

Modello di Piano d'intervento

Nome dell'Organizzazione	
Indirizzo	
Contatto interno	
Numero di telefono	
Numero di fax	
Indirizzo e-mail	
Data dell'autovalutazione	

N.B.:

Il Piano d'intervento:

- Dovrà essere redatto in italiano
- Dovrà avere le pagine numerate
- Non dovrà superare le 12 pagine (compresa questa)
- Sarà scritto con il computer e in un carattere non più piccolo del corpo 10
- Dovrà mantenere la struttura delle tabelle e i margini del modello fornito.

Parte 1: Risultati dell'autovalutazione

Risultati dell'autovalutazione	Aree da migliorare
Quali Aree da migliorare sono state identificate per il criterio Leadership in seguito all'autovalutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il coinvolgimento di tutte le componenti dell'IS. per rendere noti e condivisi la missione, la visione ed i valori del POF 2. Il sistema di misurazione e di valutazione dei processi in atto
Quali Aree da migliorare sono state identificate per il criterio Politiche e Strategie in seguito all'autovalutazione	<ol style="list-style-type: none"> 3. Il monitoraggio dello sviluppo dei bisogni, con particolare riguardo alla componente studentesca 4. La flessibilità della metodologia didattica e dei processi di insegnamento/apprendimento rispetto ai bisogni percepiti dall'IS per gli alunni del triennio
Quali Aree da migliorare sono state identificate per il criterio Gestione del Personale in seguito all'autovalutazione	<ol style="list-style-type: none"> 5. Documentazione sistematica e informatica delle competenze professionali del personale
Quali Aree da migliorare sono state identificate per il criterio Partnership e Risorse in seguito all'autovalutazione	<ol style="list-style-type: none"> 6. La raccolta, l'organizzazione e la gestione informatica della documentazione dei processi di insegnamento/apprendimento
Quali Aree da migliorare sono state identificate per il criterio Processi in seguito all'autovalutazione	<ol style="list-style-type: none"> 7. Evidenziare i risultati di performance e le conoscenze derivate dalle attività di apprendimento 8. La progettazione e la gestione dei processi di insegnamento/apprendimento, che dovranno essere attuate in modo sistematico e condiviso
Quali Aree da migliorare sono state identificate per il criterio Risultati relativi ai Clienti in seguito all'autovalutazione	<ol style="list-style-type: none"> 9. Non è presente una rilevazione sistematica e integrata del grado di soddisfazione dell'utenza in modo da attuare un confronto con altre IS dello stesso tipo 10. Esplicitazione e condivisione dei criteri di valutazione degli studenti
Quali Aree da migliorare sono state identificate per il criterio Risultati relativi al Personale in seguito all'autovalutazione	<ol style="list-style-type: none"> 11. Manca un sistema di rilevazione e riesame del grado di soddisfazione e di motivazione del feedback del personale 12. Creare un sistema efficace di comunicazione interna, per la diffusione e condivisione delle informazioni
Quali Aree da migliorare sono state identificate per il criterio Risultati relativi alla Società in seguito all'autovalutazione	<ol style="list-style-type: none"> 13. Migliorare la comunicazione fra le varie componenti della IS sulle iniziative che la stessa intrattiene con il territorio
Quali Aree da migliorare sono state identificate per il criterio Risultati chiave di performance in seguito all'autovalutazione	<ol style="list-style-type: none"> 14. All'interno dell'IS manca la definizione e la condivisione degli indicatori chiave del successo formativo tale da avviare il confronto e l'integrazione con le best practices in atto nel territorio
Quali Aree da migliorare riguardanti più di un criterio sono state identificate in seguito all'autovalutazione	<p>1 Il Portfolio delle Competenze del personale docente ha un impatto sulla Gestione del Personale, sui Risultati relativi al Personale e sulle Partnership e risorse e Leadership. L'azione impatta inoltre anche sul sistema di comunicazione dell'IS. 2 Strategie per la comunicazione del POF ha un impatto sulla Leadership, Gestione del Personale, sulle Politiche e Strategie, e sulle Partnership e risorse. 3 Progettare, realizzare e monitorare l'innovazione ha un impatto sui Processi, sui Risultati relativi ai Clienti, sui Risultati chiave di performance e sulle Politiche e Strategie. 4 Costruzione di un sistema di monitoraggio ha un impatto sui Processi, sui Risultati relativi ai Clienti, sui Risultati relativi al Personale. 5 Documentazione informatica dei processi ha un impatto su Processi, Risultati ai clienti e Risultati relativi al personale. 6 Livelli di soddisfazione del personale e clima dell'IS ha un impatto su Gestione del Personale e sui Risultati relativi al Personale.</p>

Parte 2: Criteri di assegnazione delle priorità

Assegnazione delle priorità alle iniziative di miglioramento	Criteri adottati per assegnare una scala di priorità ai risultati dell'autovalutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Descrivere i criteri adottati per valutare tutte le Aree da migliorare individuate mediante l'autovalutazione e per stabilire la scala delle priorità. È possibile che in ciò trovino espressione: <ul style="list-style-type: none"> - La missione e la visione dell'organizzazione, - I fattori critici di successo significativi per il mercato o il settore in cui opera l'organizzazione, - Gli obiettivi strategici, - Gli obiettivi del piano aziendale, - I risultati chiave di performance, - Le esigenze dei clienti, dei dipendenti e degli stakeholder. 	<p>L'Istituto svolge un ruolo di istruzione secondaria in un contesto sociale ed economico molto dinamico e in rapida trasformazione.</p> <p>L'IS ha sempre prestato particolare attenzione ad elevare la qualità dell'offerta formativa negli indirizzi curriculari dell'IGEA e dell'ERICA, sviluppando inoltre – nell'ambito dell'autonomia – i percorsi sperimentali dell'IGEA con modulo informatico e dell'ERICA Sport. L'attenzione rivolta al mondo del lavoro ha consentito alla scuola di intraprendere l'esperienza degli stage e dei tirocini formativi presso aziende e professionisti del settore.</p> <p>I fattori chiave per il successo dell'IS sono rappresentati, da un lato, dalla sua capacità di rispondere ai nuovi bisogni della formazione e dell'apprendimento scolastico e, dall'altro, dalla necessità di creare opportunità formative nell'ambito della progettazione integrata e post diploma. La qualità dell'organizzazione dipende pertanto dalla capacità di armonizzare le risorse umane e le modalità gestionali; dalla predisposizione di adeguati strumenti di monitoraggio che consentano un riesame sistematico dei processi; dalla condivisione della <i>mission</i> e della <i>vision</i> da parte del personale; dalla visibilità della IS verso l'esterno e dalla sua capacità di leggere e interpretare i bisogni del territorio.</p> <p>L'assegnazione delle priorità alle azioni di miglioramento si basa sull'impatto di queste ultime sui seguenti obiettivi definiti dall'organizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare pienamente le risorse umane dell'organizzazione; • Promuovere le esperienze di innovazione, monitoraggio e documentazione, riutilizzando gli esiti positivi e le "best practices"; • Comunicare, promuovere e sviluppare l'identità dell'organizzazione dentro e fuori l'IS; • Potenziare il rapporto con il territorio. <p>La scelta dell'azione di miglioramento tiene conto di costi, tempi e risorse, in relazione al loro impatto sul raggiungimento degli obiettivi indicati.</p>

Parte 3: Significatività per l'organizzazione delle iniziative di miglioramento

Significatività dell'iniziativa di miglioramento 1	Titolo: Il Portfolio delle Competenze del personale docente
Perché è stata scelta l'iniziativa di miglioramento 1 e perché è significativa per l'organizzazione	Lo sviluppo di attività didattiche sempre più ricche, complesse e diversificate, e il costante adeguamento dell'offerta formativa alle esigenze del territorio richiedono all'IS di conoscere e valorizzare le risorse umane interne, allo scopo di rispondere ai bisogni e di consentire un adeguato riconoscimento delle competenze del personale.
In che modo l'iniziativa di miglioramento 1 integra o sostiene altri approcci dell'organizzazione	Il Portfolio delle competenze integra il "fascicolo personale" del docente; garantisce all'IS una più trasparente attribuzione di funzioni e incarichi; coinvolge i docenti in un'azione di riconoscimento del proprio vissuto professionale.
Quale impatto ci si attende dall'iniziativa di miglioramento 1 sul piano aziendale, sugli obiettivi dell'organizzazione o sui risultati di performance	Si ritiene che un'azione di <i>knowledge management</i> possa organizzare e rendere disponibile il capitale conoscitivo dell'organizzazione e per l'organizzazione, sostenendo le attività di apprendimento e gli obiettivi di miglioramento; possa diffondere una cultura della professionalità e della qualità, innalzare la produttività dei servizi, rafforzare il coinvolgimento e il senso di appartenenza all'istituzione, facendo aumentare il numero dei docenti impegnati nei vari progetti
Significatività dell'iniziativa di miglioramento 2	Titolo: Strategie per la comunicazione del POF
Perché è stata scelta l'iniziativa di miglioramento 2 e perché è significativa per l'organizzazione	Un puntuale sistema di informazione e comunicazione rappresenta nella IS un punto di forza e consente di esplicitare e diffondere in modo capillare la <i>mission</i> e la <i>vision</i> dell'organizzazione. L'iniziativa permette inoltre di attuare in modo analitico un riesame del Piano dell'Offerta formativa coinvolgendo un numero maggiore di docenti, studenti e genitori.
In che modo l'iniziativa di miglioramento 2 integra o sostiene altri approcci dell'organizzazione	L'efficienza della comunicazione migliora la condivisione delle strategie e la motivazione dei soggetti coinvolti; rafforza l'identità, la responsabilità e la visibilità dell'IS; valorizza la partecipazione degli stakeholders. Inoltre essa migliora il raggiungimento degli obiettivi e favorisce un puntuale svolgimento dei processi.
Quale impatto ci si attende dall'iniziativa di miglioramento 2 sul piano aziendale, sugli obiettivi dell'organizzazione o sui risultati di performance	Dall'autovalutazione emerge che i flussi informativi con cui l'IS realizza e diffonde il POF risultano insufficienti a garantire una capillare diffusione presso il personale docente. Come effetto delle modifiche ci si attende un maggior coinvolgimento dei docenti nella realizzazione del POF, una maggiore conoscenza delle strategie dell'organizzazione presso il personale; il miglioramento dei flussi informativi e del clima comunicativo all'interno dell'IS; un incremento del grado di soddisfazione del personale, di studenti e genitori.
Significatività dell'iniziativa di miglioramento 3	Titolo: Progettare, realizzare e monitorare l'innovazione
Perché è stata scelta l'iniziativa di miglioramento 3 e perché è significativa per l'organizzazione	L'attenzione alle problematiche del disagio e dello svantaggio ha consentito all'IS di attivare negli ultimi tre anni una serie di interventi innovativi che tuttavia necessitano di uno svolgimento più consapevole, di un monitoraggio dei processi e di una maggiore continuità dell'azione.
In che modo l'iniziativa di miglioramento 3 integra o sostiene altri approcci dell'organizzazione	Il carattere innovativo dell'azione produce effetti nella realizzazione di: A) strumenti condivisi e procedure di monitoraggio e verifica validi per tutta l'IS; B) la messa a punto di un questionario che verrà realizzato da un intergruppo di lavoro, coinvolgendo le risorse umane delle azioni 2 e 3 del Piano di Miglioramento; C) l'estensione del processo ad altre classi dell'IS.
Quale impatto ci si attende dall'iniziativa di miglioramento 3 sul piano aziendale, sugli obiettivi dell'organizzazione o sui risultati di performance	Come effetto della azione di miglioramento ci si attende la costruzione di nuovi strumenti di lavoro e la realizzazione di un'anagrafe dell'obbligo formativo per gli studenti delle classi prime. Per quanto riguarda gli obiettivi dell'organizzazione ci si attende la messa a regime del processo e il suo inserimento e riconoscimento nel POF

Parte 4: Matrice e criteri per l'assegnazione delle priorità

CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLE PRIORITÀ

- Acquisire la capacità di valorizzare le risorse umane dell'IS attraverso la realizzazione di un Portfolio delle competenze.
- Acquisire la capacità di promuovere le esperienze di innovazione, monitoraggio e documentazione, riutilizzandone gli esiti positivi.
- Acquisire la capacità di comunicare e sviluppare l'identità dell'organizzazione dentro e fuori l'IS mediante l'utilizzo di opportuni canali e strumenti.
- Acquisire la capacità di incrementare e rendere stabile il rapporto con il territorio.

A	B	C	D	E
AZIONE	IMPATTO	CAPACITÀ	PUNTEGGIO (B x C)	LIVELLO DI PRIORITÀ
Il Portfolio delle Competenze del personale docente	5	5	25	1
Strategie per la comunicazione del POF	4	5	20	2
Progettare, realizzare e monitorare l'innovazione	4	4	16	3
Costruzione di un sistema di Monitoraggio	3	4	12	4
Documentazione informatica dei processi	2	4	8	5
Livelli di soddisfazione del personale e clima dell'IS	2	3	6	6

Parte 5: Sintesi generale del Piano d'intervento

A	B	C	D	E												F
Livello di priorità	Azione	Responsabile	Data prevista di attuazione definitiva	Diagramma di Gantt delle attività												Situazione
				G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	
1	Il Portfolio delle Competenze del personale docente		Ottobre 2004													Giallo
2	Strategie per la comunicazione del POF		Ottobre 2004													Giallo
3	Progettare, realizzare e monitorare l'innovazione		Ottobre 2004													Giallo

Situazione

Rosso = attuazione non in linea con gli obiettivi

Giallo = non ancora avviata / in corso e in linea con gli obiettivi

Verde = attuata

Parte 6: Iniziativa di miglioramento 1

A	Titolo dell'azione di miglioramento:		Il Portfolio delle Competenze del personale docente		
B	Responsabile dell'azione:		C	Data prevista di attuazione definitiva:	Ottobre 2004
D	Livello di priorità:	1	E	Criterio del Modello:	3 Gestione del Personale
F	Situazione corrente: Gennaio 2004		Rosso ●	Giallo ●	Verde ●
				Giallo	

Descrizione dell'azione di miglioramento

G	APPROCCIO (descrivere l'azione di miglioramento e i criteri che hanno condotto alla sua scelta)
	<p>Attraverso l'autovalutazione l'IS ha individuato che – nel definire la <i>vision</i> a medio termine dell'organizzazione – è opportuno attuare una maggiore valorizzazione delle risorse professionali dei docenti. La gestione delle risorse umane rappresenta, infatti, uno dei fattori chiave nella promozione e gestione della qualità totale della scuola, considerato anche il recente accreditamento regionale dell'IS come agenzia formativa.</p> <p>Il responsabile dell'azione di miglioramento e il gruppo di lavoro previsto nello sviluppo dell'attività, hanno il compito di condurre un'azione conoscitiva delle realtà professionali del corpo docente, valorizzandone le competenze; di ricostruire un vissuto professionale ricco di esperienze di formazione e di aggiornamento; di promuovere nuovi stimoli e motivazioni; di costruire una banca dati delle competenze.</p> <p>L'azione di miglioramento, che si concluderà con la realizzazione del portfolio delle competenze del personale docente, dovrebbe inoltre favorire la partecipazione a gruppi di lavoro; stimolare tra i docenti il senso di appartenenza all'IS; contribuire al riconoscimento professionale e alla rimotivazione del personale; integrare maggiormente le competenze dei docenti con le politiche dell'IS, favorendo una più stretta collaborazione con la leadership.</p>
H	DEPLOYMENT (Come viene attuato l'Approccio?)
	<p>Il Responsabile dell'attività di miglioramento avvierà una fase di sensibilizzazione che verrà attuata attraverso un gruppo formato da insegnanti coordinatori per materie, allo scopo di condividere gli obiettivi e le finalità. Il Portfolio verrà infatti redatto dal gruppo di lavoro e quindi diffuso a tutto il personale.</p> <p>A questo riguardo si prevede di segmentare l'azione di documentazione, informazione e coinvolgimento, redazione, compilazione e restituzione del Portfolio.</p> <p>Le fasi preliminari dovrebbero favorire l'informazione e la conoscenza delle finalità; il feedback del personale; il coinvolgimento e la collaborazione di quest'ultimo nella compilazione e restituzione del Portfolio.</p> <p>La realizzazione del portfolio prevede di destinare un primo incontro ad un momento di riflessione, ricerca e documentazione sulle fonti: questo momento contribuirà ad avviare una discussione sul tema della valutazione degli insegnanti non come strumento di verifica quantitativa dei meriti o come espressione di un giudizio di valore, ma come occasione per recuperare, valorizzare, coinvolgere e utilizzare le competenze del personale nella progettazione integrata di area, nella progettazione del FSE, nella attività di formazione, legate all'agenzia formativa e in stretto rapporto con i bisogni immediati dell'IS e del territorio.</p> <p>In previsione di un riesame del gradimento dell'iniziativa, il gruppo prevede la realizzazione di un questionario da somministrare ai docenti.</p>

Parte 6: Iniziativa di miglioramento 1 (segue)

A	Titolo dell'azione di miglioramento:		Il Portfolio delle Competenze del personale docente		
B	Responsabile dell'azione:		C	Data prevista di attuazione definitiva:	Ottobre 2004
D	Livello di priorità:	1	E	Criterio del Modello:	3 Gestione del Personale
F	Situazione corrente: Gennaio 2004		Rosso ●	Giallo ●	Verde ●
				Giallo	

Descrizione dell'azione di miglioramento

I	RISULTATI (Misure del Deployment)	Commenti
	L'azione di miglioramento è stata realizzata entro i tempi pianificati?	Si prevede l'utilizzo di un sistema informatico di gestione del progetto (Diagramma di Gantt, Microsoft Project) che consenta di ottimizzare tempi e risorse.
	L'azione di miglioramento è stata realizzata nel suo pieno potenziale, secondo quanto pianificato?	Per l'azione di miglioramento si prevede di raggiungere i seguenti risultati: <ul style="list-style-type: none"> • Percentuale dei soggetti coinvolti nella fase di sensibilizzazione superiore al 60% (Questionario sull'efficacia dell'informazione) • Restituzione del Portfolio debitamente compilato: 25% del personale docente dell'IS
J	<p>VALUTAZIONE E RIESAME</p> <p>Le riunioni di aggiornamento mensili potrebbero considerare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lezioni apprese e questioni da risolvere • revisioni dell'approccio descritto e ragioni che le determinano • revisioni del piano di deployment descritto e ragioni che le determinano • ecc. 	<p>Nella fase di riesame si prevedono incontri di verifica <i>in itinere</i> per il rispetto dei tempi di attuazione.</p> <p>Per questa attività di miglioramento il gruppo di lavoro ha definito alcune tipologie di misurazione e monitoraggio dei risultati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La prima è relativa al rispetto dei tempi di effettuazione del progetto, ed è calcolata sulla base del Diagramma di Gantt prodotto dal gruppo di lavoro. • La seconda riguarda un questionario somministrato al personale con cui si possano misurare l'efficacia della comunicazione e il tasso di gradimento dell'iniziativa, stabilito al 50%. Uno dei segmenti dell'azione è infatti finalizzato a predisporre un documento tecnico informativo da diffondere a tutto il personale prima della somministrazione del questionario. • Una terza misura mira a cogliere i risultati relativi al personale, prevedendo – in una prima tornata di indagine – una percentuale di restituzione del portfolio, debitamente compilato, pari al 25% del personale docente dell'IS. • Una quarta misura intende rilevare un aumento del 3% del numero dei docenti coinvolti nei progetti ECDL, nei Progetti di rete (Prevenzione della dispersione) e dei Progetti FSE.

Parte 6: Iniziativa di miglioramento 2

A	Titolo dell'azione di miglioramento:		Strategie per la comunicazione del POF		
B	Responsabile dell'azione:		C	Data prevista di attuazione definitiva:	Ottobre 2004
D	Livello di priorità:	2	E	Criterio del Modello:	1 Leadership
F	Situazione corrente Gennaio 2004		Rosso ●	Giallo ●	Verde ●
				Giallo	

Descrizione dell'azione di miglioramento

G	<p>APPROCCIO (descrivere l'azione di miglioramento e i criteri che hanno condotto alla sua scelta)</p> <p>Attraverso l'autovalutazione si è visto che la comunicazione interna ha come finalità principale quella di garantire l'identità dell'IS, di fare da collante fra gli stakeholders, di fornire gli elementi cardine per l'orientamento della vision, ma anche per ascoltare in modo attivo le attese e i bisogni dell'organizzazione nel suo complesso, con particolare riguardo, nella prima fase, al personale docente.</p> <p>Il Piano dell'Offerta Formativa costituisce il punto di riferimento dell'identità culturale, educativa, didattica e organizzativa dell'IS. L'elaborazione del POF è un processo che dovrebbe coinvolgere l'IS nella sua globalità: la leadership, lo staff allargato, i docenti con funzioni strumentali, il DSGA, i responsabili dei gruppi disciplinari, i coordinatori di classe. Nella prima fase si intende distribuire il <u>MiniPOF</u> ai docenti.</p> <p>Sono state individuate due modalità che necessitano di efficaci miglioramenti: la comunicazione interna, la comunicazione esterna.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>la comunicazione interna</u> riguarda il sistema delle responsabilità e delle funzioni, l'informazione condivisa sui criteri e sulle strategie dell'organizzazione; la costruzione di strumenti che consentano un riesame del feedback, del grado di soddisfazione e di coinvolgimento di studenti, genitori e personale; l'impiego delle tecnologie nella prospettiva della comunicazione; il coinvolgimento del personale amministrativo, che dovrà conoscere i criteri, le strategie e la vision dell'organizzazione (ad esempio illustrare il POF, che è il piano aziendale dell'organizzazione, al personale di segreteria e agli ATA in genere) • <u>la comunicazione esterna</u> riguarda la diffusione del Piano dell'Offerta Formativa ad un numero maggiore di stakeholders; una maggiore visibilità dell'architettura organizzativa dell'IS; il coinvolgimento di un numero maggiore di soggetti attivi nel riesame del POF; forme di comunicazione web.
H	<p>DEPLOYMENT (Come viene attuato l'Approccio?)</p> <p>Il responsabile dell'azione di miglioramento predispone nel gruppo di lavoro gli strumenti e le modalità di lavoro, i tempi di attuazione e i due responsabili delle sottoazioni.</p> <p>Per la <u>comunicazione interna</u> si intende migliorare il flusso delle informazioni (step 1) mediante la realizzazione di un ampio <u>Prospetto informativo</u> da collocare nell'atrio dell'IS. Il quadro informativo dovrà restituire a tutti gli stakeholders le notizie necessarie sulla organizzazione dell'IS (Organigramma, POF, situazione logistica della scuola, piano annuale degli impegni, piano della sicurezza, regolamento d'istituto, orario scolastico, orario del ricevimento degli uffici, orario del ricevimento docenti, orario della biblioteca, attività di sportello e recupero ecc.).</p> <p>L'azione indirizzata alla <u>comunicazione esterna</u> (step 2) dovrà prevedere la realizzazione del <u>MiniPOF</u> – una pubblicazione agile, sintetica e completa del Piano dell'Offerta Formativa – da distribuire, in questa prima fase, a tutti i docenti. Inoltre ai docenti verrà somministrato un questionario di soddisfazione e di clima per verificare l'efficacia della comunicazione del <u>MiniPOF</u>. Nel portare avanti questa iniziativa si vuole dare particolare risalto, mediante un Focus Group, agli elementi innovativi che emergeranno dalla revisione del Piano dell'Offerta Formativa.</p>

Parte 6: Iniziativa di miglioramento 2 (segue)

A	Titolo dell'azione di miglioramento:		Strategie per la comunicazione del POF		
B	Responsabile dell'azione:		C	Data prevista di attuazione definitiva:	Ottobre 2004
D	Livello di priorità:	2	E	Criterio del Modello:	1 Leadership
F	Situazione corrente Gennaio 2004		Rosso ●	Giallo ●	Verde ●
				Giallo	

Descrizione dell'azione di miglioramento

I	RISULTATI (Misure del Deployment)	Commenti
	L'azione di miglioramento è stata realizzata entro i tempi pianificati?	Si prevede l'utilizzo di un sistema informatico di gestione del progetto (Diagramma di Gantt, Microsoft Project) che consenta di ottimizzare tempi e risorse.
	L'azione di miglioramento è stata realizzata nel suo pieno potenziale, secondo quanto pianificato?	Il riesame e la verifica prevedono il monitoraggio dell'azione di miglioramento mediante questionario da somministrare all'inizio e alla fine dell'azione svolta.
J	<p>VALUTAZIONE E RIESAME</p> <p>Le riunioni di aggiornamento mensili potrebbero considerare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lezioni apprese e questioni da risolvere • revisioni dell'approccio descritto e ragioni che le determinano • revisioni del piano di deployment descritto e ragioni che le determinano • ecc. 	<p>Il riesame e la verifica prevedono che la somministrazione del questionario in due tempi possa produrre sensibili spostamenti relativamente al gradimento dell'iniziativa di comunicazione del <u>Prospetto informativo</u> (step 1) e del <u>Mini-POF</u> (step 2). Le due fasi sulla <u>comunicazione interna ed esterna</u> dovrebbero infatti contribuire ad una più efficace e adeguata risposta in termini di informazione e comunicazione verso tutti gli stakeholders.</p> <p>Dall'iniziativa ci si attende il raggiungimento del 100% nella distribuzione del <u>MiniPOF</u> e del 50% nella restituzione dei questionari.</p> <p>Dal coordinamento ci si attende una adeguata documentazione del processo, coerente con quella prevista dal Piano di Miglioramento.</p>

Parte 6: Iniziativa di miglioramento 3

A	Titolo dell'azione di miglioramento:
----------	---

Progettare, realizzare e monitorare l'innovazione
--

B	Responsabile dell'azione:	
----------	----------------------------------	--

C	Data prevista di attuazione definitiva:	Ottobre 2004
----------	--	--------------

D	Livello di priorità:	3
----------	-----------------------------	---

E	Criterio del Modello:	5 Processi
----------	------------------------------	------------

F	Situazione corrente Gennaio 2004
----------	---

Rosso ●	Giallo ●	Verde ●
	Giallo	

Descrizione dell'azione di miglioramento

G APPROCCIO (descrivere l'azione di miglioramento e i criteri che hanno condotto alla sua scelta)
 L'attenzione alle problematiche del disagio e dello svantaggio ha consentito all'IS di attivare negli ultimi tre anni una serie di interventi rivolti agli studenti delle classi prime con finalità di accoglienza, recupero, orientamento, apprendimento efficace, prevenzione della dispersione scolastica. Nel contesto di questa iniziativa, l'IS ha costituito un comitato di docenti che tuttora porta avanti una serie di attività con il coordinamento di una insegnante "funzione obiettivo", su cui ricade peraltro gran parte del lavoro di progettazione e documentazione.
 Il progetto è sostenuto da una struttura di rete che coinvolge le scuole superiori e le agenzie formative del territorio e prevede l'impiego di esperti della formazione e dell'orientamento. L'iniziativa si inserisce pertanto in un contesto fortemente qualificato con partenariati stabili e risorse economiche interne ed esterne per la copertura finanziaria. Nella IS il progetto ha consentito fino ad oggi l'intreccio di varie funzioni: attività didattica, orientamento, percorsi di recupero, attività di formazione in servizio per i docenti coinvolti nel comitato. Sono presenti alcuni dati quantitativi con i quali il comitato ha misurato fino ad oggi l'efficacia dei risultati prodotti.
 Si avverte, pertanto, la necessità di un preciso riposizionamento del progetto, in vista di risultati a breve-medio termine, in modo che si possano garantire: 1) la documentazione completa e condivisa dei processi; 2) il controllo dell'efficacia e la messa a punto di un sistema di monitoraggio statistico.
 La fase di autovalutazione ha evidenziato la necessità di ristrutturare l'architettura del progetto che dovrà essere finalizzato a organizzare un gruppo di lavoro con nuove modalità di funzionamento (condividere il *know how*, integrare il lavoro individuale); a costruire strumenti permanenti ed efficaci di gestione, controllo e monitoraggio (*focus* sui risultati; realizzazione, somministrazione e riesame dei questionari); a stabilizzare nel tempo l'iniziativa estendendone le metodologie anche ad altre classi.

H DEPLOYMENT (Come viene attuato l'Approccio?)
 Il responsabile dell'attività di miglioramento coordina incontri periodici per definire il gruppo di lavoro e la nuova architettura gestionale del progetto. Si prevede, infatti, la messa a punto di una procedura standard da effettuarsi lungo tutto l'arco dell'anno scolastico. Essa dovrà indicare gli obiettivi, le finalità, la metodologia, le risorse umane, le azioni, gli strumenti per la gestione e il monitoraggio, i risultati attesi, i tempi previsti.
 La segmentazione del processo in moduli flessibili consentirà inoltre di attivare l'azione di miglioramento anche ad anno scolastico già avviato.
 In una prima fase si prevede di realizzare, con i dati degli ultimi tre anni, un'anagrafe dell'obbligo scolastico per le classi prime in modo da stabilire un più definito trend di miglioramento.
 Si rende necessaria una prima indagine quantitativa e qualitativa ad ampio raggio sugli studenti coinvolti per mettere a fuoco i livelli di accoglienza, di orientamento scolastico, del metodo di studio; e sui docenti impegnati nei Consigli di Classe e nel tutoraggio (questionario sulla ricaduta del corso di aggiornamento; prove di ingresso e di uscita; valutazioni intermedie e valutazioni finali; corsi di recupero). Allo scopo di realizzare adeguati ed efficaci strumenti di monitoraggio, si ritiene necessario l'utilizzo del supporto informatico che consentirà di implementare facilmente il database, di effettuare controlli incrociati, di rendere esportabile il processo anche alle altre classi dell'istituto. È fondamentale, ai fini del raggiungimento dei risultati attesi, monitorare e analizzare gli indicatori di performance incrociando i dati con il database triennale e confrontando il trend di miglioramento ottenuto. Pertanto, gli indicatori di performance del successo scolastico dovranno includere la regolarità del percorso scolastico, gli indicatori di apprendimento (attraverso prove comuni di verifica in ingresso e finale), il debito formativo, la frequenza regolare e positiva dei corsi di recupero, le valutazioni intermedie, la valutazione sommativa finale.

Parte 6: Iniziativa di miglioramento 3 (segue)

A	Titolo dell'azione di miglioramento:		Progettare, realizzare e monitorare l'innovazione		
B	Responsabile dell'azione:		C	Data prevista di attuazione definitiva:	Ottobre 2004
D	Livello di priorità:	3	E	Criterio del Modello:	5 Processi
F	Situazione corrente Gennaio 2004		Rosso ●	Giallo ●	Verde ●
				Giallo	

Descrizione dell'azione di miglioramento

I	RISULTATI (Misure del Deployment)	Commenti
	L'azione di miglioramento è stata realizzata entro i tempi pianificati?	Si prevede l'utilizzo di un sistema informatico di gestione del progetto (Diagramma di Gantt, Microsoft Project) che consenta di ottimizzare
	L'azione di miglioramento è stata realizzata nel suo pieno potenziale, secondo quanto pianificato?	<ul style="list-style-type: none"> Dal progetto ci si attende inoltre la realizzazione di una anagrafe dell'obbligo formativo per gli studenti delle classi prime, pari cioè al 20% circa degli studenti dell'istituto.
J	<p>VALUTAZIONE E RIESAME</p> <p>Le riunioni di aggiornamento mensili potrebbero considerare:</p> <ul style="list-style-type: none"> lezioni apprese e questioni da risolvere revisioni dell'approccio descritto e ragioni che le determinano revisioni del piano di deployment descritto e ragioni che le determinano ecc. 	<p>Attraverso la valutazione e il riesame dell'azione di miglioramento ci si attende:</p> <ul style="list-style-type: none"> La realizzazione di un documento che venga inserito nel POF. La messa a regime di un osservatorio del debito formativo da estendere progressivamente alle classi del biennio. L'utilizzo di procedure standard per la raccolta e l'elaborazione dei dati. <p>Dal progetto ci si attende inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> La realizzazione di strumenti di controllo per il monitoraggio costante dei dati di input e output sulla costituzione di un osservatorio scolastico interno. La stabilizzazione del gruppo di lavoro in équipe organica sui temi dell'orientamento e riorientamento, della selezione, della dispersione scolastica, della prevenzione del disagio.