



Centro Provinciale Istruzione Adulti
Macerata, Ascoli Piceno, Fermo

Il lavoro va studiato bene.

Anno scolastico 2017/2018

RAV

Rapporto di AUTOVALUTAZIONE

Amministrazione/Ufficio	CPIA MACERATA
-------------------------	---------------

CPIA Macerata
Centro Interprovinciale
per l'Istruzione degli Adulti
di Macerata, Ascoli Piceno e Fermo

Sede legale Via Capuzi, 40
62100 Macerata
Sede operativa Via Cioci, 6
62100 Macerata

Tel. 0733 1960133
mcm05300c@istruzione.it
[pec: mcm05300c@pec.istruzione.it](mailto:mcm05300c@pec.istruzione.it)
www.cpiamacerata.gov.it

Cod. Meccanografico MCM05300C
C.F. 93075560438

Presentazione dell'Amministrazione

I **Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti** di Macerata, Fermo e Ascoli Piceno sono scuole statali nate il 1° settembre 2015 con decreto USR Marche n. 13961.

Istituiti con DPR 263 del 2012, in Italia ci sono 126 CPIA, di cui 5 nelle Marche.

I CPIA hanno raccolto e riorganizzato una lunga competenza nell'ambito dell'istruzione degli adulti, iniziata nel 1975 con i corsi di 150 ore per i lavoratori e proseguita nel 1997 con l'istituzione dei Centri Territoriali Permanenti per l'Educazione degli Adulti (CTP/EDA).

I CPIA sono *strutture del Ministero dell'Istruzione*, cioè istituzioni scolastiche autonome, con dirigente, amministrazione, sede e personale propri. Non dipendono da altre scuole.

La rete dei CPIA di Macerata, Fermo e Ascoli Piceno nasce dalla riorganizzazione, in tre istituzioni scolastiche, di 6 CTP (Ascoli Piceno (APCT703004), Fermo (APCT702008), Macerata (MCCT70000Q), Matelica (MCCT70200B), Porto Recanati (MCCT70100G) e San Benedetto del Tronto (APCT70400X)), comprende 3 sedi in istituti penitenziari: CASA CIRCONDARIALE "Camerino", CASA CIRCONDARIALE "Ascoli Piceno", CASA DI RECLUSIONE "M. Giacomozzi" Fermo, ed eroga attività didattiche in molti Comuni.

I loro compiti consistono nel fornire un servizio permanente per riqualificare culturalmente e professionalmente gli adulti, anche se sprovvisti di titoli di studio, in modo da favorire il rientro nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale, l'acquisizione di competenze legate al lavoro, alla vita sociale e al recupero dei bassi livelli di istruzione.

I CPIA sono stati regolamentati con:

- Decreto del Ministro della Pubblica Istruzione 25/10/2007, recante la riorganizzazione dei centri territoriali permanenti per l'educazione degli adulti e dei corsi serali;
- DPR n. 263 del 29/10/2012 – Regolamento CPIA.

OFFERTA FORMATIVA

Attività ordinarie finalizzate al rilascio di titoli di studio

Il CPIA sviluppa percorsi di istruzione di qualità per far acquisire agli adulti e ai giovani conoscenze e competenze necessarie per esercitare la cittadinanza, affrontare i cambiamenti del mercato del lavoro e integrarsi nella comunità mediante un'attiva partecipazione alla vita sociale attraverso:

- percorsi formali di istruzione e formazione rivolti agli adulti italiani e stranieri per agevolare la crescita culturale e una più consapevole ed integrata partecipazione negli ambiti sociali, lavorativi e di cittadinanza, in particolare i percorsi formali sono rivolti al rilascio di:
 - Attestato di conoscenza della lingua italiana dei livelli PreA1, A1, A2 e B1;
 - Diploma di Stato Conclusivo Istruzione Secondaria di Primo Livello - Primo Periodo (ex Licenza Media);
 - Diploma di Stato Conclusivo Istruzione Secondaria di Secondo Livello- Terzo Periodo (nelle scuole aderenti all'Accordo di rete);
 - Attestazioni di passaggio di livello e di periodo didattico;
 - Certificazioni di Competenze per il Primo Livello - Secondo Periodo Didattico;

- percorsi formativi per adulti strutturati all'interno del Primo Livello Secondo Periodo con impostazione modulare che forniscono competenze nell'ambito informatico, delle lingue straniere (inglese, francese, spagnolo, tedesco, cinese, etc), storico-sociale (corsi di autopresentazione, corsi di teatro) tecnico-pratico;
- azioni di continuità tra i diversi livelli di istruzione per gli adulti per promuovere il successo formativo e il conseguimento dei titoli di studio o della certificazione richiesta, integrazione tra corsi per il conseguimento di attestati di Istruzione Professionale tramite accordi con il sistema dell'Istruzione Professionale e Regionale;
- servizi di accoglienza e orientamento per l'individuazione e la costruzione di percorsi personalizzati di apprendimento;
- ampliamento dell'offerta formativa con l'introduzione di corsi qualificanti di breve durata.

Mapa di partnership (collaborazioni)

<i>Scuole Ospitanti</i>	<i>Coordinamento del personale ATA, utilizzo delle strutture, delle aule, collaborazione</i>
<i>Associazioni del 3° settore</i>	<i>Gestione comune delle problematiche immigratorie e/o carcerarie</i>
<i>Enti</i>	<i>Rapporti amministrativi e coordinamento offerta-formativa, progettazione progetti formativi professionali (fondi europei)</i>
<i>USR</i>	<i>Supporto e sostegno alle attività CPIA</i>
<i>Istituti Superiori</i>	<i>Progettazione dell'offerta formativa per i periodi di raccordo e per la formazione superiore.</i>

Mapa degli stakeholders (portatori di interesse)

<i>Docenti</i>	<i>Didattica ed organizzazione</i>
<i>Utenti</i>	<i>Logistica: orari, tipologia dei corsi, n.° dei corsi, qualità dei corsi</i>
<i>Personale ATA</i>	<i>Logistica: front office, accoglienza, pulizia dei locali,</i>
<i>Collaboratori e DS</i>	<i>Distribuzione dei corsi sul territorio, organizzazione del servizio, progettazione</i>
<i>Istituti Superiori</i>	<i>Progettazione dell'offerta formativa per i periodi di raccordo e per la formazione superiore.</i>

Fase	Criteri di analisi
PLAN	<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>
DO	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione</i>
CHECK	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione</i>
ACT	<i>Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffuse regolarmente in significative parti dell'organizzazione</i>

Il presente RAV è stato presentato al collegio docenti del 06/07/2018

PRESENTAZIONE DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE SVOLTO

Step 1 - Decidere come organizzare e pianificare l'autovalutazione

Descrizione	Documenti evidenze /
<p>Il CPIA a tre anni dalla sua costituzione ha voluto effettuare una propria valutazione per verificare il percorso perseguito nella propria vision e mission per progettare interventi di miglioramento.</p> <p>È stato previsto un Gruppo di Lavoro per Autovalutazione e Valutazione (GAV) che si è riunito periodicamente per stendere il RAV e definire le linee di miglioramento. Il gruppo è composto da un rappresentante di ogni sede.</p> <p>Inizialmente è stato redatto un calendario degli interventi, individuando le tappe del percorso da sviluppare.</p> <p>Si è scelto, durante questo primo anno di autovalutazione, di analizzare solo i primi cinque punti: 1. Leadership; 2. Strategie e pianificazione; 3. Personale; 4. Partnership e risorse; 5. Processi.</p> <p>È stato condotto un sondaggio sul personale in servizio, sia ATA che docente. Successivamente, attraverso l'elaborazione dei dati raccolti, è stato redatto il RAV.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Verbali Collegio Docenti di Novembre ● Piano di autovalutazione: programma di attuazione delle attività previste dal processo di autovalutazione e miglioramento ● Incarichi e nomine gruppo GAV

Step 2 – Comunicare il progetto di autovalutazione

Descrizione	Documenti evidenze /
<p>La comunicazione dell'inizio del processo di autovalutazione è stato data dalla Dirigente nel Collegio Docenti di novembre. Poi ogni componente del GAV ha illustrato all'interno della propria sede di appartenenza il questionario. Infine una prima elaborazione dei dati e il RAV è stato presentato a tutto il personale negli ultimi due collegi (15 maggio e 6 luglio 2018).</p>	<p>Verbali Collegio Docenti di Novembre</p> <p>Verbali Collegio Docenti di Maggio</p> <p>Verbali Collegio docenti di luglio</p>

Step 3 – Costituire uno o più gruppi di autovalutazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
Si è scelto di fare un solo gruppo di autovalutazione composto da un rappresentante per sede.	Verbali Collegio docenti di novembre
Step 4 – Organizzare la formazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
Data la distribuzione delle sedi sul territorio, la formazione è stata realizzata attraverso processi di autoformazione, webinar e momenti di riflessione collegiale.	Piano della comunicazione
Step 5 – Condurre l'autovalutazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
Ogni componente del GAV ha distribuito i questionari, li ha raccolti e inseriti in piattaforma; ha poi analizzato i dati raccolti e compilato un proprio registro individuale tenendo conto dei dati complessivi e delle emergenze presenti nella sede di appartenenza. Attraverso una riunione collegiale del GAV sono stati raccolti tutti i registri individuali ed è stato redatto un unico registro di valutazione di gruppo. Si è tenuto un verbale della riunione che contiene le modalità con cui si è arrivati al consenso, le valutazioni, le decisioni prese e gli scostamenti più significativi dalle valutazioni individuali.	Verbali gruppo GAV
Step 6 – Stendere un report descrittivo dei risultati dell'autovalutazione	
Descrizione	Documenti evidenze /
È stata stilata una relazione conclusiva, contenente i seguenti elementi per ciascun sottocriterio: <ul style="list-style-type: none"> - punti di forza - aree da migliorare - punteggio È in programma di presentare codesta relazione anche ai vertici dell'amministrazione e di comunicare i risultati ai più diretti portatori di interesse.	RAV

Critério 1: Leadership

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

La Dirigenza mostra di avere chiare la *mission* e la *vision*, ben delineate nel Piano triennale della scuola. La Dirigenza gestisce la realizzazione del PTOF attraverso ruoli definiti (vd organigramma). La Dirigenza comunica le nuove iniziative, i nuovi progetti ed eventuali cambiamenti riguardanti la scuola nel corso delle riunioni del Collegio dei Docenti. La nostra Istituzione gestisce il sistema informativo attraverso il sito internet. Per ogni livello e area della nostra scuola, il personale amministrativo si occupa di monitorare costantemente il numero di discenti che frequenta i corsi e ottiene qualifiche. Non viene misurato invece l'inserimento socio-professionale dei nostri utenti. I risultati del questionario CAF somministrato al Personale hanno evidenziato come sia necessario rafforzare la fiducia reciproca tra i *leader* e il personale (ad esempio attraverso il monitoraggio dell'adeguatezza nel tempo della *mission*, della *vision* e dei valori riconosciuti).

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Mission e *vision* sono esplicitate nell'Atto di indirizzo del DS e nel conseguente PTOF.

Punti di forza

Presenza di una chiara individuazione ed esplicitazione della *mission* e della *vision* nel PTOF. Sussistenza di un notevole bagaglio di eredità professionale e deontologica derivante dall'esperienza maturata dal personale e dalla dirigenza del CPIA. Data la complessità del territorio, risulta vincente la strategia di individuare e delegare un referente di sede per portare avanti la *mission* e la *vision* della dirigenza.

Punti di debolezza

La condivisione delle esperienze e gestione dei conflitti tra i delegati e il personale è complesso, tuttavia il continuo e periodico rapporto di staff tra i collaboratori e la DS attenua tali criticità. La distribuzione delle sedi è molto dispersa geograficamente e la condivisione delle esperienze è difficile. Infatti mancano parzialmente (anche a causa della struttura territorialmente frazionata dell'Istituzione) le condizioni per effettuare una comunicazione veloce, capillare ed efficace all'interno del CPIA.

Manca il personale per far fronte a tutte le richieste degli utenti.

Idee per il miglioramento

Assicurare la realizzazione dello sviluppo della *mission*, della *vision* e dei valori guida necessari per il successo a lungo termine dell'Istituzione.
Creare le condizioni per una efficace comunicazione interna ed esterna della *mission* e della *vision* e dei valori che guidano l'operato della nostra Istituzione.
Rafforzare la fiducia reciproca, il rispetto tra i *leader* e il personale (ad esempio attraverso il monitoraggio dell'adeguatezza nel tempo della *mission*, della *vision* e dei valori riconosciuti). Aggiornare periodicamente *mission* e *vision*, esplicitandoli nel PTOF futuro, rispetto alle esigenze dei portatori di interesse esterni ed al cambiamento del contesto.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

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

Critério 1: Leadership

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

All'interno della nostra istituzione le responsabilità di gestione, i compiti e le aree di competenza sono ben definiti e coerenti con gli obiettivi della scuola. Ogni docente è responsabile di determinati corsi o di progetti in base alle proprie competenze e alla propria disponibilità. Le responsabilità vengono definite attraverso atti di nomina formali in cui vengono esplicitati anche i compiti da svolgere.

Esistono i documenti che determinano la definizione delle responsabilità e dei compiti (vd. funzionigramma ed organigramma) e che individuano la mappa dei portatori di interesse. Quindi l'esecuzione di tali compiti è gestita attraverso processi e responsabilità definite.

Tuttavia non esiste ancora un opportuno sistema di monitoraggio delle attività attraverso indicatori significativi che ne misurino l'impatto sull'IS e permettano le azioni correttive tese ad un miglioramento continuo.

Con l'adozione del Modello CAF si sta andando verso uno standard di riferimento per la gestione della qualità totale.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Atti di nomina, Funzionigramma e organigramma pubblicato sul sito, mansionario pubblicato sul sito.

Punti di forza

Partecipazione al CAF come adozione di uno *standard* di riferimento per la gestione della qualità.

Definizione e monitoraggio attraverso PSP e sistema anagrafe.

Definizione dei compiti e responsabilità.

Disponibilità della *leadership*.

Punti di debolezza

Esigua pubblicizzazione delle iniziative del CPIA e scarsa efficacia della stessa. L'esistenza del CPIA è quasi ignorata dai potenziali utenti di nazionalità italiana.

Le metodologie e le procedure didattiche non sono ancora uniformate e coordinate tra le varie sedi del CPIA.

Idee per il miglioramento

Semplificare le procedure e uniformare le "buone pratiche".

Potenziare le condizioni per una efficace comunicazione interna ed esterna.

Definire una strategia di *e-government* accessibile a tutti e allinearla con gli obiettivi strategici e operativi dell'istituzione.

Rilevare sistematicamente i bisogni dei diversi *stakeholder* ed orientare l'azione didattica dell'intero CPIA in relazione ai *feedback* ricevuti.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30			31 - 50				51 - 70				71 - 90			91 - 100				
P L A N	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree				
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
D O	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree				
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
C H E C K	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree				
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
A C T	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree				
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	50

Critério 1: Leadership

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

La Dirigenza e il suo *staff* favoriscono un clima di rispetto e collaborazione all'interno della nostra istituzione, fungendo da esempio nello svolgimento dei compiti e delle responsabilità loro assegnati.

Al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi dell'istituzione, il personale viene responsabilizzato attraverso l'assegnazione di compiti ben precisi nell'ambito dei vari tipi di corsi e dei progetti attuati dalla scuola.

Viene incentivata la formazione e l'aggiornamento del personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione (ad esempio nel corrente anno scolastico i docenti hanno preso parte alla formazione CAF, corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione PAIDEIA, aggiornamento nella didattica per stranieri).

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Corsi di formazione, Incarichi, Incentivo al merito.

Punti di forza

Il Dirigente ed i collaboratori fungono da esempio, comportandosi coerentemente con gli obiettivi e i valori stabiliti.

Il personale viene informato regolarmente su tutti i temi d'interesse e sulle questioni chiave dell'istituzione.

Punti di debolezza

Su un CPIA tanto vasto è inevitabile che il Dirigente non possa essere presente in maniera assidua in ogni punto di erogazione.

Idee per il miglioramento

Creare un canale dedicato che veicoli alla Dirigenza suggerimenti e proposte da parte del personale.

Responsabilizzare il personale affidandogli autonomia operativa per l'intero processo ed incentivare i comportamenti virtuosi.

Migliorare lo spirito di gruppo.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30			31 - 50			51 - 70			71 - 90			91 - 100						
P L A N	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
D O	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
C H E C K	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
A C T	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	57,5

Critero 1: Leadership

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

La Dirigenza e il suo *staff* si occupano di coinvolgere le autorità politiche del territorio per condividere sia le attività che i bisogni dell'istituzione, ma la mancanza di una conoscenza diffusa e reale delle problematiche legate all'istruzione degli adulti nel suo complesso, insieme alla mobilità del panorama politico (amministrazioni locali), rende difficile raggiungere obiettivi che, in presenza di un apparato amministrativo più funzionante, non sarebbero troppo lontani.

La *leadership* si adopera inoltre per coinvolgere i vari portatori di interesse al fine di stabilire quali tipi di corsi devono essere attivati, le tempistiche e i luoghi più idonei da destinare alle attività della scuola.

Sono stati sviluppati accordi di rete con i CPIA della regione Marche e *partnership* con gli Istituti di Istruzione Superiore del territorio.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Convenzioni, protocolli d'Intesa, Accordi di Rete.

Punti di forza

Una Dirigenza motivata a coinvolgere le organizzazioni e le autorità territoriali nella *mission* del CPIA.

Punti di debolezza

Mancanza di conoscenza dello Status del CPIA e delle Iniziative messe in atto sul territorio.

Al momento non è ancora stata sviluppata una efficace strategia di azione, di promozione e di collaborazione riguardante le azioni e i servizi erogati dalla scuola per tutti i portatori di interesse.

Idee per il miglioramento

Affinare gli strumenti di comunicazione, informazione e relazionali con le Amministrazioni Territoriali e politiche, partecipando attivamente ai tavoli relazionali con gli Enti, le Associazioni e gli altri attori della formazione.

Incrementare la visibilità dell'Istituto sul territorio attraverso la promozione e la comunicazione dell'offerta formativa in modo più ampio e capillare.

Utilizzare strumenti di comunicazione diversificati che creino interesse intorno alla nostra Istituzione.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
P L A N	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio PLAN	0	5	10		15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
D O	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio DO	0	5	10		15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
C H E C K	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio CHECK	0	5	10		15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
A C T	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio ACT	0	5	10		15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	50	

Critero 2: Strategia e Pianificazione

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il CPIA ha identificato i propri portatori di interesse, in coerenza con le indicazioni normative che configurano i CPIA come “punto di riferimento stabile, strutturato e diffuso per il coordinamento, lo sviluppo di azioni di accoglienza orientamento e accompagnamento della popolazione adulta” su base provinciale.

La rilevazione dei bisogni dell'utenza costituisce la base e la condizione per l'attivazione dei percorsi di istruzione e in genere di formazione del CPIA e ciò avviene, per quanto riguarda i percorsi formali, in un'apposita fase di accoglienza durante la quale, attraverso procedure e strumenti formalizzati, vengono rilevate le competenze dei singoli studenti (acquisite in percorsi formali, non formali e informali) e viene siglato un patto formativo individuale.

Un portatore di interesse particolarmente importante è la prefettura, ai fini degli adempimenti di cui al DM 4-6-2010 (test italiano per soggiornanti di lungo periodo) e DPR 179 (formazione civica) che rappresentano un terreno di azione periodico del CPIA.

Vi è però un'evidente lacuna nel passaggio successivo che è quello dell'analisi e della raccolta dei risultati concernenti, per esempio, il grado di soddisfazione dei bisogni dell'utenza.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Questionari, Patti Formativi, Libretti formativi personale, Iscrizioni, richieste di formazione, Analisi ed esigenze del Territorio.

Punti di forza

La nostra offerta formativa è:

- articolata negli argomenti;
- distribuita capillarmente sul territorio;
- attenta alle esigenze del territorio.

Punti di debolezza

L'offerta formativa è eccessivamente orientata verso i bisogni linguistici degli stranieri e fa troppo perno sulle loro necessità, tralasciando i bisogni formativi sommersi dell'intera popolazione adulta italiana e straniera.

Idee per il miglioramento

Far emergere e identificare nuovi portatori di interesse (sia italiani che stranieri).
Prevedere strumenti *ad hoc* per indagare il reale soddisfacimento della domanda (questionari che rilevino le aspettative e le necessità degli utenti e delle cooperative da cui provengono, attività di sensibilizzazione dei rappresentanti di classe rispetto al loro ruolo, analisi dei bisogni del territorio).

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70			71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	47,5

Critero 2: Strategia e Pianificazione

2.2 Sviluppare strategie e piani tenendo in considerazione le informazioni raccolte

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'istituzione ha obiettivi strategici coerenti con le politiche educative nazionali ed europee e in linea con i bisogni dei portatori di interesse, tuttavia essi non sono sempre esplicitati in termini di *output* e *outcome* e non sono sempre definiti gli strumenti per raggiungerli. Manca una valutazione dell'*outcome* che dovrebbe coinvolgere per esempio il Centro per l'impiego. In questo senso vi è la piena consapevolezza presso il CPIA della necessità di una politica relativa al rapporto tra istituzione/istruzione, formazione e impiego. La dirigenza si accerta della presenza delle risorse materiali ed economiche per sviluppare e aggiornare le strategie dell'istituzione e si sta iniziando, dove possibile, a bilanciare compiti e risorse, scadenze di breve e lungo periodo con le richieste dei portatori di interesse.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Nomine funzioni strumentali
- Piano di utilizzo del FIS

Punti di forza

Personale formato e competente per progettare percorsi che potenzino l'acquisizione di competenze da spendere per il miglioramento della propria professionalità.

Punti di debolezza

L'incapacità di intervenire efficacemente per far emergere il bisogno di formazione in settori diversi da quello dei bisogni linguistici.

Idee per il miglioramento

Sviluppare percorsi che nel breve termine portino ad un riconoscimento delle competenze. Sviluppare il riconoscimento delle competenze acquisite nei percorsi di formazione, anche con attestazioni più spendibili nel mondo del lavoro (ad esempio attraverso progettazioni e collaborazioni con Enti e Istituzioni Formative, Associazioni territoriali e sindacali).

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critero 2: Strategia e Pianificazione

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'istituzione ha elaborato obiettivi strategici e operativi, ma non li ha declinati esplicitando strategie e piani funzionali al raggiungimento degli stessi.
Ogni sede associata ha presentato ad avvio d'anno il proprio piano delle attività che è stato condiviso all'interno del collegio docenti.
In ogni caso, mancano indicatori per definire il raggiungimento dei risultati attesi e metodi consolidati di monitoraggio e valutazione periodica delle performance nelle diverse articolazioni del CPIA, sia nei termini di relazione tra *input* e *output* (efficienza) che, soprattutto, tra *output* e *outcome* (efficacia).

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Programmazioni formative, progettuali, ad inizio anno scolastico. Riorganizzazioni e incarichi ad inizio anno scolastico

Punti di forza

Le strategie e i processi sono ben definiti nel PTOF e il DS provvede alla loro attuazione ed al loro aggiornamento.
Adesione ad un percorso di autovalutazione.

Punti di debolezza

Risulta carente l'esame e il riesame delle prestazioni e dei risultati raggiunti prefissati dal PTOF.
Mancano le risorse per monitorare le azioni prefissate nel PTOF: la mancanza di un'adeguata rilevazione dei dati non permette una lettura che porti ad azioni correttive di miglioramento.

Idee per il miglioramento

Implementare le azioni di interscambio tra personale docente delle diverse sedi. Creare un sistema di monitoraggio sistematico.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critero 2: Strategia e Pianificazione

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituzione è per sua natura attenta alle politiche per l'innovazione nel campo dell'istruzione degli adulti ed è proiettata al cambiamento e alla realizzazione di buone pratiche.

La Dirigenza promuove un atteggiamento costruttivo nei confronti del valore aggiunto rappresentato da spunti di miglioramento. La dirigenza è molto attiva nell'introduzione dell'innovazione all'interno della scuola e propone agli insegnanti occasioni di formazione, cercando di ascoltare le richieste del personale in modo che gli eventi di formazione siano partecipati ed utili.

E' stata promossa la partecipazione di rappresentanze del CPIA al progetto PAIDEIA.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Progettazioni scaturite da un'attenta analisi delle indicazioni Nazionali (Linee Guida) e al dibattito regionale e nazionale sul ruolo del CPIA (schema UDA).

Punti di forza

Impegno della dirigenza a implementare l'atteggiamento verso l'innovazione, la modernizzazione e l'aggiornamento didattico proponendo occasioni di formazione, accogliendo le richieste dei docenti.

Punti di debolezza

Non sempre la tipologia di aggiornamento viene fruita in modo condiviso da parte del corpo docente.

Poche iniziative di modernizzazione e cambiamento, frutto di eventi di formazione seguiti dai docenti.

Personale docente non sempre favorevole alle iniziative di formazione/aggiornamento, anche quando la loro organizzazione è stata condivisa.

Idee per il miglioramento

Creare canali di comunicazione rapidi e proficui che garantiscano risposte in tempi brevi. Creare e coinvolgere più figure che svolgano il ruolo di mediatore tra le istanze interne ed esterne e la Dirigenza della scuola e che assicurino le risposte alle richieste presentate.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Criterio 3: Personale

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Viene sviluppata e attuata una politica di gestione delle risorse umane basata sui piani e le strategie dell'organizzazione, che prende in considerazione le competenze necessarie per il futuro (fornendo opportunità di crescita al personale attraverso corsi di aggiornamento, come la formazione CAF, PAIDEIA, Università per Stranieri di Perugia e l'Università di Venezia) e le esigenze sociali (orario di lavoro flessibile, congedi di maternità e paternità, pari opportunità...)

L'istituzione attua una politica che comprende criteri oggettivi di reclutamento e assegnazione di funzioni direttive (gli incarichi interni e le funzioni strumentali vengono assegnati in base all'esperienza maturata e al CV del personale).

Viene adottata una modalità trasparente per la remunerazione, basata su risultati raggiunti sia a livello individuale, sia di gruppo (i risultati raggiunti vengono esposti durante i Collegi dei Docenti; la remunerazione degli incarichi è stabilita in sede di contrattazione e viene condivisa con il personale).

L'istituzione dovrebbe supportare di più il personale docente e ATA nell'utilizzo delle nuove tecnologie e nell'implementazione dell'e-Government, anche in virtù dell'esistenza di sedi staccate molto distanti fra loro.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Incarichi, Curriculum del personale, verbali Collegio docenti, Attribuzione del merito, verbali del comitato valutazione

Punti di forza

Gestione trasparente delle risorse umane e della loro retribuzione. Il Collegio dei Docenti è coinvolto nella scelta delle figure di sistema. Vengono prese in considerazione le competenze e l'esperienza del personale.

Punti di debolezza

Non esistono strumenti formalizzati per la rilevazione dei bisogni.
Manca una pianificazione della formazione professionale a lungo termine.
E' carente la formazione del personale nell'ambito delle nuove tecnologie.

Idee per il miglioramento

Creare un questionario mediante cui vengano rilevati i bisogni, le richieste e le proposte del personale.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

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

Critero 3: Personale

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il personale del CPIA è derivato dal personale operante nei CTP precedentemente alla fusione. Conseguentemente, le competenze di gran parte del personale erano già state analizzate e testate nei precedenti anni scolastici.

Dall'inizio dell'anno scolastico si è teso, attraverso la partecipazione a corsi di formazione specifici, ad allineare le competenze con le nuove richieste scaturite dalla riforma dell'IDA, utilizzandole per raggiungere gli obiettivi identificati. Trattandosi perlopiù di personale motivato all'insegnamento agli adulti, gli obiettivi di crescita individuale hanno spesso coinciso in modo naturale con quelli dell'organizzazione. L'efficacia dei corsi di formazione non è stata però valutata secondo parametri numerici oggettivi.

Alcuni docenti, inoltre, hanno prestato la propria opera in forza di incarichi annuali, e si sono quindi confrontati per la prima volta con la realtà del CPIA. Non è stato fornito loro un servizio di tutoraggio nel senso stretto del termine, anche se il gruppo "storico" di ciascuna sede associata ha provveduto ad accompagnarli e supportarli nell'adempimento delle loro funzioni. Vengono applicate metodologie moderne di formazione, ma vanno implementate, per migliorare i contatti fra sede centrale e sedi staccate e per andare incontro alle crescenti esigenze di FAD.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Corsi di Formazione Organizzati.

Punti di forza

Non essendo il corpo docente molto numeroso, le specifiche competenze individuali del personale sono conosciute per vie dirette ed informali dal DS e dai colleghi e, se c'è la disponibilità del docente interessato, vengono valorizzate. Le competenze individuali vengono valorizzate rispetto alla motivazione, al riconoscimento e alle skills (abilità) individuati dal DS.

Punti di debolezza

Carenza di un sistema di analisi delle competenze del personale, di aggiornamento e di monitoraggio tale da facilitare l'identificazione delle competenze individuali rispetto agli obiettivi da realizzare.

Difficoltà nell'uso e nell'applicazione delle nuove tecnologie in relazione al personale più anziano. La continua uscita di software nuovi o aggiornati non facilita il compito.

La ricaduta di un corso di aggiornamento è difficilmente valutabile e quantificabile.

Idee per il miglioramento

Trovare strumenti per valutare la ricaduta della formazione sulle pratiche educative. Favorire momenti di trasmissione e condivisione degli input formativi fra tutto il personale. Elaborare una matrice delle competenze, per mappare il capitale a disposizione della scuola.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30			31 - 50			51 - 70			71 - 90			91 - 100						
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	58

Critero 3: Personale

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Nella nostra scuola è promosso il dialogo e lo scambio di opinioni mirato al miglioramento delle condizioni di attuazione del sistema.

Le riunioni di collegio e di staff sono gestite dalla Dirigenza in modo da assicurare la condivisione delle scelte e delle strategie messe in atto, tuttavia l'indagine condotta ha rilevato che non tutti condividano appieno. Nella nostra istituzione scolastica le risorse umane vengono gestite in modo trasparente, così come lo è la loro remunerazione, verificando le necessità e i profili tramite l'organigramma. Gli incarichi vengono affidati con l'approvazione del collegio dei docenti in base alle competenze e all'esperienza dei docenti che si offrono per un determinato ruolo. La dirigenza rispetta le richieste del personale, però non vi è uno strumento formale per la raccolta delle esigenze se non un documento in cui esprimere i propri desiderata riguardanti l'orario e le sedi di servizio a inizio anno. Le richieste personali in corso d'anno sono gestite a livello di comunicazione diretta con la dirigenza, non ci sono strumenti formali per la rilevazione dei bisogni.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Organigramma, verbale dei collegi docenti, verbali di riunioni per sedi, verbali delle riunioni per dipartimento/disciplina, riunioni dello staff, richieste personali (assenze, permessi ecc. modelli pubblicati sul sito).

Punti di forza

Consapevolezza da parte della dirigenza della necessità di un coinvolgimento del personale ai diversi livelli didattici ed organizzativi per la realizzazione degli obiettivi.

Punti di debolezza

Permangono difficoltà nel feedback, nel riconoscere le finalità e le strategie messe in atto per raggiungere gli obiettivi della scuola.

Idee per il miglioramento

Creare gli strumenti o gruppi di lavori che permettano al personale una comunicazione bidirezionale più efficace, come ad esempio: schede per la raccolta di proposte, suggerimenti, brainstorming, lavori di gruppo.

Condurre con regolarità indagini sul personale, pubblicando e fornendo un feedback su risultati /sintesi/interpretazioni/ azioni di miglioramento.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
P L A N	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
D O	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
C H E C K	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
A C T	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	29

Criterio 4: Partnership e risorse

4.1. Sviluppare e gestire le partnership con altre istituzioni

Sintesi complessiva del sottocriterio

La scuola identifica i partner chiave per contribuire al processo educativo e rispondere alla propria vocazione istituzionale. Lo fa assumendo il ruolo che gli deriva dal dettato legislativo. Su tematiche quali sicurezza e formazione docenti esistono RETI già costituite sul territorio e nell'Ambito. Il CPIA, inoltre, promuove e organizza *partnership* orientate a compiti specifici finalizzate a sviluppare e realizzare progetti e attività di formazione in sinergia con: alcune IISS presenti sul territorio su percorsi educativi comuni e/o contigui; protocollo di intesa con le Case Circondariali, la Prefettura di Macerata, per quanto riguarda le sessioni d'esame di lingua italiana rivolte agli stranieri non comunitari e le sessioni di Ed. civica rivolte ai medesimi. Il CPIA sviluppa partnership multifunzionali usando diverse risorse per contribuire alla formazione del personale in una prospettiva di apprendimento continuo come nel caso della partecipazione a progetti riguardanti la didattica, i percorsi formativi per docenti di L2 dell'Università per Stranieri di Perugia o il Piano di attività per l'Innovazione Dell'istruzione degli Adulti (P.A.I.D.E.I.A.), oltre alla sicurezza (corsi di formazione e aggiornamento sul pronto soccorso e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro). Al momento, però, non esistono strumenti per monitorare con regolarità e valutare i processi, gli output, gli outcome e, in generale, ogni risultato delle partnership. Non esiste inoltre un regolare scambio di buone pratiche con i partner e un utilizzo di modalità di benchlearning e benchmarking.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

PTOF, Accordi di Rete, Protocolli d'intesa, Verbali collegio docenti, Verbali Commissione di Rete, Verbali Commissione Patti Formativi.

Punti di forza

Esistono accordi di rete, protocolli di intesa con le associazioni ed enti, volti alla collaborazione e alla realizzazione della mission.

Punti di debolezza

Scarso monitoraggio e verifiche sull'andamento delle partnership agite: non vengono monitorati regolarmente e valutati i processi, gli output, gli outcome e, in generale, ogni risultato.
Non esiste l'abitudine di uno scambio di buone pratiche con i partner e dell'utilizzo di modalità di benchlearning e benchmarking.

Idee per il miglioramento

Dotarsi di strumenti per il monitoraggio regolare e la valutazione di processi, output, outcome e, in generale, di ogni risultato delle partnership, inserendo già in fase di plan anche le modalità di verifica, valutazione e rimodulazione.
Programmare sistematici incontro con Istituzioni che operano nello stesso ambito per lo scambio di buone pratiche relativamente alla gestione delle partnership.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	41

Criterio 4: Partnership e risorse

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

I corsisti adulti che rientrano in formazione e i minori che compiuti i 16 anni possono iscriversi nei CPIA, fin dall'inizio sono inseriti in un percorso di accoglienza e orientamento che conduce alla definizione del Patto Formativo Individuale. In questa fase si sviluppa la prima relazione con i corsisti che si potenzia anche formalmente con la partecipazione agli organi collegiali come previsto dalla normativa per l'istruzione degli adulti.

(Non sembra esserci evidenza di partnership strutturate con i discenti che vengono scarsamente incoraggiati ad esprimere i propri bisogni e le proprie valutazioni sul servizio offerto. Non vengono coinvolti i discenti nella consultazione e nella partecipazione attiva relativamente alle decisioni prese ed alla gestione in generale. Occorre ricordare che i CPIA non hanno al momento l'organo collegiale "Consiglio di Istituto". Si sono invece svolte le votazioni relative ai Consigli di classe anche per i corsi di alfabetizzazione).

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Domande di iscrizione, Patti Formativi, nomina dei rappresentanti degli studenti, verbale delle articolazioni di classe con i rappresentanti, Verbale del comitato di valutazione con i rappresentanti degli studenti.

Punti di forza

Creazione di una politica proattiva del C.P.I.A. alla collaborazione con Istituzioni ed Enti del territorio, finalizzata all'attuazione della mission.

Punti di debolezza

Il CPIA sconta le difficoltà di essere una nuova istituzione deputata a realizzare e coordinare su un vasto territorio le attività per l'istruzione della popolazione adulta.

La comunicazione interna relativa alle partnership attivate non ha raggiunto sistematicamente tutto il personale del CPIA, come si evince dai risultati dei questionari.

Manca uniformità nelle pratiche di orientamento tra le varie sedi.

Manca un sistema di raccolta dei suggerimenti o dei reclami da parte dell'utenza.

Idee per il miglioramento

Fare in modo che informazioni e conoscenze siano facilmente accessibili e condivise con il personale e con i partner chiave.

Coinvolgere il personale con responsabilità e compiti precisi nel produrre e gestire l'informazione (es. implementazione, aggiornamento del sito web)

Programmare l'attività del CPIA nelle zone della provincia non ancora coperte dal servizio. Sviluppare un ruolo co-produttivo con le famiglie e con le associazioni.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30			31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
P L A N	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
D O	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
C H E C K	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
A C T	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	32,5

Critero 4: Partnership e risorse

4.3 Gestire le risorse finanziarie

Sintesi complessiva del sottocriterio

Gli strumenti per la gestione finanziaria dell'Istituto (Programma Annuale) sono orientati alla realizzazione del PTOF. Vengono analizzati i rischi e le opportunità delle decisioni finanziarie a cura della DS e del DSGA. È stato programmato e gestito il FIS (Fondo di Istituto) in condivisione e trasparenza con tutte le parti della scuola

Il CPIA basa le decisioni di investimento e i controlli finanziari su analisi costi-benefici. La gestione finanziaria è improntata a criteri di economicità ed efficacia. Il CPIA analizza i rischi e le opportunità delle decisioni finanziarie, in una prospettiva a breve-medio termine. L'Istituto cerca di assicurare la trasparenza finanziaria e dei bilanci sia all'interno, sia all'esterno dell'istituzione, anche attraverso la pubblicazione sul sito.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Programma Annuale, Fondo di Istituto, Bilancio, Verbali del Collegio Istituto/Commissario Straordinario, Delibere del Collegio Istituto/Commissario Straordinario, Resoconti e verbali dei Revisori dei Conti, I rendiconti per i progetti.

Punti di forza

Lo sforzo continuo di trovare un bilanciamento tra le esigenze delle richieste di formazione, le attività formative programmate nel PTOF e le risorse finanziarie.

Punti di debolezza

Risorse finanziari non sempre adeguate alle finalità e alla mission.

Idee per il miglioramento

Ricerca nuovi fondi e nuovi partner non solo pubblici ma anche privati. Partecipare, previo accreditamento, a bandi regionali, nazionale ed europei. Istituire una commissione ricerca bandi esterni per trovare risorse.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30			31 - 50			51 - 70			71 - 90			91 - 100						
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	69

Critério 4: Partnership e risorse

4.4 Gestire l'informazione e la conoscenza

Sintesi complessiva del sottocriterio

Informazione e conoscenza sono punti critici che derivano dall'applicazione della nuova normativa, che necessita di una fase di approfondimento e sperimentazione. Il sottocriterio rappresenta quindi un fattore da migliorare e implementare sia per l'area amministrativa (personale e ufficio alunni) che per le informazioni relative alla funzione docente (comunicazioni, programmazione, UDA, ecc.). Di fatto come emerge dalla proposizione attinente, i docenti percepiscono che le informazioni a loro destinate non sono sempre adeguate per svolgere il proprio lavoro. La diffusione delle informazioni tra le diverse sedi dell'Istituto è assicurata dal costante ricorso alla posta elettronica, che è diventata l'unico strumento di comunicazione con tutto il personale. L'Istituto deve ancora dotarsi di un sito che permetta un passaggio delle informazioni più sistematico e diffuso e che raggiunga un'utenza più ampia. In corso d'anno si è deciso di adottare un percorso di condivisione di processi, procedure e modulistica (patti formativi, registro elettronico, scheda anagrafica studenti, criteri di valutazione, certificazione delle competenze).

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Verbali di Collegio, documentazione elaborata dalle varie commissioni, circolari Patto formativo procedura e modello, modello verbale esami, definizione dei curricoli elaborati dalle funzioni strumentali a questo preposte, PTOF.

Punti di forza

Esistenza di un pregesso di informazione e conoscenza proveniente dall'esperienza dei CTP.

Punti di debolezza

La mancanza di Conoscenza del nuovo ruolo del CPIA verso l'esterno
La mancanza di scambio di informazioni e dati pertinenti con altre partnership per le esigenze specifiche di tutti i membri volti all'azione formativa
Molti sono rimaste ancorati a procedure di accesso al capitale di informazione conoscenza proveniente dall'esperienza dei CTP.

Idee per il miglioramento

Conoscere le strategie delle altre partnership.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
P L A N	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
D O	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
C H E C K	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
A C T	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	48

Criterio 4: Partnership e risorse

4.5. Gestire la tecnologia

Sintesi complessiva del sottocriterio

La nostra Istituzione utilizza sistemi informatizzati per la gestione delle iscrizioni e delle risorse finanziarie. L'utilizzo della tecnologia nella didattica non è così diffuso. Sarebbe esserci una discrepanza: da un lato alcuni processi altamente informatizzati, dall'altro competenze e strutture da potenziare. La normativa prevede che una parte dei percorsi di istruzione avvenga in modalità FAD, ma solo alcune esperienze in questo ambito sono state realizzate. Manca ancora un sito web dell'istituto che possa anche prevedere azioni interattive con i diversi portatori di interesse.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Sito Web, Segreteria digitale, registro elettronico, Strumenti ed apparecchiature informatiche.

Punti di forza

Utilizzo di procedure informatizzate in Segreteria, con una rete Wlan con un server dedicato che colleghi le sedi sparse sul territorio. Software dedicati alla segreteria per la gestione della posta, del personale, e del bilancio.
Per la didattica: registro elettronico, moodle (piattaforma e-learning), e strumenti informatici didattici. Presenti LIM nei vari plessi e lavagne o videoproiettori mobile per sedi esterne..

Punti di debolezza

Competenze del personale da sviluppare ed ampliare. Infrastrutture da potenziare, soprattutto su alcune sedi. Quest'ultimo problema è relativo alla scarsità di sedi "dedicate" al CPIA. L'utilizzo della tecnologia nella didattica non è così diffuso. Sarebbe esserci una discrepanza: da un lato alcuni processi altamente informatizzati, dall'altro competenze e strutture da potenziare. Attivazione di strumenti FAD.

Idee per il miglioramento

Formazione mirata per il personale docente e ATA, anche utilizzando le risorse disponibili, sia in termini di infrastrutture (aula di informatica; videoproiettori; LIM) che di capitale umano (docenti interni di Tecnologia / ITC).

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30			31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	19

Critero 4: Partnership e risorse

4.6. Gestire le infrastrutture

Sintesi complessiva del sottocriterio

Esiste per i CPIA un problema strutturale dovuto all'assenza, per alcune sedi, di edifici dedicati. Questo fattore, cosiddetto "killer", in quanto non dipende direttamente dai decisori all'interno dell'IS, non è di facile né immediata soluzione. Le sedi dove vengono erogati i percorsi di istruzione sono di proprietà o del Comune o della Provincia, a cui fa capo l'onere della manutenzione. Pur non essendo responsabile della manutenzione degli edifici, il CPIA esercita un'azione di controllo attraverso il proprio personale che segnala l'eventuale necessità di interventi e attraverso il responsabile della sicurezza (RSPP) che verifica periodicamente strutture e strumentazione in uso e riferisce al Dirigente scolastico e all'ente locale.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Convenzioni con centri ospitanti, protocolli di intesa con enti, DVR documento di valutazione rischi, Piani della sicurezza.

Punti di forza

La capacità di adattamento l'organizzazione delle attività formative alle esigenze della scuola ospitanti con cui si condividono i locali.
Buona motivazione dei docenti a far funzionare le attività
A volte si opera all'interno di strutture scolastiche attrezzate e già predisposte all'utilizzo didattico.

Punti di debolezza

Dipendenza dall'ente gestore dello spazio nella manutenzione e nel buon funzionamento delle sedi associate e punti di erogazione.
Mancanza di autonomia organizzativa che non è efficace e d efficiente ricaduta sul servizio offerto, sul clima dell'ambiente di lavoro e sui bisogni dell'utenza.
A volte si opera all'interno di strutture scolastiche e non, che non sono adeguatamente predisposte all'utilizzo didattico.

Idee per il miglioramento

Sollecitare gli Amministratori degli Enti Locali ad individuare o ricercare o fornire sul proprio territorio strutture idonee ad ospitare stabilmente ed in via esclusiva le sedi associate del C.P.I.A.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30			31 - 50			51 - 70			71 - 90			91 - 100						
P L A N	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
D O	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
C H E C K	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
A C T	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	51

Critero 5: Processi

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

Dall'analisi delle evidenze emerge come la scuola si impegni nella descrizione e nell'identificazione dei processi-chiave che mirano all'ottenimento di obiettivi strategici. A tale scopo sono stati creati un organigramma per identificare, all'interno del personale, le figure che, possedendo le competenze adeguate, operano per raggiungere gli obiettivi. Al momento, però si rileva la mancanza di una mappatura e una documentazione dei processi, che risultano talvolta più complessi del necessario e, soprattutto, manca una rilevazione dei dati ed un'analisi dei risultati che permetterebbe la revisione e la correzione di eventuali errori prassici.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

organigramma, verbale collegio docenti.

Punti di forza

Identificare, mappare e documentare i processi chiave assicurando gli obiettivi prefissati
Identificare i responsabili dei processi assegnando responsabilità e competenze.

Punti di debolezza

Manca la sistematicità del monitoraggio dei processi, mancano gli strumenti che permetterebbero un'analisi la cui lettura porterebbe all'identificazione di correttivi.

Idee per il miglioramento

È necessario coinvolgere il personale della scuola e gli altri portatori di interesse esterni nella progettazione e nel miglioramento dei processi a partire dalla misurazione della efficienza e efficacia dei risultati.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30			31 - 50			51 - 70			71 - 90			91 - 100						
P L A N	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
D O	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
C H E C K	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
A C T	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	26

Critero 5: Processi

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

La peculiarità dell'utenza dei CPIA (si tratta di studenti che rientrano nel percorso di istruzione di solito dopo vari insuccessi registrati nel percorso tradizionale e di adulti stranieri) la rende in genere poco incline alla partecipazione attiva alla vita della scuola, a causa della situazione di disagio che esprime.

L'espressione più manifesta dei propri bisogni avviene in fase di accoglienza quando, attraverso colloqui informativi a doppia direzione e orientativi individuali, viene concordato il percorso di istruzione.

L'andamento dei corsi è monitorato nelle riunioni dei consigli di classe e di collegio dei docenti. Alle riunioni dei consigli di classe talvolta intervengono i rappresentanti degli studenti. L'orario dei corsi è formulato in modo da garantire, almeno in parte, una differenziazione in base alle esigenze espresse dall'utenza (minori primo pomeriggio, adulti fascia serale). Non è ancora stato ancora approntato un modulo "suggerimenti/reclami". Gli studenti, le famiglie e gli altri portatori di interesse sono scarsamente coinvolti nella progettazione e nel miglioramento dei servizi (non vengono effettuati feedback/ indagini /focus group/inchieste sull'adeguatezza dei servizi offerti). Stesso discorso vale per lo sviluppo di standard di qualità dei servizi (gli output di processo), per la loro erogazione e preparazione.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

PTOF, Libretto illustrativo, pubblicità, Patto formativo, l'accoglienza.

Punti di forza

La nostra scuola ha docenti motivati e con provata esperienza nell'insegnamento agli adulti, presupposto per la buona riuscita dell'azione formativa. Volontà di offrire un servizio di qualità in costante attenzione ai feedback

Punti di debolezza

Nella nostra scuola gli strumenti per monitorare i bisogni dei portatori di interesse e per coinvolgerli nella progettazione sono ancora pochi e quelli che sono presenti non sono pienamente efficaci. Vi sono lacune nei sistemi di comunicazione..

Idee per il miglioramento

Sviluppare indagini/feedback/focus Group/inchieste sull'adeguatezza dei servizi e sulla loro efficacia. Strutturare un sistema funzionale per la richiesta di informazioni e per l'inoltro di reclami. Creare strumenti per monitorare i bisogni dei portatori d'interesse. Coinvolgere i portatori di interesse in tutto ciò che riguarda la pianificazione e la progettazione volta al miglioramento del servizio.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30			31 - 50			51 - 70			71 - 90			91 - 100						
P L A N	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
D O	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
C H E C K	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
A C T	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree						
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	34

Critério 5: Processi

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

Sintesi complessiva del sottocriterio

I vari Istituti all'interno della Rete lavorano insieme per uniformare alcuni parametri didattici e comunicano fra loro attraverso email e riunioni periodiche.
Il coordinamento dei processi con le istituzioni no-profit e col settore privato viene svolto dal Dirigente Scolastico e dai suoi collaboratori, ma necessita di essere implementato e sistematizzato.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Accordi di rete, Protocolli di Intesa.

Punti di forza

Capacità di integrare i processi con i partner no profit e settore pubblico.

Punti di debolezza

Si rileva la necessità di sviluppare una rilevazione verticale per quanto riguarda il percorso dei discenti, di realizzare processi trasversali che siano incentivati, di organizzare un valido sistema di scambio di dati con i partner, di coordinare i processi con i partner. I docenti non percepiscono i confronti con altri C.P.I.A.
Creare task force tra istituzioni/fornitori di servizio per affrontare i problemi.
Mettere a disposizione incentivi (e creare le condizioni) affinché il personale e i dirigenti realizzino processi trasversali (ad esempio lo sviluppo di servizi condivisi e di processi comuni fra unità differenti).

Idee per il miglioramento

Creare una mappatura degli stakeholder, un'appartenenza a diverse reti e sviluppare una maggior attenzione al territorio soprattutto periferico.
Creare un percorso integrato tra i vari dipartimenti e i diversi gradi di scuola per fornire un percorso di studi coerente, efficiente con ricadute concrete.
Promuovere una maggiore apertura al confronto con altre scuole, associazioni e Enti Locali.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50			51 - 70				71 - 90				91 - 100			
P L A N	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
D O	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
C H E C K	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
A C T	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	35