

Criterion 1 - LEADERSHIP

1.1 - Orientare l'organizzazione, attraverso lo sviluppo di una mission, una vision e dei valori

- 1.1.1** La Dirigenza ha formulato e sviluppato la mission e i valori della scuola con il coinvolgimento dei portatori di interesse più significativi e del personale?
PLAN: **30** - DO: **30** - CHECK: **25** - ACT: **20**
Commenti: coinvolgimento dei docenti in particolare figure strumentali e loro commissioni e referenti corsi, DSGA, meno per ATA, alunni e genitori ed enti territoriali
Punti forti: gruppo di referenti corsi e figure strumentali
Aree da migliorare: coinvolgimenti con enti locali e territorio, costituzione del CTS da portare a termine al più presto.
- 1.1.2** La Dirigenza ha stabilito, con il coinvolgimento dei portatori di interesse, l'insieme dei valori di riferimento, compresi trasparenza, etica, spirito di servizio e li traduce in un codice di condotta?
PLAN: **50** - DO: **45** - CHECK: **30** - ACT: **30**
Commenti: la dirigenza ha reso chiaro quali sono i valori di riferimento in senso generale, ma molti portatori di interesse sono poco informati (famiglie e studenti)
Punti forti: trasparenza, etica e spirito di servizio della dirigenza
Aree da migliorare: coinvolgimento maggiore dei portatori di interesse, soprattutto genitori e studenti
- 1.1.3** La Dirigenza comunica mission, vision e valori, obiettivi strategici e operativi a tutto il personale dell'istituzione e agli altri portatori di interesse?
PLAN: **30** - DO: **30** - CHECK: **25** - ACT: **25**
Commenti: sia nel personale dell'istituzione sia tra genitori, studenti, enti locali ecc, non vi è chiarezza sulla vision e mission e obiettivi strategici.
Punti forti: volontà e disponibilità della dirigenza al dialogo
Aree da migliorare: la coesione e collaborazione fra il personale
- 1.1.4** La Dirigenza rivede periodicamente mission, vision e valori in conseguenza dei cambiamenti dell'ambiente esterno (sociali, tecnici, economici, politici, ambientali)?
PLAN: **45** - DO: **40** - CHECK: **25** - ACT: **25**
Commenti: la vision e la mission non è cambiata da anni ma a partire dall'anno scorso la scuola si è aperta ai cambiamenti esterni cercando di adeguarsi alle nuove esigenze
Punti forti: volontà di cambiamento, apertura al territorio e sue esigenze
Aree da migliorare:
- 1.1.5** La Dirigenza crea le condizioni per una comunicazione efficace?
PLAN: **40** - DO: **30** - CHECK: **25** - ACT: **25**
Commenti: non è sempre chiaro per tutti i portatori di interesse gli obiettivi e lo scopo di scelte, che a volte sono sentite come imposte e quindi non accettate
Punti forti: apertura al dialogo
Aree da migliorare: maggiore collaborazione tra il personale per avere una ricaduta migliore sulla didattica e sui rapporti con gli altri portatori d'interesse

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

- 1.2.1** La Dirigenza ha sviluppato, attraverso l'uso delle tecnologie disponibili, un sistema di gestione per l'organizzazione dei processi e delle strutture organizzative che consentano di realizzare le strategie e le attività pianificate?
PLAN: **45** - DO: **45** - CHECK: **30** - ACT: **25**
Commenti: inizio di percorso per l'orientamento in entrata e uscita, nel monitoraggio dei risultati ottenuti dagli studenti al termine dell'anno scolastico e nelle prove Invalsi
Punti forti: introduzione registro elettronico
Aree da migliorare: organizzare un sistema di gestione e di pianificazione applicabile a tutti i progetti e le aree
- 1.2.2** La Dirigenza ha definito responsabilità di gestione, compiti e competenze?
PLAN: **50** - DO: **55** - CHECK: **30** - ACT: **30**
Commenti: sì
Punti forti: chiarezza dei compiti e responsabilità da portare avanti
Aree da migliorare: pianificare, in modo sistematico, le azioni per la gestione delle responsabilità
- 1.2.3** La Dirigenza ha definito obiettivi strategici misurabili e risultati attesi concertandoli per l'intera organizzazione in relazione alla mission da realizzare?
PLAN: **35** - DO: **35** - CHECK: **20** - ACT: **20**
Commenti: sì, ma non in tutte le aree
Punti forti: pianificazione di alcuni obiettivi strategici all'interno del POF
Aree da migliorare: definizione dei risultati attesi - cosa vogliamo ottenere?
- 1.2.4** La Dirigenza ha definito gli obiettivi in termini di output e outcome (es. n. discenti promossi al ciclo successivo, il loro inserimento in campo sociale e professionale) che tengano conto dei bisogni e delle aspettative dei differenti portatori di interesse?
PLAN: **30** - DO: **30** - CHECK: **20** - ACT: **20**
Commenti: sì, ma non in tutte le aree sono definiti gli obiettivi di outcome
Punti forti: monitoraggio sugli studenti uscenti in termini output
Aree da migliorare: famiglie e territorio - obiettivi outcome da definire
- 1.2.5** La Dirigenza applica stabilmente standard di riferimento del TQM, quali il modello CAF o l'EFQM?
PLAN: **50** - DO: **40** - CHECK: **10** - ACT: **10**
Commenti: la scuola si è attivata per compilare il modello Caf e i questionari Vales e AlmaDiploma
Punti forti: il Gav ben strutturato
Aree da migliorare: formulazione e somministrazione di questionari di valutazione rivolti al personale Ata e docente, ecc

- 1.2.6** La Dirigenza definisce sistemi di Quality Management ad es. sistemi di accreditamento o di certificazione quali ISO 9001-2000 o altri specifici per il settore educativo?
 PLAN: **30** - DO: **30** - CHECK: **10** - ACT: **10**
 Commenti: nessun sistema di Quality Management
 Punti forti: questionario autovalutazione Caf e Vales da quest'anno
 Aree da migliorare: ottenere una valutazione certificata della scuola nei prossimi anni
-
- 1.2.7** La Dirigenza ha identificato e definito le priorità per i cambiamenti che devono essere implementati relativamente ai metodi di gestione dell'istituzione e delle sue attività?
 PLAN: **55** - DO: **55** - CHECK: **20** - ACT: **20**
 Commenti: sì, ma gli approcci non sono sempre chiari
 Punti forti: implementazione sistema di placement, alternanza, scambi con scuole all'estero
 Aree da migliorare: organizzazione, pianificazione e revisione delle priorità
-
- 1.2.8** La Dirigenza ha comunicato le iniziative di cambiamento e le motivazioni al personale, agli studenti, alle famiglie e ai altri portatori di interesse?
 PLAN: **65** - DO: **65** - CHECK: **40** - ACT: **30**
 Commenti: sì, anche se non sempre ben delineati
 Punti forti: il coinvolgimento delle figure strumentali e dei referenti dei corsi per aiutare la comunicazione
 Aree da migliorare: maggiore chiarezza per coinvolgere i portatori di interesse in modo attivo
-
- 1.3 - Motivare e supportare il personale dell'organizzazione e agire come modello di ruolo**
- 1.3.1** La Dirigenza funge da esempio, comportandosi coerentemente con gli obiettivi e i valori stabiliti?
 PLAN: **70** - DO: **70** - CHECK: **45** - ACT: **35**
 Commenti: non in tutte le sue componenti
 Punti forti: cooperazione fra la maggior parte dei componenti della Dirigenza
 Aree da migliorare: divisioni interne
-
- 1.3.2** La Dirigenza dimostra la propria disponibilità al cambiamento, considerando i feedback costruttivi proposti dagli altri?
 PLAN: **80** - DO: **80** - CHECK: **45** - ACT: **40**
 Commenti: sì
 Punti forti: apertura all'innovazione e al cambiamento
 Aree da migliorare: definizione delle priorità e della gestione delle risorse umane
-
- 1.3.3** La Dirigenza mantiene il personale regolarmente informato su tutti i temi di interesse o su quelli relativi alle questioni chiave dell'istituzione?
 PLAN: **60** - DO: **50** - CHECK: **40** - ACT: **35**
 Commenti: in modo parziale
 Punti forti: coesione fra la maggior parte dei componenti dirigenziali
 Aree da migliorare: comunicazione nei collegi docenti, maggiore coinvolgimento di tutto il personale attraverso una chiara informazione
-
- 1.3.4** La Dirigenza supporta il personale aiutandolo a realizzare i propri compiti e obiettivi che convergono verso gli obiettivi globali dell'organizzazione?
 PLAN: **80** - DO: **70** - CHECK: **60** - ACT: **50**
 Commenti: abbastanza
 Punti forti: supporto morale da parte del dirigente
 Aree da migliorare: comunicazione con il dirigente difficoltosa
-
- 1.3.5** La Dirigenza stimola, incoraggia e crea le condizioni per la delega di autorità, responsabilità e expertise (empowerment)?
 PLAN: **55** - DO: **40** - CHECK: **30** - ACT: **25**
 Commenti: delega responsabilità solo in modo limitato
 Punti forti: fiducia in alcuni componenti della dirigenza
 Aree da migliorare: maggiore libertà d'azione per ottimizzare tempi e raggiungimenti obiettivi
-
- 1.3.6** La Dirigenza promuove una cultura dell'innovazione e del miglioramento incoraggiando e sostenendo il personale dell'istituzione a fornire suggerimenti e a essere proattivi nel lavoro quotidiano?
 PLAN: **80** - DO: **75** - CHECK: **65** - ACT: **50**
 Commenti: sì
 Punti forti: apertura al dialogo
 Aree da migliorare: comunicazione con dirigente
-
- 1.3.7** La Dirigenza riconosce e ricompensa gli sforzi individuali e di gruppo in modo tangibile o simbolico?
 PLAN: **85** - DO: **75** - CHECK: **65** - ACT: **50**
 Commenti: sì, soprattutto in modo simbolico
 Punti forti: motivazione e gratificazione
 Aree da migliorare: tutti i componenti della dirigenza devono acquisire questo stile
-
- 1.3.8** La Dirigenza rispetta e dà risposte adeguate ai bisogni e alle problematiche individuali del personale?
 PLAN: **65** - DO: **45** - CHECK: **40** - ACT: **40**
 Commenti: in modo parziale
 Punti forti: ascolto
 Aree da migliorare: maggiore coerenza nelle risposte ai bisogni
-
- 1.3.9** La Dirigenza discute le performance individuali con il personale?
 PLAN: **40** - DO: **40** - CHECK: **30** - ACT: **25**
 Commenti: solo per le performance negative
 Punti forti: discrezione da parte della maggior parte dei componenti
 Aree da migliorare: maggiore considerazione delle performance positive
-

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

- 1.4.1** La Dirigenza identifica le decisioni politiche che influiscono sull'istituzione?
PLAN: **80** - DO: **80** - CHECK: **50** - ACT: **40**
Commenti: sì, in modo adeguato
Punti forti: aggiornamento continuo da parte di più componenti
Aree da migliorare: tempistica
-
- 1.4.2** La Dirigenza assicura che gli obiettivi e le finalità dell'istituzione siano coerenti con decisioni politiche?
PLAN: **80** - DO: **80** - CHECK: **50** - ACT: **40**
Commenti: sì
Punti forti: pianificazione e adeguamento
Aree da migliorare: manca il feedback
-
- 1.4.3** La Dirigenza mantiene contatti proattivi e regolari con le autorità politiche, si rapporta agli uffici centrali e periferici del MIUR, gli assessorati competenti delle Regioni e degli Enti Locali?
PLAN: **80** - DO: **80** - CHECK: **50** - ACT: **40**
Commenti: sì
Punti forti: incontri abbastanza frequenti con usr e ust, assessori comune e alcuni Enti locali
Aree da migliorare: maggior coinvolgimento personale
-
- 1.4.4** La Dirigenza sviluppa e mantiene partnership e networking con altre istituzioni operanti nel campo della formazione e dell'istruzione e con i principali portatori di interesse (discenti, famiglie, associazioni di studenti/personale, etc)?
PLAN: **65** - DO: **50** - CHECK: **30** - ACT: **30**
Commenti: sì, soprattutto con mondo del lavoro e enti locali a partire dagli ultimi due anni
Punti forti: disponibilità ad aprirsi verso l'esterno
Aree da migliorare: manca partnership con associazione genitori, ecc.
-
- 1.4.5** La Dirigenza coinvolge le autorità politiche e altri portatori di interesse nella definizione degli output e degli outcome e nello sviluppo del sistema di gestione dell'organizzazione?
PLAN: **55** - DO: **55** - CHECK: **40** - ACT: **35**
Commenti: solo a partire dagli ultimi due anni, e in modo parziale
Punti forti: inizio collaborazione con alcuni enti ed amministrazioni locali
Aree da migliorare: Creazione CTS
-
- 1.4.6** La Dirigenza si adopera perché l'istituzione abbia una buona reputazione e un'immagine positiva, riceva riconoscimenti pubblici e goda di considerazione come istituzione educativa e per i servizi erogati?
PLAN: **95** - DO: **85** - CHECK: **60** - ACT: **60**
Commenti: sì, molto
Punti forti: Risolutezza nel migliorare l'immagine della scuola a partire da ultimi due anni attraverso l'adesione a progetti didattici, scambi, attenzione ai bisogni degli studenti, disciplina, ecc.
Aree da migliorare: motivazione di tutti i portatori d'interesse
-
- 1.4.7** La Dirigenza sviluppa strategie di comunicazione e promozione dei servizi erogati indirizzate ai portatori di interesse?
PLAN: **70** - DO: **65** - CHECK: **40** - ACT: **35**
Commenti: sì, ma a volte non sono sempre molto chiare, tempestive ed efficaci
Punti forti: l'attuazione di strategie di comunicazioni verso i portatori di interesse
Aree da migliorare: chiarezza e tempestività della comunicazione
-
- 1.4.8** La Dirigenza partecipa alle attività delle associazioni professionali, delle organizzazioni rappresentative e dei gruppi di interesse?
PLAN: **50** - DO: **40** - CHECK: **25** - ACT: **25**
Commenti: ha cominciato solo dallo scorso anno ad avere maggiori contatti con alcune associazioni professionali
Punti forti: inizio di collaborazione
Aree da migliorare: partecipazione alle attività deve essere regolare
-

Criterion 2 - POLITICAL AND STRATEGIES

2.1 - Collecting information relative to the needs present and future of the stakeholders of interest

2.1.1 La scuola identifica tutti i portatori di interesse?

PLAN: **40** - DO: **30** - CHECK: **20** - ACT: **20**

Comments: sì, ma non in modo analitico

Punti forti: consapevolezza di alcuni componenti della Dirigenza di chi siano i portatori di interessi

Aree da migliorare: precisa identificazione dei vari portatori di interessi e conseguente analisi dei bisogni

2.1.2 La scuola raccoglie sistematicamente e analizza le informazioni relative ai portatori di interesse?

PLAN: **40** - DO: **30** - CHECK: **20** - ACT: **20**

Comments: non in modo continuativo e diffuso

Punti forti: esperienza di alcune componenti della Dirigenza

Aree da migliorare: analisi precisa e sistemica delle informazioni in entrata

2.1.3 La scuola raccoglie regolarmente e analizza le informazioni (relative agli sviluppi sociali, ecologici, economici, legislativi e demografici, ad es. al mercato del lavoro, le opportunità lavorative per i discenti, etc) , analizzandone la fonte, l'accuratezza e la qualità?

PLAN: **35** - DO: **30** - CHECK: **20** - ACT: **20**

Comments: in modo disorganico e non pianificato

Punti forti: informazioni raccolte da fonti certe

Aree da migliorare: l'organizzazione della raccolta delle informazioni e la loro analisi in modo sistematico

2.1.4 La scuola analizza sistematicamente i punti di forza e di debolezza interni e identifica i fattori critici di successo attraverso la valutazione regolare dei cambiamenti dell'ambiente circostante?

PLAN: **30** - DO: **25** - CHECK: **20** - ACT: **20**

Comments: mancanza di un'analisi chiara e sistematica; esiste una riflessione interna da parte della dirigenza e di alcune altri portatori di interesse

Punti forti: riflessione prettamente verbale con apertura all'analisi sistematica

Aree da migliorare: l'analisi sistematica e regolare dei punti di forza e di debolezza

2.1.5 La scuola analizza sistematicamente i propri punti di forza e di debolezza?

PLAN: **30** - DO: **25** - CHECK: **20** - ACT: **20**

Comments: mancanza di un'analisi chiara e sistematica; esiste una riflessione interna da parte della dirigenza e di alcune altri portatori di interesse

Punti forti: riflessione prettamente verbale con apertura all'analisi sistematica

Aree da migliorare: riflessione sulle proprie eccellenze e debolezza in modo sistematico ed obiettivo

2.2 - Develop, review and update policies and strategies taking into consideration the needs of the stakeholders of interest and the resources available

2.2.1 La scuola definisce (nel medio e nel lungo termine) obiettivi strategici e (nel breve termine) obiettivi operativi coerenti con la mission, la visione e i valori dell'istituzione e li include nei processi e nella pianificazione?

PLAN: **70** - DO: **50** - CHECK: **30** - ACT: **30**

Comments: sì, anche se non ben interiorizzati da tutti i portatori d'interesse

Punti forti: identificazione degli obiettivi strategici e operativi (POF)

Aree da migliorare: maggiore attuazione nei processi

2.2.2 La scuola coinvolge i portatori di interesse nello sviluppo di politiche e strategie, nella loro revisione e aggiornamento, dando priorità ai loro bisogni e aspettative?

PLAN: **45** - DO: **40** - CHECK: **30** - ACT: **30**

Comments: sono coinvolti un 10%-15% dei genitori e degli studenti (consiglio d'istituto), maggior coinvolgimento del personale . A volte enti locale ecc.

Punti forti: Disponibilità ad ascoltare le esigenze dei portatori di interesse

Aree da migliorare: feedback

2.2.3 La scuola sviluppa e applica metodi per misurare e valutare le performance dell'istituzione a tutti i livelli (servizi, allocazione delle risorse, flow chart), assicurando il monitoraggio della fase attuativa delle strategie?

PLAN: **25** - DO: **25** - CHECK: **15** - ACT: **15**

Comments: no fino a questo momento

Punti forti: intenzione di attuare una valutazione dell'istituto, anche se graduale

Aree da migliorare: sviluppo di metodi di misurazione e monitoraggio

2.2.4 La scuola valuta gli impegni esistenti in termini di prodotti/servizi e la qualità dei piani strategici ed operativi. Si accerta del livello di raggiungimento degli obiettivi e adatta conseguentemente politiche e strategie?

PLAN: **50** - DO: **45** - CHECK: **40** - ACT: **35**

Comments: sì, ma non in modo sistematico

Punti forti: accertamento del raggiungimento di una parte degli obiettivi e la riflessione sulle strategie da adottare

Aree da migliorare: la metodologia e un sistema di valutazione definito

2.2.5 La scuola bilancia compiti e risorse con le scadenze di breve e lungo periodo e con i bisogni dei portatori di interesse?

PLAN: **75** - DO: **75** - CHECK: **50** - ACT: **50**

Comments: abbastanza

Punti forti: definizione delle risorse rapportate ai portatori di interesse

Aree da migliorare: organizzazione e definizione dei compiti

2.2.6 La scuola valuta la necessità di riorganizzare e migliorare strategie e metodi di pianificazione?

PLAN: **75** - DO: **55** - CHECK: **30** - ACT: **20**

Comments: Sì

Punti forti: volontà di riorganizzare le strategie di pianificazione con regolarità

Aree da migliorare: pianificazione e progettazione

2.2.7 La scuola definisce una politica che tenga conto della relazione tra istruzione/formazione e impiego, tra insegnamento e ricerca e del loro impatto sulla società?

PLAN: **65** - DO: **55** - CHECK: **45** - ACT: **35**

Commenti: solo negli ultimi due anni e in modo ancora parziale

Punti forti: primi approcci alla relazione fra istruzione/formazione e impiego

Aree da migliorare: studio e approfondimento soprattutto sull'impatto sulla società; resistenze interne del personale

2.2.8 La scuola sviluppa una politica relativa all'impatto sulla società che vada oltre la mission educativa e formativa dell'istituzione

PLAN: **40** - DO: **35** - CHECK: **30** - ACT: **25**

Commenti: non in modo chiaro e consapevole per tutti

Punti forti: primi tentativi di riflessione

Aree da migliorare: analisi dell'impatto scuola-società

2.3 - Implementare le strategie e le politiche nell'intera organizzazione

2.3.1 La scuola traduce gli obiettivi strategici e operativi dell'istituzione in piani e attività e li collega ai processi chiave?

PLAN: **70** - DO: **60** - CHECK: **40** - ACT: **35**

Commenti: sì, il collegamento ai processi chiave non è però sempre chiaro

Punti forti: individuazione dei piani e delle attività

Aree da migliorare: collegamento fra diverse aree e processi

2.3.2 La scuola coinvolge i portatori di interesse nell'implementazione di strategie e politiche?

PLAN: **65** - DO: **65** - CHECK: **40** - ACT: **35**

Commenti: attraverso organi collegiali (collegio docenti, consiglio d'istituto), coinvolgimento ancora iniziale degli enti locali

Punti forti: disponibilità ad accettare suggerimenti

Aree da migliorare: comunicazione e coinvolgimento di tutti i portatori di interessi, anche attraverso CTS

2.3.3 La scuola traduce gli obiettivi strategici e operativi dell'istituzione in corrispondenti piani e compiti significativi per l'istituzione nel suo complesso, le sue diverse articolazioni organizzative e gli individui all'interno dell'istituzione?

PLAN: **55** - DO: **45** - CHECK: **35** - ACT: **30**

Commenti: sì, ma i compiti non sono adeguatamente distribuiti

Punti forti: divisione dei compiti nella progettazione e nel portare avanti gli obiettivi

Aree da migliorare: una definizione chiara dei compiti

2.3.4 La scuola sviluppa canali interni all'organizzazione per la comunicazione di obiettivi, piani e compiti (progetti scolastici, piani educativi, didattici, sociali e culturali, carte dei servizi, etc.)?

PLAN: **90** - DO: **85** - CHECK: **70** - ACT: **70**

Commenti: sì, la comunicazione è in fase di miglioramento

Punti forti: trasparenza, sito scolastico

Aree da migliorare: chiarezza dei canali comunicativi

2.3.5 La scuola sviluppa e applica metodi per misurare le performance interne dell'istituzione a tutti i livelli, ad es. per stabilire il rapporto tra risorse e output (efficienza) e tra output e outcome (efficacia)?

PLAN: **35** - DO: **30** - CHECK: **25** - ACT: **20**

Commenti: in modo molto parziale, solo in alcune aree, non vi sono metodi definiti per misurare le performance

Punti forti: riflessione interna fra personale per capire rapporto fra risorse e output

Aree da migliorare: sviluppo di un metodo valido che misuri soprattutto output e outcome

2.3.6 La scuola definisce e assicura monitoraggio e follow-up da parte degli organi gestionali (consigli, collegi, etc.)?

PLAN: **10** - DO: **10** - CHECK: **10** - ACT: **10**

Commenti: in modo parziale, manca monitoraggio esteso e follow up

Punti forti: monitoraggio per quanto riguarda esiti prove Invalsi, esami, alunni non ammessi a classi successive

Aree da migliorare: controllo e revisione in tutte le aree a seguito del monitoraggio

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

2.4.1 La scuola crea e sviluppa una nuova cultura per l'innovazione attraverso la formazione, il benchlearning, la creazione di condizioni che favoriscano l'apprendimento organizzativo, quali ad esempio i laboratori, ponendo attenzione al valore del pensiero e della pianificazione strategici?

PLAN: **45** - DO: **35** - CHECK: **20** - ACT: **20**

Commenti: si è in una fase iniziale

Punti forti: formazione specifica da parte solo di una componente del personale

Aree da migliorare: coinvolgimento di tutto il personale, vincere le resistenze alla modernizzazione

2.4.2 La scuola monitora sistematicamente i fattori e gli indicatori interni relativi al cambiamento e la domanda esterna di modernizzazione e innovazione (es. indicatori interni: tasso assenteismo discenti e personale, tassi abbandono, reclami, etc; esterni: reclami dei partner)?

PLAN: **50** - DO: **35** - CHECK: **20** - ACT: **20**

Commenti: poco e non in modo sistematico

Punti forti: monitoraggio di alcuni fattori interni: assenteismo studenti e personale, abbandono scolastico

Aree da migliorare: monitoraggio degli indicatori esterni

2.4.3 La scuola pianifica i cambiamenti che portano alla modernizzazione e all'innovazione (es. diffusione servizi di rete) sulla base di un confronto con studenti, famiglie e altri portatori di interesse?

PLAN: **55** - DO: **45** - CHECK: **35** - ACT: **30**

Commenti: in modo parziale

Punti forti: attuazione di alcuni cambiamenti, per esempio il registro elettronico, nonostante molte resistenze

Aree da migliorare: poco confronto con studenti e famiglie, alle quali spesso viene imposto il cambiamento (voti solo su internet, prenotazione colloqui online, ecc.)

2.4.4 La scuola garantisce lo sviluppo di un sistema efficiente di gestione del cambiamento che consenta di monitorare i progressi dell'innovazione?

PLAN: **50** - DO: **45** - CHECK: **45** - ACT: **40**
Commenti: solo parzialmente, in alcuni ambiti
Punti forti: monitoraggio attraverso il registro elettronico; monitoraggio alternanza
Aree da migliorare: applicazione di modelli di monitoraggio in più campi

2.4.5 La scuola assicura e ottimizza le risorse necessarie per implementare i cambiamenti pianificati?

PLAN: **50** - DO: **45** - CHECK: **35** - ACT: **25**
Commenti: assicura le risorse ma non le ottimizza sempre a dovere
Punti forti: certezza dei punti di partenza
Aree da migliorare: organizzazione e tempistica

2.4.6 La scuola consulta tutti partner, incluse le associazioni di settore più rappresentative, sui cambiamenti pianificati e la loro implementazione?

PLAN: **35** - DO: **30** - CHECK: **25** - ACT: **10**
Commenti: no, solo una piccola parte
Punti forti: inizio di rapporti con associazioni più rappresentative a partire da quest'anno
Aree da migliorare: creazione CTS e maggiore comunicazione

2.4.7 La scuola bilancia gli approcci top-down e bottom-up nella implementazione dei cambiamenti all'interno dell'istituzione?

PLAN: **45** - DO: **35** - CHECK: **30** - ACT: **30**
Commenti: no, al momento l'approccio è principalmente top-down
Punti forti: tentativi di approcci bottom-up in alcune aree di implementazione ma manca autonomia
Aree da migliorare: maggiore fiducia e autonomia del personale

2.4.8 La scuola governa efficacemente il processo del cambiamento attraverso, ad esempio, progetti di benchmarking e confronto delle performance, gruppi di coordinamento, report di follow-up, etc. ?

PLAN: **15** - DO: **15** - CHECK: **15** - ACT: **10**
Commenti: no
Punti forti: collaborazioni a livello di rete scolastica
Aree da migliorare: tutte

2.4.9 La scuola aggiorna i curricula tenendo in considerazione le innovazioni sociali, professionali, scientifiche e altre ancora?

PLAN: **50** - DO: **45** - CHECK: **35** - ACT: **30**
Commenti: solo in modo parziale
Punti forti: nell'aggiornamento dei curricula viene preso in considerazione qualche innovazione sociale e professionale
Aree da migliorare: innovazioni tecniche e scientifiche e professionali devono pesare maggiormente sui curricula

Criterion 3 - PERSONALE

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

- 3.1.1** La Dirigenza analizza regolarmente i bisogni presenti e futuri del personale, tenendo in considerazione i bisogni e le aspettative dei portatori d'interesse?
PLAN: **45** - DO: **45** - CHECK: **20** - ACT: **20**
Commenti: non c'è un'analisi regolare dei bisogni presenti e futuri del personale rapportato ai bisogni dei portatori di interesse, solo una strategia sempre definita
Punti forti: volontà al dialogo sia con il personale che con i portatori di interesse
Aree da migliorare: organizzazione, pianificazione e rielaborazione dei bisogni
-
- 3.1.2** La Dirigenza sviluppa e comunica la politica di gestione delle risorse umane, adottata in coerenza con le strategie e i piani dell'organizzazione, prendendo in considerazione, ad esempio, la necessità di futuri sviluppi di competenze ulteriori?
PLAN: **45** - DO: **40** - CHECK: **30** - ACT: **30**
Commenti: in modo parziale attraverso corsi di aggiornamento sia per personale docenti che per personale Ata
Punti forti: volontà di approfondimento e miglioramento delle competenze del personale
Aree da migliorare: ampliare la rosa del personale coinvolto
-
- 3.1.3** La Dirigenza assicura (attraverso processi di reclutamento, allocazione e sviluppo) il potenziale di risorse umane necessario per eseguire i compiti affidati e bilanciare compiti e responsabilità?
PLAN: **55** - DO: **55** - CHECK: **40** - ACT: **30**
Commenti: sì, ma le responsabilità e i compiti affidati non sono bilanciati fra il personale
Punti forti: volontà e disponibilità di una parte del personale
Aree da migliorare: coinvolgimento e collaborazione fra tutto il personale
-
- 3.1.4** La Dirigenza supporta il personale nello sviluppo e/o nell'utilizzo delle nuove tecnologie (ad esempio offrendo al personale le necessarie opportunità di formazione, dialogo, assistenza...)?
PLAN: **80** - DO: **80** - CHECK: **50** - ACT: **40**
Commenti: sì, molta disponibilità da parte della dirigenza nell'aiutare e supportare e incentivare l'utilizzo di nuove tecnologie, sia attraverso il dialogo che l'assistenza
Punti forti: disponibilità da parte di alcune figure facenti parte della dirigenza e non, ad aiutare e assistere i colleghi
Aree da migliorare: maggiore organizzazione nell'affrontare l'utilizzo di nuove tecnologie e nel loro reale impiego
-
- 3.1.5** La Dirigenza sviluppa e concorda (con il personale) una chiara politica che comprenda criteri oggettivi per la promozione, la remunerazione, i riconoscimenti e l'assegnazione degli incarichi?
PLAN: **50** - DO: **45** - CHECK: **40** - ACT: **30**
Commenti: sì, attraverso la nomina in collegio docenti e la contrattazione con le RSU
Punti forti: trasparenza
Aree da migliorare: delineazione più chiara dei criteri per i riconoscimenti e l'assegnazione degli incarichi
-
- 3.1.6** La Dirigenza assicura chiarezza e comprensione rispetto alla distribuzione di compiti e responsabilità ad esempio attraverso schemi di lavoro appropriati?
PLAN: **35** - DO: **35** - CHECK: **20** - ACT: **20**
Commenti: gli incarichi e i rispettivi compiti non sono sempre chiari fin dall'inizio e spesso le responsabilità si aggiungono con il tempo
Punti forti: organizzazione del lavoro di ogni singolo componente della dirigenza
Aree da migliorare: predisposizione di schemi di lavoro dove siano elencati in modo chiaro i compiti e le responsabilità
-
- 3.1.7** La Dirigenza definisce le competenze gestionali e di leadership necessarie per definire i profili per l'assegnazione e la suddivisione dei compiti?
PLAN: **40** - DO: **40** - CHECK: **35** - ACT: **35**
Commenti: solo per le figure strumentali o quando richiesto da normativa
Punti forti: esistenza di un modello per nomina a figura strumentale da cui poter partire
Aree da migliorare: poter avere per tutti gli incarichi un modello su cui definire le competenze del personale, facendo ricorso anche alla scheda del docente compilata su Polis
-
- 3.1.8** La Dirigenza garantisce pari opportunità, il rispetto per le persone diversamente abili e per ogni tipo di differenza (di genere, orientamento sessuale, età, appartenenza culturale e religione), salvaguardando al tempo stesso i piani educativi e i requisiti formativi e didattici?
PLAN: **100** - DO: **100** - CHECK: **100** - ACT: **100**
Commenti: sì
Punti forti: piena garanzia di pari opportunità per tutti
Aree da migliorare: nessuna
-
- 3.1.9** La Dirigenza assicura quelle condizioni che contribuiscono a realizzare un ragionevole equilibrio tra la vita privata e la vita lavorativa del personale?
PLAN: **40** - DO: **40** - CHECK: **25** - ACT: **25**
Commenti: spesso il carico di lavoro sommato alle responsabilità e doveri della docenza, porta via molto tempo alla vita privata.
Punti forti: consapevolezza dell'aggravio di lavoro da parte della dirigenza
Aree da migliorare: distribuzione più ampia ed equa delle responsabilità
-
- 3.1.10** La Dirigenza tiene in particolare considerazione i bisogni dei dipendenti svantaggiati e diversamente abili?
PLAN: **100** - DO: **100** - CHECK: **100** - ACT: **100**
Commenti: sì
Punti forti: considerazione dei bisogni dei dipendenti svantaggiati e diversamente abili e umanità da parte della dirigenza
Aree da migliorare: nella distribuzione degli incarichi considerare i problemi dei dipendenti svantaggiati

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

- 3.2.1** La Dirigenza identifica e classifica le competenze presenti a livello di singoli individui e dell'intera istituzione?
 PLAN: **40** - DO: **40** - CHECK: **35** - ACT: **35**
 Commenti: solo in modo parziale e quando la normativa lo richiede
 Punti forti: scheda del docente su Polis per una prima individuazione
 Aree da migliorare: conoscenza e identificazione delle competenze del personale attraverso un'autocertificazione o C.V.
-
- 3.2.2** La scuola discute, stabilisce e comunica una strategia per lo sviluppo delle competenze? Questo include l'accordo su un piano generale di formazione basato sui bisogni presenti e futuri individuali e dell'organizzazione (con la distinzione, ad es, fra attività formative obbligatorie e opzionali)?
 PLAN: **55** - DO: **55** - CHECK: **40** - ACT: **30**
 Commenti: attraverso l'approvazione in collegio docenti dei corsi di aggiornamento obbligatori o opzionali
 Punti forti: comunicazione
 Aree da migliorare: il dialogo e la discussione sull'individuazione delle attività da organizzare
-
- 3.2.3** La scuola sviluppa, in accordo con il personale, piani di formazione e sviluppo per tutto il personale?
 PLAN: **55** - DO: **55** - CHECK: **40** - ACT: **30**
 Commenti: sì, sia per il personale docente che ATA
 Punti forti: accettazione di suggerimenti ed idee
 Aree da migliorare: indagine sulle reali necessità
-
- 3.2.4** La scuola sviluppa competenze di gestione, di leadership e di relazione con il personale, i discenti, le famiglie e i partner?
 PLAN: **45** - DO: **40** - CHECK: **30** - ACT: **20**
 Commenti: ancora in modo parziale
 Punti forti: le competenze proprie di parte del personale, alcune attività svolte nel passato con la psicologa
 Aree da migliorare: attività formative sulla comunicazione
-
- 3.2.5** La scuola sviluppa e promuove metodologie di formazione aggiornate (approcci multimediali, e-learning, blended learning, ricerca-azione, ecc)?
 PLAN: **45** - DO: **45** - CHECK: **40** - ACT: **30**
 Commenti: in modo parziale in quanto si è iniziato solo da due anni a incentivare metodologie di formazione aggiuntive
 Punti forti: e-learning, blended-learning e approcci multimediali
 Aree da migliorare: estendere questo tipo di metodologie e di formazione a tutto il personale
-
- 3.2.6** La scuola pianifica attività di formazione e sviluppa tecniche di comunicazione sulla gestione dei rischi, dei conflitti di interesse e sul codice di condotta?
 PLAN: **40** - DO: **40** - CHECK: **30** - ACT: **30**
 Commenti: in modo parziale, prevalente attività su gestione dei rischi
 Punti forti: conoscenza individuale di parte del personale per autoaggiornamento
 Aree da migliorare: approfondire attività su codice di condotta
-
- 3.2.7** La scuola valuta gli impatti dei piani di formazione e sviluppo in relazione ai costi delle attività attraverso il monitoraggio, l'analisi costi/benefici, l'effettiva comunicazione dei contenuti formativi a tutto il personale e misurarne l'impatto sulle pratiche educative / metodologie?
 PLAN: **50** - DO: **50** - CHECK: **40** - ACT: **30**
 Commenti: solo in parte, mancano strumenti sistematici di analisi dei costi/benefici
 Punti forti: piena consapevolezza dei costi
 Aree da migliorare: un monitoraggio più attento sui costi/benefici e sull'impatto sulle pratiche educative
-
- 3.3 - Coinvolgere il personale attraverso lo sviluppo del dialogo e dell'empowerment**
- 3.3.1** La scuola ricerca l'accordo/consenso con il personale su obiettivi e modalità di misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi?
 PLAN: **45** - DO: **40** - CHECK: **35** - ACT: **20**
 Commenti: non essendo ancora partita una misurazione adeguata sul raggiungimento di tutti gli obiettivi, la scuola al momento ricerca un accordo implicito sugli obiettivi da raggiungere
 Punti forti: una prima misurazione su alcuni obiettivi (successo scolastico, dati Invalsi) da cui partire
 Aree da migliorare: coinvolgimento maggiore del personale
-
- 3.3.2** La scuola promuove una cultura di comunicazione aperta e di dialogo e incoraggia il lavoro di gruppo?
 PLAN: **55** - DO: **55** - CHECK: **50** - ACT: **40**
 Commenti: sì, attraverso lavoro di commissioni e dialogo fra le varie componenti del personale
 Punti forti: la collaborazione di una parte del personale
 Aree da migliorare: apertura al dialogo deve essere condivisa da tutti, con scambio di vedute e critiche costruttive
-
- 3.3.3** La scuola crea proattivamente un ambiente che favorisca la formulazione di idee e suggerimenti da parte del personale e sviluppa modalità appropriate allo scopo (modelli per la formulazione e raccolta di suggerimenti, lavori di gruppo, brainstorming)?
 PLAN: **45** - DO: **45** - CHECK: **40** - ACT: **35**
 Commenti: sì, esiste un ambiente favorevole alla formulazione di nuove idee o suggerimenti, ma non esistono modalità appropriate allo scopo
 Punti forti: apertura al dialogo e ai suggerimenti da parte del personale e dei portatori di interesse
 Aree da migliorare: una modalità che sia adeguata e che renda più semplice e veloce la comunicazione e formulazione di nuove idee e/o suggerimenti
-
- 3.3.4** La scuola coinvolge il personale e i loro rappresentanti nello sviluppo di piani e strategie, nella definizione degli obiettivi, nella progettazione di processi e nella definizione e attuazione delle azioni di miglioramento?
 PLAN: **45** - DO: **45** - CHECK: **40** - ACT: **35**
 Commenti: in modo parziale, attraverso gli organi collegiali adeguati
 Punti forti: il coinvolgimento di una parte del personale
 Aree da migliorare: maggiore chiarezza e organizzazione, maggiore coinvolgimento del personale
-

3.3.5 La scuola conduce regolarmente indagini sul personale e ne pubblica i relativi risultati/sintesi/interpretazioni?

PLAN: **20** - DO: **0** - CHECK: **0** - ACT: **0**

Commenti: molto parziali

Punti forti: intenzione di proporre un questionario al personale entro la fine dell'anno scolastico

Aree da migliorare: progettazione di questionari di soddisfazione ecc.

3.3.6 La scuola garantisce al personale l'opportunità di esprimere la propria opinione sulle figure di leadership ?

PLAN: **40** - DO: **40** - CHECK: **30** - ACT: **30**

Commenti: non sempre il personale esprime la propria opinione in modo esplicito e chiaro; solo le figure strumentali presentano una relazione sul lavoro eseguito al collegio docenti.

Punti forti: apertura al confronto di una parte delle figure della leadership

Aree da migliorare: accettazione delle critiche da parte di alcuni componenti della leadership; la divisione ancora esistente fra una parte del personale che porta a volte a diffondere opinioni negative su alcune figure "in maniera indiretta"

3.3.7 La scuola consulta i rappresentanti del personale (ad es. i sindacati) ?

PLAN: **75** - DO: **65** - CHECK: **60** - ACT: **55**

Commenti: sì

Punti forti: apertura al dialogo e alle richieste dei rappresentanti del personale

Aree da migliorare: maggiori relazioni verbali con RSU e il personale

Criterion 4 - PARTNERSHIP E RISORSE

4.1 - Sviluppare e implementare relazioni con i partner chiave

4.1.1 La scuola identifica i partner strategici?

PLAN: **70** - DO: **60** - CHECK: **30** - ACT: **10**

Commenti: sì, a partire da questo anno la scuola si è concentrata a identificare i partner strategici con la collaborazione dei componenti della Dirigenza (ordine dei geometri, agenzie turistiche, associazione albergatori, studi commercialisti, Asl, ecc., Comune di Desenzano, ecc., rete della salute, rete della Valsabbia, reti con altri istituti per corsi di aggiornamento, scambi con altre scuole all'estero, ecc.)

Punti forti: idee chiare su chi possano essere i partner strategici e "utili" alla scuola

Aree da migliorare: organizzazione

4.1.2 La scuola stabilisce con i propri partner accordi di collaborazione coerenti con la natura delle relazioni?

PLAN: **65** - DO: **55** - CHECK: **30** - ACT: **10**

Commenti: sì, con contratti di partnership, collaborazioni, ecc. ma gli accordi di collaborazione sono appena iniziati

Punti forti: disponibilità da parte dei partner alla collaborazione

Aree da migliorare: organizzazione

4.1.3 La scuola definisce i compiti di gestione e le responsabilità di ciascuna delle parti, inclusi i controlli e la valutazione?

PLAN: **50** - DO: **50** - CHECK: **25** - ACT: **10**

Commenti: solo in modo parziale, anche perché si è solo all'inizio del percorso. Sono ben definiti i compiti di gestione e delle responsabilità di entrambe le parti, forse manca a volte una definizione chiara del tipo di controllo e di valutazione da adottare caso per caso

Punti forti: inizio delle partnership con definizione compiti e responsabilità

Aree da migliorare: definizione dei controlli e della valutazione

4.1.4 La scuola svolge regolarmente attività di monitoraggio, misurazione e valutazione dei processi e dei risultati delle partnership?

PLAN: **40** - DO: **35** - CHECK: **15** - ACT: **15**

Commenti: in modo molto parziale, avendole sottoscritte solo da quest'anno. Sono state monitorate, ma non in modo regolare le attività di poche attività (soprattutto a livello di reti scolastiche) per capire se erano valide o meno.

Punti forti: esperienze di partnership con altre scuole, anche se il monitoraggio non è stato sistematico ed è mancata una misurazione oggettiva

Aree da migliorare: organizzazione di un sistema di misurazione e valutazione

4.1.5 La scuola stimola e organizza partnership orientate all'esecuzione di specifici compiti e sviluppa e attua progetti congiunti con altre istituzioni pubbliche?

PLAN: **80** - DO: **80** - CHECK: **40** - ACT: **40**

Commenti: sì, soprattutto a partire da quest'anno

Punti forti: rete scolastica per corso di aggiornamento sulla sicurezza, Asl, Comune di Desenzano per collaborazioni

Aree da migliorare: ampliamento delle partnership

4.1.6 La scuola sviluppa partnership multifunzionali usando differenti risorse per contribuire al processo educativo dei discenti e alla formazione dei docenti in una prospettiva di apprendimento continuo?

PLAN: **80** - DO: **80** - CHECK: **40** - ACT: **40**

Commenti: sì, educazione alla salute, educazione stradale, progetti in accordo con Asl e Ospedale Desenzano, progetti di educazione all'ambiente e di riqualificazione edilizia eco-sostenibile, ecc.)

Punti forti: le diverse aree coinvolte nei progetti che allargano la sfera delle competenze dei discenti e anche del personale

Aree da migliorare: un'organizzazione più sistematica con relativi monitoraggio e valutazione

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

4.2.1 La scuola assicura una politica attiva di informazione circa la gestione dell'organizzazione, etc?

PLAN: **90** - DO: **90** - CHECK: **70** - ACT: **70**

Commenti: sì, attraverso sia gli avvisi che il sito sempre aggiornato della scuola, nel quale si possono trovare informazioni su tutte le attività della scuola

Punti forti: buona funzionalità del sito

Aree da migliorare: coinvolgimento delle famiglie

4.2.2 La scuola incoraggia il coinvolgimento attivo dei discenti/delle famiglie stimolandoli ad esprimere i propri bisogni?

PLAN: **75** - DO: **75** - CHECK: **50** - ACT: **40**

Commenti: la scuola è aperta a ogni tipo di suggerimento ed espressione di idee, il dialogo è sempre vivo

Punti forti: soprattutto gli studenti hanno anche la possibilità di esprimere le proprie opinioni, anche attraverso organi competenti come il comitato studentesco. Per la famiglie, il personale è sempre disponibile al dialogo

Aree da migliorare: possibilità di esprimere i propri bisogni da parte della famiglie tramite la predisposizione di appositi moduli (magari online) in cui ognuno possa esprimere una propria opinione

4.2.3 La scuola incoraggia il coinvolgimento attivo dei discenti/delle famiglie in questioni inerenti la vita scolastica, compresa la definizione di piani di azione relativi alla gestione dell'organizzazione e ai processi decisionali

PLAN: **50** - DO: **50** - CHECK: **40** - ACT: **40**

Commenti: le famiglie vengono contattate per essere informate su alcune attività o questioni inerenti la vita scolastica (scambi, alternanza, disciplina, ecc.) ma solo nel consiglio di istituto vi è un fattivo coinvolgimento sia dei discenti che delle famiglie

Punti forti: disponibilità all'ascolto e alla partecipazione delle famiglie

Aree da migliorare: maggiore coinvolgimento delle famiglie nell'assunzione delle decisioni anche per responsabilizzarle

4.2.4 La scuola raccoglie sistematicamente e recepisce i suggerimenti, i reclami e le richieste di studenti e famiglie, li raccoglie in maniera appropriata, elabora le informazioni e diffonde i risultati?

PLAN: **35** - DO: **35** - CHECK: **20** - ACT: **20**

Commenti: non c'è un sistema organico di raccolta dei suggerimenti/reclami

Punti forti: i reclami, i suggerimenti e le richieste vengono tenuti in considerazione

Aree da migliorare: produzioni di appositi moduli (magari online) per suggerimenti e reclami per poterli poi rielaborare ed eventualmente diffondere i risultati

4.2.5 La scuola assicura la trasparenza dell'organizzazione, delle sue decisioni e delle sue attività?

PLAN: **100** - DO: **100** - CHECK: **85** - ACT: **75**

Commenti: sì

Punti forti: sul sito della scuola sono presenti non solo le informazioni che riguardano la vita scolastica, ma anche la parte finanziaria, il codice disciplinare, il regolamento scolastico, ecc.

Aree da migliorare: riscontro con le famiglie e gli studenti sulla trasparenza della scuola

4.3 - Gestire le risorse finanziarie

4.3.1 La scuola assicura che le risorse finanziarie siano gestite nel miglior modo possibile allineando la gestione finanziaria agli obiettivi strategici?

PLAN: **90** - DO: **90** - CHECK: **75** - ACT: **75**

Commenti: sì, attraverso il consiglio d'istituto

Punti forti: gestione delle risorse finanziarie chiara e precisa

Aree da migliorare: bisogna mantenere, potenziandola, questa linea di gestione

4.3.2 La scuola assicura la trasparenza finanziaria e dei bilanci?

PLAN: **100** - DO: **100** - CHECK: **90** - ACT: **90**

Commenti: sì, sul sito della scuola è pubblica il consuntivo e l'esercizio finanziario dell'anno scolastico in atto

Punti forti: pubblicazione atti

Aree da migliorare: rendicontazione più "amichevole" accanto a quella ufficiale

4.3.3 La scuola utilizza sistemi innovativi di pianificazione economica e finanziaria (es. controllo di gestione, bilancio pluriennale)?

PLAN: **65** - DO: **65** - CHECK: **60** - ACT: **60**

Commenti: entrambe in modo parziale

Punti forti: gestione separata dei laboratori: ordini separati per ogni laboratorio

Aree da migliorare: razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse e dei laboratori

4.3.4 La scuola tiene sotto controllo i costi dei corsi di formazione e dei servizi offerti?

PLAN: **100** - DO: **100** - CHECK: **100** - ACT: **100**

Commenti: sì

Punti forti: gestione delle risorse finanziarie

Aree da migliorare: nessuna

4.3.5 La scuola introduce analisi comparative dei costi, confrontandosi con istituzioni e organizzazioni diverse?

PLAN: **65** - DO: **60** - CHECK: **60** - ACT: **60**

Commenti: in modo non formalizzato

Punti forti: comparazione dei costi su acquisti di attrezzature tecniche, software, ecc

Aree da migliorare: analisi per riduzione costi più approfondita

4.4 - Gestire le informazioni e la conoscenza

4.4.1 La scuola sviluppa, coerentemente con gli obiettivi strategici ed operativi, un sistema di processi per gestire, conservare e valutare le informazioni e la conoscenza all'interno dell'organizzazione?

PLAN: **35** - DO: **30** - CHECK: **25** - ACT: **20**

Commenti: sì, ma in modo parziale

Punti forti: i dati, le informazioni che sono state utilizzate a fini statistici

Aree da migliorare: organizzazione di processo di gestione, conservazione e valutazione informazione, in futuro anche online

4.4.2 La scuola assicura l'acquisizione, l'elaborazione e l'utilizzo efficace delle informazioni pertinenti provenienti dall'esterno?

PLAN: **55** - DO: **55** - CHECK: **40** - ACT: **30**

Commenti: in modo non formalizzato

Punti forti: acquisizione ed utilizzo informazioni provenienti dall'esterno

Aree da migliorare: organizzazione sistematica e fruttuosa delle informazioni

4.4.3 La scuola assicura, per quanto possibile, che venga conservato e consolidato all'interno dell'organizzazione il patrimonio di conoscenze e informazioni del personale che lascia l'organizzazione?

PLAN: **45** - DO: **45** - CHECK: **40** - ACT: **30**

Commenti: sì, solo per alcuni ambiti in maniera formalizzata (es. archivio alternanza)

Punti forti: condivisione dell'informazioni e delle conoscenze da parte del personale

Aree da migliorare: conservazione delle informazione e della documentazione in modo sistematico

4.4.4 La scuola monitora costantemente le informazioni e la conoscenza all'interno dell'organizzazione assicurandone la rilevanza, correttezza, affidabilità, e l'allineamento con la pianificazione strategica e i bisogni presenti e futuri dei portatori di interesse?

PLAN: **35** - DO: **35** - CHECK: **30** - ACT: **30**

Commenti: non costantemente e in modo sistematico

Punti forti: informazioni e conoscenze monitorate anche se non in un processo organizzato e pianificato

Aree da migliorare: monitoraggio pianificato da introdurre

4.4.5 La scuola assicura a tutto il personale l'accesso alle informazioni e alla conoscenza (materiali e supporti didattici, dati) incluse quelle relative ai cambiamenti interni e ai processi di miglioramento, in base ai compiti e ai ruoli, sviluppando canali interni di informazione quali, ad esempio, intranet, bacheche digitali, newsletter, ecc ?

PLAN: **65** - DO: **65** - CHECK: **30** - ACT: **30**

Commenti: le informazioni sono presenti nel sito (bacheche digitali, intranet, feed)

Punti forti: sito e rete wi-fi interna per utilizzo registro elettronico; postazione informatica riservata ai genitori all'interno della segreteria

Aree da migliorare: potenziare le possibilità che si hanno, anche per diffusione circolari e documentazioni - monitoraggio sull'uso del sito da parte del personale, delle famiglie e degli studenti

4.5 - Gestire la tecnologia

4.5.1 La scuola attua una politica integrata di gestione delle tecnologie coerente con gli obiettivi strategici e operativi ?

PLAN: **80** - DO: **75** - CHECK: **70** - ACT: **50**

Commenti: abbastanza, vi sono state alcune innovazioni come registro elettronico, generazione Web, ecc.

Punti forti: introduzione e utilizzo tecnologie a partire dagli ultimi due anni

Aree da migliorare: gestione delle tecnologie allargata a diverse aree tra cui il monitoraggio delle attività

4.5.2 La scuola applica efficacemente le tecnologie per gestire tutte le attività, compreso il processo di apprendimento e la gestione della conoscenza?

PLAN: **65** - DO: **60** - CHECK: **50** - ACT: **40**

Commenti: solo in alcuni casi (generazione web oppure docenti che applicano le tecnologie al processo di apprendimento)

Punti forti: ampliamento sull'utilizzo delle tecnologie nel processo di apprendimento e gestione della conoscenza

Aree da migliorare: potenziamento al fine del totale coinvolgimento del personale della scuola

4.5.3 La scuola è attenta ai progressi tecnologici e implementa innovazioni significative?

PLAN: **80** - DO: **80** - CHECK: **75** - ACT: **75**

Commenti: sì, considerando le risorse disponibili

Punti forti: introduzione generazione web, acquisto nuovo laboratorio, LIM, corsi di aggiornamento, registro elettronico, acquisto software aggiornati

Aree da migliorare: utilizzo e gestione razionale delle tecnologie e delle attrezzature

4.6 - Gestire le infrastrutture (immobili, attrezzature, materiali)

4.6.1 La scuola bilancia efficacia ed efficienza delle infrastrutture con i bisogni e le aspettative dei discenti/delle famiglie ?

PLAN: **65** - DO: **60** - CHECK: **40** - ACT: **40**

Commenti: efficacia ed efficienza non sempre si incontrano con i bisogni e le aspettative dei portatori di interesse

Punti forti: immobile nuovo con alcuni laboratori di ultima generazione

Aree da migliorare: responsabilizzazione dei discenti nell'uso delle attrezzature

4.6.2 La scuola assicura un uso sicuro, economico ed ergonomico degli spazi e delle attrezzature tecniche, tenendo in considerazione gli obiettivi strategici e operativi, i bisogni individuali del personale, dei discenti e delle famiglie, la cultura locale, i vincoli fisici, etc?

PLAN: **55** - DO: **50** - CHECK: **45** - ACT: **45**

Commenti: sì, nel limite del possibile. Ci sono alcuni difetti insiti nella costruzione dell'edificio stesso (temperatura dei laboratori, luce del sole contro monitor dei computer, spifferi d'aria dalle finestre, ecc.) su cui la scuola non può intervenire

Punti forti: laboratori nuovi

Aree da migliorare: coinvolgimento della provincia a cui spettano gli interventi e gli acquisti

4.6.3 La scuola assicura un'adeguata accessibilità fisica degli edifici tenendo conto dei bisogni e delle aspettative del personale, dei discenti/delle famiglie e di altri eventuali utenti?

PLAN: **85** - DO: **85** - CHECK: **70** - ACT: **70**

Commenti: sì

Punti forti: ascensore, bagni per disabili, scivoli

Aree da migliorare: garantire in ogni aula piena fruibilità degli spazi tenendo conto del rapporto numero/alunni e inserimento di alunni diversamente abili

4.6.4 La scuola garantisce e monitora il mantenimento di edifici, uffici e attrezzature nel rispetto dei vincoli ambientali e assicurando efficienza ed economicità dei costi relativi?

PLAN: **70** - DO: **70** - CHECK: **60** - ACT: **60**

Commenti: sì, nell'ambito delle sue competenze

Punti forti: raccolta differenziata, percorsi progettuali di sensibilizzazione al problema ambientali

Aree da migliorare: maggiore monitoraggio del rapporto fra efficienza ed economicità

4.6.5 La scuola sviluppa una politica integrata per la gestione dei beni fisici, incluso il loro riciclaggio/eliminazione in condizioni di sicurezza, ad es. attraverso una gestione diretta o appaltando all'esterno.?

PLAN: **65** - DO: **65** - CHECK: **40** - ACT: **30**

Commenti: all'interno della scuola sono presenti contenitori per raccolta differenziata e il personale tecnico è addetto al riciclo di alcune attrezzature

Punti forti: riutilizzo di componenti di computer rotti, uso di vecchi computer per alcune semplici attività in classe

Aree da migliorare: organizzazione e gestione dell'eliminazione e riciclaggio in modo più ampio e diffusione dell'informazione

Criterio 5 - PROCESSI

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

- 5.1.1** La scuola identifica, descrive e documenta sistematicamente i processi chiave, assicurando che essi supportino gli obiettivi strategici?
PLAN: **65** - DO: **55** - CHECK: **25** - ACT: **25**
Commenti: in modo parziale, sono stati identificati e documentati alcuni processi chiave, per esempio quelli relativi all'istruzione e la formazione
Punti forti: identificazione di alcuni importanti processi chiave
Aree da migliorare: descrizione (grafica) e documentazione dei processi
-
- 5.1.2** La scuola identifica i titolari dei processi e assegna loro la responsabilità?
PLAN: **70** - DO: **50** - CHECK: **40** - ACT: **20**
Commenti: sì, ma la responsabilità a loro assegnata non è sempre ben esplicitata
Punti forti: ogni processo ha un suo referente
Aree da migliorare: chiarezza nell'assegnazione delle responsabilità e coinvolgimento maggiore del personale nella scelta del titolare (a volte fatta solo dalla Dirigenza)
-
- 5.1.3** La scuola coinvolge il personale e gli altri portatori di interesse nella progettazione e nello sviluppo dei processi chiave?
PLAN: **60** - DO: **60** - CHECK: **35** - ACT: **30**
Commenti: il personale di fatto è coinvolto mentre si è iniziato un percorso di coinvolgimento dei portatori di interesse
Punti forti: disponibilità di una parte del personale – coinvolgimento di tutti i componenti del consiglio di istituto nella vita della scuola; collaborazione attiva con le famiglie e le aziende nell'attivazione dell'alternanza
Aree da migliorare: implementazione del coinvolgimento dei portatori di interesse
-
- 5.1.4** La scuola destina le risorse ai processi in base all'importanza del loro contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici della scuola?
PLAN: **60** - DO: **50** - CHECK: **45** - ACT: **40**
Commenti: in parte ma non in modo sistematico
Punti forti: valutazione dei processi non formalizzata
Aree da migliorare: monitoraggio finale
-
- 5.1.5** La scuola raccoglie, registra e recepisce i requisiti previsti dalla normativa e da altre forme di regolamentazione riguardanti i processi dell'organizzazione, analizzandoli e avanzando proposte di snellimento dei processi stessi?
PLAN: **60** - DO: **60** - CHECK: **45** - ACT: **35**
Commenti: sì, con voti on-line, avvisi e circolari on-line, registro elettronico, ecc
Punti forti: l'utilizzo di strumenti tecnologici per facilitare e snellire i processi
Aree da migliorare: maggiore analisi dei processi dell'organizzazione per individuare ulteriori campi su cui intervenire
-
- 5.1.6** La scuola introduce indicatori di processo e definisce obiettivi di performance orientati al discente?
PLAN: **40** - DO: **40** - CHECK: **30** - ACT: **25**
Commenti: non tutti i processi presentano indicatori formalizzati
Punti forti: nell'ambito disciplinare e didattico sono presenti indicatori di processo e definiti gli obiettivi di performance
Aree da migliorare: adozione e condivisione di indicatori in tutti i processi formativi
-
- 5.1.7** La scuola coordina e gestisce l'interrelazione tra i processi?
PLAN: **40** - DO: **35** - CHECK: **20** - ACT: **20**
Commenti: in modo parziale e non sistematico. I vari processi non sempre vengono collegati fra loro
Punti forti: disponibilità alla collaborazione e al confronto
Aree da migliorare: coordinamento fra i diversi processi in modo organizzato (grafico?)
-
- 5.1.8** La scuola migliora i processi, insieme ai principali portatori di interesse, dopo averne misurato l'efficienza, l'efficacia e i risultati (output e outcome)?
PLAN: **35** - DO: **30** - CHECK: **25** - ACT: **25**
Commenti: al momento non vi sono delle ben definite misurazioni sull'efficienza, l'efficacia e i risultati, se non in alcuni processi
Punti forti: raccolta dati dei risultati finali di alcuni processi principali e gestionali
Aree da migliorare: misurazione al fine dell'analisi e successivo miglioramento
-
- 5.1.9** La scuola analizza e valuta i processi chiave, i rischi e i fattori critici di successo, prendendo in considerazione gli obiettivi dell'organizzazione e i cambiamenti dell'ambiente circostante?
PLAN: **40** - DO: **35** - CHECK: **30** - ACT: **30**
Commenti: sì, vi è un'analisi ma non è sistematica
Punti forti: analisi dei cambiamenti ambiente circostante
Aree da migliorare: sistema organizzato di analisi e valutazione dei rischi e dei fattori critici di successo
-
- 5.1.10** La scuola identifica, progetta e realizza processi di miglioramento dei servizi per i discenti/le famiglie e li comunica agli stakeholder?
PLAN: **75** - DO: **70** - CHECK: **50** - ACT: **40**
Commenti: sì, soprattutto negli ultimi due anni vi è stata un'accelerazione dei processi di miglioramento, puntualmente comunicati a gran parte dei portatori di interesse
Punti forti: spinta verso l'innovazione e la maggiore efficacia dei servizi erogati
Aree da migliorare: rilevazione delle opinioni dei portatori di interesse
-
- 5.1.11** La scuola misura e rivede l'efficacia dei cambiamenti introdotti nei processi e fa benchlearning per orientare al miglioramento?
PLAN: **35** - DO: **35** - CHECK: **30** - ACT: **30**
Commenti: al momento non vi è una misurazione e un monitoraggio sistematico sull'efficacia dei cambiamenti, solo uno scambio di idee fra il personale. No benchlearning o benchmarking, se non attraverso i dati che provengono direttamente dal Ministero

Punti forti: i dati che arrivano attraverso il confronto dai dati Invalsi e Ministero
Aree da migliorare: misurazione dell'efficacia dei processi di cambiamento attraverso dei questionari, ecc.

5.2 - Sviluppare ed erogare servizi e prodotti orientati al territorio/ai clienti

- 5.2.1** La scuola coinvolge i discenti/le famiglie e altri stakeholder nella progettazione e nel miglioramento di servizi e prodotti ?
PLAN: **75** - DO: **75** - CHECK: **60** - ACT: **55**
Commenti: il coinvolgimento dei discenti avviene attraverso i rappresentanti di classe e d'istituto, delle famiglie principalmente attraverso il consiglio d'istituto. Al momento non vi è il coinvolgimento di altre parti di portatori di interesse
Punti forti: lavoro del consiglio di istituto e del collegio docenti, progetto di formazione del CTS
Aree da migliorare: il coinvolgimento di enti esterni territoriali in modo più sistematico
-
- 5.2.2** La scuola definisce linee guida e regolamenti chiari per informare gli studenti/le famiglie e i portatori di interesse usando un linguaggio facilmente comprensibile?
PLAN: **90** - DO: **90** - CHECK: **75** - ACT: **65**
Commenti: sì
Punti forti: i regolamenti e il POF attualmente in uso
Aree da migliorare: utilizzo di una comunicazione più "amichevole"
-
- 5.2.3** La scuola assicura la disponibilità di informazioni appropriate e affidabili allo scopo di aiutare e sostenere i discenti/le famiglie e gli altri principali portatori di interesse?
PLAN: **90** - DO: **90** - CHECK: **80** - ACT: **75**
Commenti: sì, anche se a volte le informazioni non sono facilmente reperibili per chi non può utilizzare Internet
Punti forti: il sito con tutta la documentazione e le informazioni presenti e facilmente consultabili, incontri con i genitori per illustrare nuovo uso del registro elettronico; postazione informatica attrezzata riservata alle famiglie in segreteria
Aree da migliorare: incentivare incontri di formazione per le famiglie sull'utilizzo del sistema informatico
-
- 5.2.4** La scuola promuove l'accessibilità dell'organizzazione (ad es. orari di apertura flessibili, etc)?
PLAN: **80** - DO: **80** - CHECK: **75** - ACT: **75**
Commenti: sì, soprattutto per quanto riguarda il servizio di iscrizione on-line e i colloqui con i docenti
Punti forti: disponibilità del personale
Aree da migliorare: apertura al pubblico della segreteria alunni almeno una volta al pomeriggio
-
- 5.2.5** La scuola promuove la comunicazione elettronica e l'interazione con gli studenti/famiglie e gli altri portatori di interesse?
PLAN: **70** - DO: **70** - CHECK: **30** - ACT: **30**
Commenti: sì, soprattutto a partire da quest'anno
Punti forti: prenotazione colloqui on-line, registro elettronico, disponibilità di scambiare e-mail con le famiglie e invio materiale didattico di una parte del personale
Aree da migliorare: costruzione di una piattaforma e-learning per gli studenti
-
- 5.2.6** La scuola introduce sistemi funzionali per la gestione delle richieste e dei reclami?
PLAN: **30** - DO: **30** - CHECK: **10** - ACT: **10**
Commenti: non in modo formalizzato
Punti forti: disponibilità all'ascolto da parte della dirigenza e del personale
Aree da migliorare: organizzazione di una modulistica per i reclami e/o suggerimenti
-
- 5.2.7** La scuola fornisce opportunità per l'apprendimento continuo e ne discute con i discenti/le famiglie?
PLAN: **50** - DO: **50** - CHECK: **35** - ACT: **30**
Commenti: corsi di aggiornamento, iniziative di orientamento in entrata e in uscita, alternanza, conferenze e spazi espositivi
Punti forti: alternanza
Aree da migliorare: maggiore raccordo con il territorio e attività di placement
-
- 5.2.8** La scuola valuta e migliora l'adeguatezza dei servizi offerti ai discenti/alle famiglie e agli altri portatori di interesse conducendo indagini regolari?
PLAN: **30** - DO: **10** - CHECK: **10** - ACT: **10**
Commenti: non in modo formalizzato
Punti forti: del personale ad avviare di raccolta e analisi dati
Aree da migliorare: redazione di questionari di rilevazione del livello di gradimento

5.3 - Innovare i processi coinvolgendo la comunità locale/i clienti

- 5.3.1** La scuola apprende attivamente dalle innovazioni di altre organizzazioni a livello locale, nazionale e internazionale?
PLAN: **45** - DO: **40** - CHECK: **30** - ACT: **30**
Commenti: sono attivi scambi con istituti, anche a livello internazionale, per un proficuo confronto
Punti forti: disponibilità alla collaborazione
Aree da migliorare: redazione report degli scambi
-
- 5.3.2** La scuola coinvolge i portatori di interesse nelle innovazioni (ad es. sperimentando nuovi servizi amministrativi elettronici)?
PLAN: **55** - DO: **55** - CHECK: **35** - ACT: **25**
Commenti: sì, anche se ancora in modo parziale
Punti forti: introduzione di alcuni servizi come le prenotazioni colloqui on-line o il registro elettronico
Aree da migliorare: coinvolgimento dei portatori di interesse, per capire dove e cosa migliorare
-
- 5.3.3** La scuola rende disponibili le risorse necessarie per le innovazioni?
PLAN: **80** - DO: **80** - CHECK: **50** - ACT: **45**
Commenti: sì, compatibilmente con le risorse erogate
Punti forti: priorità degli investimenti sia nella didattica sia nei servizi erogati
Aree da migliorare: introduzione di analisi comparative e sistematiche
-
- 5.3.4** La scuola identifica, analizza e supera attivamente gli ostacoli all'innovazione e al rinnovamento?
PLAN: **65** - DO: **55** - CHECK: **35** - ACT: **20**

Commenti: la scuola identifica gli ostacoli anche se non attraverso un'analisi dettagliata

Punti forti: consapevolezza degli ostacoli da superare

Aree da migliorare: dettagliata dei motivi delle resistenze per trovare le modalità più corrette per superarle

Criterion 6 - RESULTS ORIENTED TO STUDENTS/FAMILIES

6.1 - I risultati della misurazione della soddisfazione del territorio/dei clienti

Si tratta di misure della percezione dei clienti relativamente alla scuola (ottenute per esempio attraverso indagini conoscitive, gruppi di ascolto, ecc.)

6.1.1 Soddisfazione dei genitori

. È disponibile l'indicatore del livello di soddisfazione dei genitori? Sì

TREND 20 - OBIETTIVI: 20 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

6.1.2 Soddisfazione complessiva degli studenti

. È disponibile l'indicatore del livello di soddisfazione complessiva degli studenti? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

6.1.3 Soddisfazione degli studenti a fine corso

. È disponibile l'indicatore del livello di soddisfazione degli studenti a fine corso? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

6.1.4 Accessibilità agli uffici

. È disponibile l'indicatore del livello di accessibilità agli uffici? No

6.2 - Gli indicatori di orientamento ai discenti/alle famiglie

Si tratta di misure interne alla scuola utilizzate da quest'ultima per monitorare, analizzare, prevedere e migliorare le proprie prestazioni e le percezioni dei clienti esterni.

6.2.1 Reclami e osservazioni

. È disponibile l'indicatore del livello di reclami e osservazioni? Sì

TREND 20 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

6.2.2 Partecipazione delle famiglie ai diversi momenti/eventi della vita scolastica

. È disponibile l'indicatore del livello di partecipazione delle famiglie ai diversi momenti/eventi della vita scolastica? No

Criterion 7 - RESULTS RELATIVE TO PERSONNEL

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

Si tratta di misure della percezione del personale relativamente alla scuola (ottenute per esempio attraverso indagini conoscitive, gruppi di ascolto, interviste, valutazioni strutturate, ...)

7.1.1 Soddisfazione del personale

. È disponibile l'indicatore del livello di soddisfazione del personale? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

7.2 - Gli indicatori di risultato del personale

Si tratta di misure interne alla scuola utilizzate da quest'ultima per monitorare, analizzare, prevedere e migliorare le proprie prestazioni e le percezioni del proprio personale.

7.2.1 Formazione del personale docente

. È disponibile l'indicatore del livello di formazione del personale docente? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

7.2.2 Formazione del personale ATA

. È disponibile l'indicatore del livello di formazione del personale ATA? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

7.2.3 Conformità al piano di formazione docenti

. È disponibile l'indicatore del livello di conformità al piano di formazione docenti? No

7.2.4 Conformità al piano di formazione personale ATA

. È disponibile l'indicatore del livello di conformità al piano di formazione personale ATA? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

7.2.5 Copertura aree formazione docenti

. È disponibile l'indicatore del livello di copertura aree formazione docenti? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

Criterion 8 - RESULTS RELATIVE TO SOCIETY

8.1 - I risultati sociali percepiti dai portatori di interesse

Si tratta di misure della percezione della società relativamente alla scuola (ottenuta, per esempio, attraverso indagini conoscitive, rapporti, riunioni aperte al pubblico, incontri con rappresentanti pubblici o autorità)

8.1.1 Percezione della comunità in cui la scuola opera

. È disponibile l'indicatore del livello di percezione della comunità in cui la scuola opera? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

8.2 - Gli indicatori della performance sociale dell'organizzazione

Si tratta di misure interne alla scuola utilizzate da quest'ultima per monitorare, analizzare, prevedere e migliorare le prestazioni e la percezione della comunità.

8.2.1 Riconoscimenti e premi ricevuti a livello locale e/o nazionale/europeo

. È disponibile l'indicatore del livello di riconoscimenti e premi ricevuti a livello locale e/o nazionale/europeo? No

8.2.2 Rapporti attivi con soggetti del territorio

. È disponibile l'indicatore del livello di rapporti attivi con soggetti del territorio? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

8.2.3 Visibilità del territorio

. È disponibile l'indicatore del livello di visibilità del territorio? No

Criterion 9 - RESULTS RELATIVE TO KEY PERFORMANCE

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

Si tratta di misure operative utilizzate dalla scuola per monitorare, analizzare, prevedere e migliorare i probabili risultati chiave di prestazione.

9.1.1 Variazione % del numero di iscrizioni rispetto all'anno precedente

. È disponibile l'indicatore del livello di variazione % del numero di iscrizioni rispetto all'anno precedente? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

9.1.2 Successo formativo degli studenti

. È disponibile l'indicatore del livello di successo formativo degli studenti? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

9.2 - I risultati interni

Si tratta della misura dei risultati chiave pianificati dalla scuola, in relazione ai suoi fini e obiettivi

9.2.1 Efficienza nel raggiungere gli obiettivi

. È disponibile l'indicatore del livello di efficienza nel raggiungere gli obiettivi? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

9.2.2 Rapporti di partnership

. È disponibile l'indicatore del livello di rapporti di partnership? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

9.2.3 Processi di miglioramento

. È disponibile l'indicatore del livello di processi di miglioramento? No

9.2.4 Entrate per finanziamenti non istituzionali

. È disponibile l'indicatore del livello di entrate per finanziamenti non istituzionali? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

9.2.5 Spese per servizi aggiuntivi

. È disponibile l'indicatore del livello di spese per servizi aggiuntivi? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

9.2.6 Spese per investimenti nella didattica

. È disponibile l'indicatore del livello di spese per investimenti nella didattica? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

9.2.7 Spese per investimenti in nuove tecnologie per la didattica

. È disponibile l'indicatore del livello di spese per investimenti in nuove tecnologie per la didattica? Sì

TREND 0 - OBIETTIVI: 0 - CONFRONTI: 0 - COPERTURA: 0

