests of all stakeholders;
- ensure a solid management of financial risk (presence of a legal consultant, availability of resources for the hours requested for teaching/training, etc.);
- results of financial inspections and audits

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Dai dati acquisiti non risulta rilevabile il costo per ciascun studente diplomato, costo che andrebbe calcolato sull'intero ciclo di cinque anni in presenza di studi regolari. A fronte, tuttavia, di una riduzione significativa dei finanziamenti da parte del MIUR, il nostro IS ha potuto usufruire dei finanziamenti europei (FSE), attivando progetti sia per le competenze chiave sia per l'area a rischio

Dall'a. s. 2011-2012 sono state sperimentate prime forme di sponsorizzazioni da parte di associazioni ed enti esterni per finanziare manifestazioni con alte ricadute sui processi formativi degli studenti, quali il Certamen Senecanum e le attività teatrali (Teatro antico e Teatro moderno).

Sia le attività finanziate con i Fondi Europei che l'organizzazione di manifestazioni hanno permesso di estendere la rete sociale della scuola, non solo intercettando nuovi portatori di interesse, ma attivando processi di interazione nella fase della progettazione, come è accaduto per il progetto PON LegAllaISud (a. s. 2010-2011), progettato assieme all'associazione LIBERA e ha visto la partecipazione di magistrati ed organizzazioni territoriali impegnate nella lotta contro le mafie.

Va solo rilevato che, essendo le reti di partnership create di volta in volta, la loro efficacia risulta rilevante unicamente rispetto alle attività per le quali sono nate, diventando il loro contributo ininfluenza sul versante di soluzioni innovative per la formazione.

Sono assenti evidenze circa la capacità di soddisfare e bilanciare i bisogni di tutti i portatori di interesse e circa il successo ottenuto nel migliorare e innovare le strategie organizzative, le strutture e/o i processi in quanto non viene svolta alcuna attività di monitoraggio. E' stato tuttavia progettato ed avviato nel 2010 un percorso volto al miglioramento dell'organizzazione, mediante la sperimentazione del modello CAF e quindi la realizzazione di un'attività di autodiagnosi e di elaborazione di un piano di miglioramento (da attuare e monitorare).

Dall'a. s. 2008-2009, sia attraverso progetti finanziati con i Fondi Europei dedicati alle infrastrutture (FESR), che ha permesso l'ammodernamento delle tecnologie presenti nella scuola, sia attraverso l'introduzione del registro on line ed un uso più efficace del sito della scuola (www.liceofedericoquercia.it) si è avuto uno snellimento delle pratiche (tutta la modulistica è presente sul sito) ed una più efficace circolazione delle informazioni (circolari, avvisi, pubblicazioni di bandi, rapporti scuola-famiglia), come si evidenzia dall'alto numero di accesso al sito della scuola. L'uso diffuso delle nuove tecnologia ha spinto la scuola ad attivare corsi per il personale della scuola al fine di ridurre l'area di analfabetismo digitale.

Dal 2011 è in corso un processo continuo di implementazione di nuove tecnologie da affiancare ai laboratori già presenti nella scuola, attraverso l'acquisto di LIM per la didattica ed è in fase di progettazione la dotazione delle stesse in ogni classe.

Per quanto concerne i risultati di ispezione ed audit (verifiche intermedie durante l'anno scolastico, commissioni interne di qualità, valutazioni di esperti esterni), tutte le attività progettate con i Fondi Europei sono sottoposti a valutazione interna, con possibile riparametrizzazione delle attività, e a possibile valutazione esterna.

Dai dati raccolti circa il successo scolastico ottenuto dagli studenti per ogni livello del curriculum negli ultimi tre anni scolastici risulta che la percentuale è costantemente attestata sul 99% (vedi tabella ...)

Per ciò che attiene i risultati finanziari, l'I.S. attraverso l'attività del DS e del DSGA attua la congruenza tra Programma Annuale e Conto Consuntivo; inoltre l'Istituto viene sottoposto periodicamente alle ispezioni finanziarie dei revisori dei conti; tali attività si sono sempre concluse in modo positivo. I dati finanziari non sono pubblicati sul sito web.

Per ovviare alla riduzione dei fondi erogati dallo Stato si è fatto un ampio e razionale uso dei Fondi Strutturali Europei.

Con riferimento alla capacità di auto-sostenersi con proprie risorse ed entrate, rispetto alle attività formative la scuola sta sperimentando forme per promuovere la ricerca di opportunità di finanziamento esterno, che essendo finalizzato a manifestazioni ed eventi, non possono essere adoperati per attività curricolari.

Con il Fondo di Istituto vengono finanziate le attività integrative di 40 ore e di dipartimento.

Punti di forza

- Continua implementazione delle *partnership*;
- Evidenza relativa alla diffusione e all'utilizzo delle tecnologie informatiche fra docenti, personale ATA, alunni e famiglie;
- Opportunità di finanziamento esterne (nazionali e/o comunitarie);
- Valutazione interna delle attività da parte di docenti con possibilità di riparametrizzarle.

Aree da migliorare

- Puntare a forme stabili di partnership
- Monitoraggio sulla capacità di soddisfare e bilanciare i bisogni di tutti i portatori di interesse e circa il successo ottenuto nel migliorare e innovare le strategie organizzative, le strutture e/o i processi.
- Pubblicazione on line del bilancio finanziario
- Elaborazioni statistiche, che consentano di rilevare il trend di gestione finanziaria.

Idee per il miglioramento

- Implementazione di un sistema strutturato ed informatizzato (es. database) di raccolta dei dati relativi alle Convenzioni stipulate e relativo monitoraggio;
- Per i dati finanziari effettuare elaborazioni statistiche, che consentano di rilevare il trend di gestione;
- Pubblicazione on line del bilancio finanziario

Punteggio

30/100