

Piano di Miglioramento (PDM)  
Dell'istituzione scolastica MIRH010009  
IPSEOA "A. VESPUCCI" di Milano

# Indice

## **1. Priorità, traguardi e obiettivi del Piano di Miglioramento**

- 1.1 Priorità e traguardi espressi nel Rapporto di Autovalutazione (RAV) e obiettivi individuati
- 1.2 Scala di rilevanza degli obiettivi di processo

## **2. Obiettivi di miglioramento (risultati attesi, indicatori di monitoraggio, modalità di rilevazione, azioni previste, tempi, risorse e monitoraggio periodico)**

- 1) Rivedere il progetto alternanza
- 2) Supportare i nuovi docenti, valorizzandone competenze e aspirazioni
- 3) Esprimere una valutazione complessiva dello studente, basata sulla personalizzazione e sull'inclusività. Integrare competenze di profilo con quelle trasversali, definendo indicatori e livelli.
- 4) Rendere le nuove tecnologie più fruibili
- 5) Ampliare le competenze informatiche e l'uso delle nuove tecnologie dei docenti
- 6) Avviare una riflessione sulla valorizzazione/valutazione/autovalutazione dell'insegnamento

## **3. Valutazione, condivisione e diffusione dei risultati del piano di miglioramento**

- 3.1 Valutazione dei risultati raggiunti sulla base degli indicatori relativi ai traguardi del RAV
- 3.2 Processi di condivisione del Piano di Miglioramento all'interno della scuola
- 3.3 Modalità di diffusione dei risultati del PdM sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione scolastica
- 3.4 Componenti del Nucleo di valutazione e loro ruolo

## **1. Priorità, traguardi e obiettivi del Piano di Miglioramento**

1.1 Priorità e traguardi espressi nel Rapporto di Autovalutazione (RAV) e obiettivi individuati

### **Priorità 1**

#### **Successo formativo dello studente visto come persona, cittadino, lavoratore**

Traguardi:

- diminuire di 2 punti/biennio la percentuale di alunni sospesi nelle classi II e IV
- aumentare di 2 punti/biennio la media dei voti all'Esame di Stato, dando centralità alle competenze professionali sviluppate anche in alternanza
- diminuire di almeno 5 punti/biennio la percentuale di non promossi nelle classi IV

Obiettivi funzionali al raggiungimento del traguardo

- 1 Esprimere una valutazione complessiva dello studente, basata sulla personalizzazione e sull'inclusività. Integrare competenze di profilo con quelle trasversali, definendo indicatori e livelli.
- 2 Rivedere il progetto alternanza

### **Priorità 2**

#### **Sostegno e valorizzazione delle risorse umane e crescita della professionalità del corpo docente**

Traguardi

Costruire un processo che partendo dalla valutazione dell'azione didattica di ogni docente permetta, attraverso un piano di aggiornamento mirato, il progressivo miglioramento e allineamento delle competenze del corpo docente per una maggior efficacia dell'azione didattica.

Obiettivi funzionali al raggiungimento del traguardo

- 1 Ampliare le competenze informatiche e l'uso delle nuove tecnologie dei docenti
- 2 Avviare una riflessione sulla valorizzazione/valutazione/autovalutazione dell'insegnamento
- 3 Rendere le nuove tecnologie più fruibili
- 4 Supportare i nuovi docenti, valorizzandone competenze e aspirazioni

## 1.2 Scala di rilevanza degli obiettivi di processo

Calcolo della necessità dell'intervento sulla base di fattibilità e impatto

	Obiettivo di processo	Fattibilità (da 1 a 5)	Impatto (da 1 a 5)	Prodotto: valore che identifica la rilevanza dell'intervento
1	Rivedere il progetto alternanza	5	4	20
2	Supportare i nuovi docenti, valorizzandone competenze e aspirazioni	4	4	16
3	Esprimere una valutazione complessiva dello studente, basata sulla personalizzazione e sull'inclusività. Integrare competenze di profilo con quelle trasversali, definendo indicatori e livelli.	3	5	15
4	Rendere le nuove tecnologie più fruibili	3	4	12
5	Ampliare le competenze informatiche e l'uso delle nuove tecnologie dei docenti	3	4	12
6	Avviare una riflessione sulla valorizzazione/valutazione/autovalutazione dell'insegnamento	2	4	8

## 2. Obiettivi di processo

### 1) Rivedere il progetto alternanza

#### Risultati attesi

Fornire nel contesto lavorativo un apprendimento multidisciplinare (saper fare/essere). Rendere più consapevoli le scelte degli alunni. Costruire una scheda condivisa con tutor aziendali sulle competenze, da valorizzare nella valutazione complessiva.

#### Indicatori di monitoraggio

Misurazione dei livelli delle competenze da acquisire in alternanza. Grado di coerenza tra valutazione interna ed esterna.

## **Modalità di rilevazione**

Sintesi delle schede di valutazione dell'azienda, dei tutor e dello studente, come da procedura.

### **Azioni previste**

#### **a) Valutazione progetto**

##### **Effetti positivi a medio termine**

Una attenta valutazione dei progetti e una attenta analisi dei risultati consentirebbe al gruppo di progettazione di arrivare a una personalizzazione sempre più vicina alle singole esigenze degli allievi.

##### **Effetti positivi a lungo termine**

La validazione dei progetti consentirebbe di arrivare alla trasversalità e alla condivisione tanto auspicate all'interno dei Consigli di Classe, valorizzando le valutazioni espresse dai tutor aziendali nell'ambito della valutazione delle competenze complessive.

#### **b) Presentazione progetto ad alunni e genitori**

##### **Effetti positivi a medio termine**

Coinvolgimento diretto delle famiglie sulla gestione dei progetti, soprattutto per gli aspetti legati alle assegnazioni

##### **Effetti negativi a medio termine**

Elemento di criticità: l'apprensione di alcuni genitori dovuta alla necessità che l'offerta formativa sia allineata alle esigenze aziendali; ad esempio, gli orari di servizio differenti da quelli scolastici.

##### **Effetti positivi a lungo termine**

Crescita della capacità dei ragazzi di affrontare problematiche di tipo organizzativo-strutturale legate alla gestione di spazi e risorse logistiche che non sono di diretta gestione della scuola.

#### **c) Individuazione contatto con le aziende e condivisione progetto formativo**

##### **Effetti positivi a medio termine**

Il contatto con le aziende permette di focalizzare al meglio i descrittori di performance e i descrittori di livello delle competenze da acquisire attraverso l'alternanza e l'esperienza in azienda.

##### **Effetti negativi a medio termine**

Insorgenza di timori più o meno giustificati sulla possibile ingerenza del mondo produttivo sui modelli di valutazione e sulle procedure di verifica di pertinenza della scuola

##### **Effetti positivi a lungo termine**

Definizione sempre più puntuale e continuamente aggiornata, rispetto alle richieste del mondo produttivo, sia delle competenze di profilo sia di quelle trasversali e di cittadinanza

### **Effetti negativi a lungo termine**

Rischio di un abbassamento del livello di condivisione con il mondo produttivo che per sua natura impone tipi e modelli di comportamento diversi da quelli del mondo della formazione e istruzione.

#### **d) Formazione d'aula e laboratorio**

### **Effetti positivi a medio termine**

Un modello formativo, sia d'aula sia di laboratorio, in linea con le richieste del mondo aziendale consente agli allievi una migliore comprensione dei modelli organizzativi e delle richieste di competenze da parte del mercato del lavoro.

### **Effetti positivi a lungo termine**

Acquisizione di una maggiore consapevolezza del valore intrinseco della esperienza che gli allievi andranno a svolgere come prima opportunità di entrare nel mondo del lavoro nel rispetto di criteri di legalità.

#### **e) Designazione tutor scolastico**

### **Effetti positivi a medio termine**

Controllo immediato e preciso dell'effettivo andamento delle esperienze di alternanza di ogni singolo allievo della classe affidata ad ogni singolo tutor, in grado di personalizzare la propria attività.

### **Effetti negativi a medio termine**

Un eccessivo carico di incombenze anche di tipo amministrativo-contabile potrebbe influenzare negativamente il clima di collaborazione invece necessario

### **Effetti positivi a lungo termine**

Maggiore consapevolezza dell'importanza della creazione di un corretto rapporto con le aziende nella gestione degli aspetti legati a sicurezza sul lavoro e rispetto delle norme igienico sanitarie.

#### **f) Monitoraggio e visite aziendali**

### **Effetti positivi a medio termine**

La comprensione diffusa del sistema aziendale e delle priorità a livello produttivo porterebbero la scuola a gestire con migliore livello qualitativo le criticità che insorgono quotidianamente nei rapporti in azienda

### **Effetti positivi a lungo termine**

La diffusa e approfondita conoscenza dei sistemi e comparti produttivi di riferimento porta il tutor scolastico a dare suggerimenti e indicazioni preziose in fase di progettazione, prevenendo innegabili situazioni critiche ancora presenti.

### **Effetti negativi a lungo termine**

La richiesta di un monitoraggio sempre più attento e articolato potrebbe risultare gravoso portare a una disaffezione nei confronti della proposta formativa della scuola, limitandone le ricadute positive.

## Tempi di attuazione delle attività 2016/2017

Attività	Set	Ott	Nov	Dic	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu
Predisposizione modulistica e data base per la gestione del processo di alternanza	azione conclusa									
Formazione e informazione degli allievi e delle famiglie a cura del tutor scolastico	azione periodica e calendarizzata									
Valutazione e validazione delle esperienze e somministrazione questionari di Customer		azione in corso								
Individuazione e assegnazione tutor scolastico		azione conclusa								
Monitoraggio in itinere in azienda		azione periodica e calendarizzata								
Contatto e verifica disponibilità con le aziende del territorio e dei territori limitrofi	azione in corso									
Progettazione annuale percorso di alternanza scuola lavoro (USR)	azione conclusa per a.s. 2015/2016									
Gestione inserimento e qualifica dati aziende coinvolte nel percorso	azione conclusa per a.s. 2015/2016									

## Impegno di risorse umane interne alla scuola

Figure professionali	Tipologia di attività	Ore aggiuntive presunte	Costo previsto	Fonte finanziaria
Docenti (Commissione Alternanza; Tutor di classe)	Progettazione, gestione del data base di riferimento, monitoraggio e qualifica delle aziende coinvolte con supporto ai vari tutor aziendali, sia come docenti di funzione sia come tutor scolastici	450		Apposito finanziamento da parte del MIUR
Personale ATA	Attività di supporto nella fase di rendicontazione formale delle attività di alternanza scuola lavoro.	80		Apposito finanziamento da parte del MIUR

### Monitoraggio periodico dello stato di avanzamento del raggiungimento dell'obiettivo di processo

**1) Data di rilevazione: nel mese successivo al periodo in cui la classe ha svolto l'attività di alternanza; a ottobre la sintesi finale**

#### Indicatori di monitoraggio del processo

Tra le valutazioni degli allievi quanti sono i giudizi insufficienti, sufficienti, buoni e ottimi riferiti alle aziende che li hanno ospitati

#### Strumenti di misurazione

Elaborazione dati che emergono dalle schede di valutazione degli allievi riferite alle aziende che li hanno ospitati e riferiti a accoglienza, disponibilità, trasferibilità, relazioni, apprendimento reale

#### Criticità rilevate

Alcuni tutor non hanno elaborato i dati CS

#### Progressi rilevati

Modifiche/necessità di aggiustamenti



## **2) Data di rilevazione: nel mese successivo al periodo in cui la classe ha svolto l'attività di alternanza; a ottobre la sintesi finale**

### **Indicatori di monitoraggio del processo**

Quanti allievi hanno conseguito valutazioni complessive insufficienti, quanti sufficienti, quanti discrete, quanti buone, quanti ottime e quanti eccellenti

### **Strumenti di misurazione**

Elaborazione dati che emergono dalle schede di valutazione delle aziende sugli allievi riferite a competenze professionali e trasversali di cittadinanza

### **Criticità rilevate**

Alcuni tutor non hanno elaborati dati CS

## **2) Data di rilevazione: 10/09/2016**

### **Indicatori di monitoraggio del processo**

Numero di allievi che hanno portato a termine l'esperienza di alternanza, svolgendo il 100% del percorso progettato, in termine di numero di giorni effettuati

### **Strumenti di misurazione**

Scheda di presenza elaborata dall'Istituto e validata in azienda

## **3) Data di rilevazione: 10/09/2016**

### **Indicatori di monitoraggio del processo**

Valutare quanti sono i docenti che hanno espresso una valutazione finale che abbia tenuto conto delle valutazioni dei singoli emerse dalle esperienze di alternanza

### **Strumenti di misurazione**

Questionario Customer per i docenti

### **Criticità rilevate**

La difficoltà oggettiva resta la pianificazione delle attività di alternanza per l'elevato numero di esperienze in azienda da progettare e la fase della loro rendicontazione formale, che vede l'impiego di piattaforme digitali diverse da parte del MIUR e da parte degli USR.

Questo il numero delle esperienze progettate :

817 le esperienze di alternanza per il percorso quinquennale suddivise per le classi:

290 tirocini aziendali curriculari per i settori EN, SV e AT - n. ore 160

289 tirocini aziendali curriculari per i settori EN, SV e AT - n. ore 160

248 tirocini aziendali curriculari per i settori EN, SV e AT - n. ore 80

Un aspetto critico che si è ripresentato in modo più evidente è la difficoltà nel reperire aziende disponibili ad accogliere gli allievi del percorso di Accoglienza Turistica

Non è stato somministrato il questionario di Customer per docenti

### **Progressi rilevati:**

Il livello di soddisfazione, relativamente all'esperienza di alternanza, dell'anno permane molto alto, è pari al 99% per le aziende e al 98% per gli studenti.

La scuola, anche per sopperire alle difficoltà legate alla gestione dei numerosi dati relativi all'esperienza di stage di ciascuno studente e alla rendicontazione puntuale della stessa si sta dotando di pacchetti applicativi più moderni e di maggior efficacia.

Si presume un investimento di circa 5000 €

### **Modifiche/necessità di aggiustamenti**

- attuazione di alternanze curriculari, ma anche extra curriculari, estive, alternanze in ambito non formale, mediante le quali portare gli allievi che presentano difficoltà nel percorso scolastico, al conseguimento di qualifica o assolvimento dell'obbligo scolastico in azienda;
- modifica delle schede di valutazione, diversificandone i livelli di acquisizione delle competenze in funzione dell'anno frequentato;
- condivisione dei criteri di valutazione e delle modalità di verifica delle competenze acquisite sia in azienda sia in ambito scolastico;
- maggiore coinvolgimento per far comprendere le diverse modalità di approccio agli allievi;
- **elaborazione e somministrazione del questionario di Customer per docenti**

## **2) Supportare i nuovi docenti, valorizzandone competenze e aspirazioni**

### **Risultati attesi**

Un rapido ed efficace inserimento dei nuovi docenti nelle dinamiche dell'Istituto, valorizzando le competenze riportate nei loro curricula, per contribuire al miglioramento dell'offerta formativa.

Una fattiva collaborazione tra nuovi docenti e i tutor senior che li accompagnano nell'attività didattica.

### **Indicatori di monitoraggio**

Percentuali di adesioni a Commissioni, progetti, corsi di formazione promossi dall'Istituto.  
Livello di soddisfazione rispetto all'esperienza presso l'Istituto

### **Modalità di rilevazione**

Verbali o rendiconti delle Commissioni, delle attività, dei progetti e dei corsi di formazione.  
Questionario specifico di gradimento

### **Azioni previste**

**a) Individuare la figura di uno/due docenti senior che possano svolgere le funzioni di tutor per un migliore inserimento dei docenti in ingresso e sostenerne il cambiamento**

#### **Effetti positivi a medio termine**

Accogliere i nuovi docenti e rendere più semplice e rapida la loro integrazione nella nuova realtà.

#### **Effetti positivi a lungo termine**

Maggiore uniformità dell'azione didattica nelle diverse sezioni.

**b) Individuare i reali bisogni formativi dei docenti ed elaborare un piano di formazione**

#### **Effetti positivi a medio termine**

Adeguare le azioni formative alle reali esigenze dei docenti.

#### **Effetti positivi a lungo termine**

Miglioramento dell'azione didattica complessiva.

## Tempi di attuazione delle attività 2016

Attività	Set	Ott	Nov	Dic	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu
Sulla base del bilancio di competenze individuare i bisogni formativi dei docenti ed elaborare il piano di formazione		Azione in corso			Prima bozza					
Individuare la figura di un docente senior che possa svolgere le funzioni di tutor per un migliore inserimento dei docenti in ingresso		Azione in corso								

## Impegno risorse umane interne all'istituto

Figure professionali	Tipologia di attività	Ore aggiuntive presunte	Costo previsto	Fonte finanziaria
Docenti	tutoraggio e supporto nuovi docenti	200		Funzioni strumentali FIS
Personale ATA	supporto	40		FIS
Altre figure	formatori esterni per le necessità formative	30-50		Piano annuale per l'aggiornamento

### 1) Data di rilevazione: 10/09 /2016

#### Indicatori di monitoraggio del processo

Percentuali di adesioni a Commissioni, progetti, corsi di formazione promossi dall'Istituto

Percentuali di questionari di autovalutazione dei docenti compilati

Livello di soddisfazione rispetto all'esperienza presso l'Istituto

#### Strumenti di misurazione

Verbali o rendiconti delle Commissioni, delle attività, dei progetti e dei corsi di formazione.

Questionario specifico di gradimento

Questionario di autovalutazione

Questionari di valutazione dei docenti compilati dalle classi

### **Criticità rilevate:**

Non è stata effettuata la sintesi dei verbali o dei rendiconti

Non è stato somministrato il questionario specifico di gradimento ai nuovi docenti

Il Questionario di autovalutazione è stato compilato solo da 30 docenti su 131

La scuola non ha ancora definito un piano organico di formazione, atteso che la formazione del personale scolastico durante tutto l'arco della vita professionale è un fattore decisivo per il miglioramento e per l'innovazione del sistema educativo italiano.

### **Progressi rilevati:**

È stata individuata una figura strumentale che accolga e segua nel percorso di inserimento i nuovi docenti.

I Questionari di valutazione dei docenti sono stati compilati dalle classi (633 questionari analizzati per un totale di 131 docenti osservati da tutte le 58 classi attive), con una valutazione media dei docenti molto positiva.

Sono state individuate le funzioni strumentali che predisporranno uno strumento di rilevazione dei bisogni e proporranno entro gennaio un piano articolato per la formazione dei docenti.

### **Modifiche/necessità di aggiustamenti**

Si dovrà tenere conto del parere espresso dagli studenti che, pur valutando in modo complessivamente l'attività dei docenti, ha individuato nella trasparenza ed imparzialità della valutazione e nell'incapacità di costruire un clima di classe favorevole all'apprendimento di tutti i punti di maggior criticità dell'azione didattica di tutti i docenti.

Per alcuni docenti si è previsto l'affiancamento di un tutor liberamente scelto dallo stesso docente per avviare un percorso di rafforzamento delle competenze.

Si pensa di riproporre il questionario per la valutazione dei docenti anche perché si ritiene che una valutazione pluriennale sia più oggettiva.

Da effettuare la sintesi dei verbali o dei rendiconti.

Elaborazione e somministrazione del questionario.

**3) Data di rilevazione: 10/09 /2017**

**4) Data di rilevazione: 10/09 /2018**

### **3) Esprimere una valutazione complessiva dello studente, basata sulla personalizzazione e sull'inclusività. Integrare competenze di profilo con quelle trasversali, definendo indicatori e livelli.**

#### **Risultati attesi**

Integrare nella valutazione competenze disciplinari, professionali e trasversali. Costruire una griglia finalizzata a una valutazione complessiva che includa le competenze di cittadinanza. Rielaborare in modo condiviso le attività e gli strumenti operativi funzionali alla realizzazione del PAI.

#### **Indicatori di monitoraggio**

Percentuale dei docenti che hanno definito la programmazione per competenze e per livelli.  
Percentuale di CdC di seconda che compilano la certificazione per competenze.  
Autovalutazione dell'efficacia della sperimentazione nella classe pilota.

#### **Modalità di rilevazione**

Verificare che i docenti abbiano elaborato una programmazione per competenze.  
Verificare che le classi seconde abbiano utilizzato la certificazione per competenze.  
Questionario di CS specifico per i docenti delle classi pilota.

#### **Azioni previste**

##### **a) predisporre un modulo per la certificazione per competenze comune a tutte le classi seconde**

##### **Effetti positivi a medio termine**

Coinvolgimento dei docenti nel confronto per definire il modulo.

##### **Effetti positivi a lungo termine**

Arrivare alla condivisione da parte del corpo docente di una valutazione per assi culturali.

##### **b) Costruire un modello che contenga gli elementi fondamentali per una valutazione complessiva che integri le competenze di profilo con quelle di cittadinanza.**

##### **Effetti positivi a medio termine**

Rendere completa, articolata e uniforme la valutazione degli studenti.

##### **Effetti positivi a lungo termine**

Realizzare pienamente una valutazione per competenze condivisa dai docenti e chiara e completa per gli studenti.

**c) Individuare due classi pilota per testare prima degli scrutini il nuovo approccio valutativo per competenze**

**Effetti positivi a lungo termine**

Svolgere gli scrutini sulla base di una attenta definizione degli indicatori e dei livelli per esprimere una valutazione che tenga conto di tutti gli elementi fondamentali.

**d) Predisposizione di prove comuni per classi parallele, formulate in relazione alle competenze di base, individuate dai Dipartimenti di Materie**

**Effetti positivi a medio termine**

Garantire a tutti gli studenti un livello di preparazione in linea con il profilo in uscita.

**Effetti positivi a lungo termine**

Maggiore omogeneità dei livelli di preparazione funzionale alla formazione classi

**e) Rielaborare, consultando i Coordinatori di Classe, i modelli funzionali alla realizzazione del Piano dell'Inclusività, mediante un'articolazione completa delle competenze base e l'individuazione di indicatori specifici per il successo formativo degli alunni Bes**

**Effetti positivi a medio termine**

Ampliare la condivisione delle azioni previste per l'Inclusività in tutti i Consigli di Classe

**Effetti negativi a medio termine**

Creare una percezione di un aggravio del lavoro presso una parte del corpo docente.

**Effetti positivi a lungo termine**

Ottenere una maggiore personalizzazione del percorso formativo.

**Tempi di attuazione delle attività 2016**

Attività	Set	Ott	Nov	Dic	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu
Predisposizione di prove comuni per classi parallele, formulate in relazione alle competenze di base, individuate dai Dipartimenti di Materie			Inserito nell'odg della riunione di Materia di novembre							
Predisporre un modulo per la certificazione per competenze comune a tutte le classi seconde							Inserito nell'odg della riunione di Materia di marzo			

Rielaborare, consultando i Coordinatori di Classe, i modelli funzionali alla realizzazione del Piano dell'Inclusività, mediante un'articolazione completa delle competenze.		Predisposti nuovi modelli – pubblicati sul sito								
Costruire un modello che contenga gli elementi fondamentali per una valutazione complessiva che integri le competenze di profilo con quelle di cittadinanza			Da attuare							
Individuare due classi pilota per testare prima degli scrutini il nuovo approccio valutativo per competenze			Da attuare							

### Impegno di risorse umane interne alla scuola

Figure professionali	Tipologia di attività	Ore aggiuntive presunte	Costo previsto	Fonte finanziaria
Docenti	Tutti i docenti devono pianificare la loro attività didattica in coerenza con il Piano Offerta Formativa			
Altre figure	Coordinatori di Classe; Funzioni Strumentali; docenti del potenziamento; GLI			Fondo di Istituto



## **1) Data di rilevazione: 10/09/2016**

### **Indicatori di monitoraggio del processo**

Percentuale dei docenti che hanno definito la programmazione per competenze e per livelli.  
Percentuale di CdC di seconda che compilano la certificazione per competenze.

### **Strumenti di misurazione**

Verbali dei Consigli di Classe e dei Dipartimenti di materia

### **Criticità rilevate**

Non è stata individuata la classe pilota per la sperimentazione della programmazione; anche gli indicatori specifici non sono quindi stati introdotti.

### **Progressi rilevati**

È stata completata e pubblicata sul sito la programmazione per competenze e per livelli di quasi tutte le materie.

La certificazione per competenze delle classi seconde è stata prodotta, anche se si ritiene utile un'ulteriore revisione delle competenze per assi.

La complessiva valutazione del percorso educativo degli studenti, alla fine dell'anno scolastico, è data dagli esiti degli scrutini e degli esami: il successo formativo generale è sostanzialmente stabile. (Si rimanda per l'analisi di dettaglio al report ottobre 2016 da cui emerge un quadro complessivamente soddisfacente anche se rimane la criticità del quarto anno)

La nuova modalità di svolgimento della terza prova all'Esame di Stato (progettuale) ha prodotto un aumento delle votazioni finali comprese tra 81 e 90 con un aumento della votazione media di un punto.

### **Modifiche/necessità di aggiustamenti**

Da individuare classi pilota e/o da costituire un gruppo di lavoro

Rivedere la scheda di certificazione delle competenze delle classi seconde.

Adeguare l'informatizzazione dello scrutinio.

## **2) Data di rilevazione: 10/09/2017**

### **Indicatori di monitoraggio del processo**

Autovalutazione dell'efficacia della sperimentazione nella classe pilota

### **Strumenti di misurazione**

Questionario di CS specifico per i docenti delle classi pilota

### **Criticità rilevate**

### **Progressi rilevati**

### **Modifiche/necessità di aggiustamenti**

## **4) Rendere le nuove tecnologie più fruibili**

### **Risultati attesi**

Ampliamento degli ambienti digitali per un maggior coinvolgimento delle classi in una didattica laboratoriale; allestimento di una nuova aula digitale con 35 postazioni di lavoro

### **Indicatori di monitoraggio**

Numero e tipologia delle classi che hanno usufruito delle aule multimediali.

### **Modalità di rilevazione**

Moduli appositi

#### **a) Utilizzo del registro elettronico per i docenti nella sede principale**

##### **Effetti negativi a medio termine**

Gestione della documentazione diversa tra docenti impegnati nelle diverse sedi.

##### **Effetti positivi a lungo termine**

Migliore comunicazione scuola famiglia, dematerializzazione dei dati; alleggerimento del lavoro delle segreterie.

#### **b) Implementare il processo di informatizzazione e dematerializzazione delle segreterie**

##### **Effetti positivi a medio termine**

Maggiore efficienza dei reparti e minore sovrapposizione delle diverse figure.

##### **Effetti negativi a medio termine**

Presenza di una resistenza verso il cambiamento di modalità lavorative consolidate.

##### **Effetti positivi a lungo termine**

Ottimizzazione delle prestazioni delle risorse umane

#### **c) Allestire una nuova aula multimediale di ultima generazione**

##### **Effetti positivi**

Consentire a molti più docenti, e conseguentemente studenti, di utilizzare un approccio didattico più attuale

#### **d) Trovare "piattaforme" per la condivisione dei materiali didattici multimediali per consentirne la massima diffusione e il migliore utilizzo**

##### **Effetti positivi a medio termine**

Condividere e diffondere materiali didattici costruiti ad hoc.

##### **Effetti positivi a lungo termine**

Migliorare l'azione didattica anche in relazione all'integrazione e al recupero.

## Tempistica delle attività

Attività	Set	Ott	Nov	Dic	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu
Allestimento di una nuova aula multimediale		Trovare risorse								
Utilizzo del registro elettronico per i docenti nella sede principale		azione in corso								
Formare i docenti rispetto alle TIC		azione in corso								
Implementare il processo di informatizzazione e dematerializzazione delle segreterie		azione in corso								

## Impegno di risorse umane interne alla scuola

Figure professionali	Tipologia di attività	Ore aggiuntive presunte	Costo previsto	Fonte finanziaria
Docenti	Formazione, programmazione, attività	30		
Personale ATA	Supporto e rendicontazione	60		
Altre figure	Formatori esterni	30		

## Impegno finanziario per figure professionali esterne alla scuola e/o beni e servizi

Impegni finanziari per tipologia di spesa	Impegno presunto	Fonte finanziaria
Formatori		
Consulenti		
Attrezzature	26000	Da reperire
Servizi		

## **1) Data di rilevazione: 10/09 /2016**

### **Indicatori di monitoraggio del processo**

Numero e tipologia delle classi che hanno usufruito delle aule multimediali.

### **Strumenti di misurazione**

Moduli appositi

### **Criticità rilevate:**

Le nuove tecnologie non sono ancora patrimonio di tutta la comunità e pertanto costituiscono un punto di criticità e rappresentano la prima richiesta in termini di aggiornamento.

Il passaggio all'utilizzo di una didattica innovativa risulta appena poco più che avviato.

La scuola è in ritardo sul passaggio al digitale.

L'impossibilità di accedere alle risorse PON per l'allestimento di una ulteriore aula multimediale non ha permesso di aumentare il numero delle postazioni.

La presenza di succursali che hanno infrastrutture carenti e non dispongono di collegamenti wireless rallenta il processo di innovazione e di utilizzo, nella didattica, di nuove tecnologie

### **Progressi rilevati**

La scuola sta acquistando pacchetti software che rendano più efficaci e veloci le comunicazioni scuola-famiglia e che permettano una progressiva digitalizzazione dell'amministrazione.

Le segreterie si stanno attrezzando con software nuovi che cambieranno anche il modo di rilevare le assenze, i voti e la comunicazione con le famiglie (introduzione del pacchetto "classe viva" per registro di classe, personale e gestione scrutini, totem rilevazione presenze alunni). L'investimento è forte in termini di impatto sul modo di lavorare ma anche dal punto finanziario.

### **Modifiche/necessità di aggiustamenti**

L'utilizzo crescente dell'aula LIM da parte dei docenti rende necessario l'acquisto di altra strumentazione.

## **2) Data di rilevazione: 10/09 /2017**

## **3) Data di rilevazione: 10/09 /2018**

## 5) Ampliare le competenze informatiche e l'uso delle nuove tecnologie da parte dei docenti

### Risultati attesi

Diffondere l'utilizzo di nuove tecnologie e metodologie nella didattica, organizzando almeno due corsi di aggiornamento annuali per livello (base e avanzato)

### Indicatori di monitoraggio

Numero dei corsi attivati e partecipazione ai corsi organizzati dall'Istituto  
Gradimento dell'offerta formativa proposta dall'Istituto

### Modalità di rilevazione

Verbali dei corsi organizzati dall'Istituto  
Scheda di CS per la valutazione dell'efficacia dell'azione formativa come da procedura PR601

- a) Organizzare corsi di formazione su competenze informatiche di base e avanzate, con particolare attenzione all'uso delle nuove tecnologie per la didattica, utilizzando docenti di potenziamento**

### Effetti negativi a medio termine

È possibile che inizialmente i docenti avvertano un maggiore carico di lavoro.

### Effetti positivi a lungo termine

Le nuove tecnologie miglioreranno l'efficacia dell'azione didattica, offrendo strumenti e materiali di più facile utilizzo per i docenti.

### Tempi di attuazione delle attività

Attività	Set	Ott	Nov	Dic	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu
Organizzare corsi di formazione su competenze informatiche di base e avanzate con particolare attenzione all'uso delle nuove tecnologie per la didattica		Azione da reiterare								
Trovare "piattaforme" per la condivisione dei materiali didattici multimediali per consentirne la		Azione in corso								

massima diffusione e utilizzo										
Formare i docenti all'uso del Registro elettronico per introdurre l'uso almeno nella sede principale		azione da ripetere								

### **1) Data di rilevazione: 10/09 /2016**

#### **Indicatori di monitoraggio del processo**

Numero di corsi attivati e partecipazione ai corsi organizzati dall'Istituto

#### **Strumenti di misurazione**

Verbali dei corsi organizzati dall'Istituto

#### **Criticità rilevate:**

I corsi avviati hanno raggiunto solo una parte dei docenti

Non è stata monitorata puntualmente l'affluenza dei docenti ai corsi

#### **Progressi rilevati:**

Il processo di innovazione è avviato e in particolare:

- . è stata allestita una aula LIM che risulta utilizzata con frequenza (misurare )
- . è stato nominato l'animatore digitale
- . è stato individuato il team per l'innovazione
- . dieci docenti sono iscritti a percorsi di formazione all'interno del PNSD

#### **Modifiche/necessità di aggiustamenti**

È stato possibile svolgere solamente due corsi di formazione destinati al personale docente (il primo su strumenti informatici di base, il secondo sull'uso delle LIM) e il numero dei docenti raggiunti è stato limitato; si rende necessario ripetere questi interventi per raggiungere un sempre maggiore numero di docenti.

### **2) Data di rilevazione: 10/09/2017**

### **3) Data di rilevazione: 10/09/2018**

## **6) Avviare una riflessione sulla valorizzazione/valutazione/autovalutazione dell'insegnamento**

### **Risultati attesi**

Valorizzazione della funzione docente, basata sulla rilevazione e sullo sviluppo delle competenze dei singoli.

### **Indicatori di monitoraggio**

Percentuale di adesione alla autovalutazione.  
Percentuale di adesione alla rilevazione delle necessità formative.

### **Modalità di rilevazione**

Scheda di autovalutazione  
Modulo di rilevazione dei bisogni  
Questionario di valutazione dei docenti da parte degli studenti

### **Azioni previste**

- a) Individuazione dei criteri e delle griglie di valutazione e autovalutazione a opera del Comitato di Valutazione**

#### **Effetti positivi a medio termine**

Aprire un confronto diffuso sul ruolo della qualità dell'azione didattica sull'apprendimento.

#### **Effetti negativi a medio termine**

L'argomento valutazione crea in molti docenti una sorta di diffidenza che può determinare scontri e fratture in seno al Collegio Docenti.

#### **Effetti positivi a lungo termine**

Riflettere sulla propria azione didattica e sulle possibilità di migliorarla.

- b) Condividere criteri e griglie con il Collegio dei Docenti, avviando una riflessione sulla valutazione**

#### **Effetti negativi a medio termine**

Parte del corpo docente potrebbe non condividere l'approccio valutativo, determinando malumori e tensioni.

#### **Effetti positivi a medio termine**

Permettere agli studenti di esprimere i loro giudizi sull'azione didattica comporta una loro maggiore partecipazione e quindi responsabilizzazione.

## Effetti positivi a lungo termine

Appare evidente che l'approccio valutativo è la strada maestra per il miglioramento dell'azione didattica che impatta fortemente sull'apprendimento.

Individuare i punti di debolezza per impostare un processo di superamento degli stessi

## Tempi di attuazione delle attività

Attività	Set	Ott	Nov	Dic	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu
Definizione di criteri condivisi					Conclusa					
Somministrazione questionario								Concluso		
Analisi questionario										Concluso
Condivisione risultati		Concluso Ott. 16								

## Impegno di risorse umane e strumentali

Figure professionali	Tipologia di attività	Ore aggiuntive presunte	Costo previsto	Fonte finanziaria
Docenti del Comitato di Valutazione	Condivisione			
Docenti	Attività collegiale			
Rielaborazione dei dati raccolti				Potenziamento

### 1) Data di rilevazione: 10/09 /2016

#### Indicatori di monitoraggio del processo

Percentuale di adesione alla autovalutazione.

#### Strumenti di misurazione

Scheda di autovalutazione



### **Criticità rilevate:**

1) La Percentuale dei docenti che ha consegnato il Questionario di autovalutazione è bassa (23%): la rilevazione dei bisogni formativi era lasciata alla libera adesione dei docenti e molti non hanno ritenuto di compilare la scheda apposita.

2) Dalle schede compilate dagli alunni emergono due aspetti particolarmente critici:

- il 31% dei docenti ha ottenuto una valutazione bassa in merito all'ambiente in cui si svolgono le lezioni
- il 33% dei docenti ha riportato un dato basso rispetto al comportamento "trasparente/imparziale" con i propri studenti.

### **Progressi rilevati:**

È emerso chiaramente in Collegio che la formazione in servizio costituisce una leva fondamentale per il miglioramento e per ciò è stata individuata una funzione strumentale che, analizzando i bisogni dei docenti, arriverà alla predisposizione di un Piano Annuale di Aggiornamento.

Nel mese di maggio è stata effettuata un'indagine per la valutazione dei docenti (131 docenti attivi nell'a.s. 2015-2016), attraverso la compilazione di un questionario distribuito a tutte le classi (58 classi dal 1° al 5° anno; 633 questionari raccolti).

Complessivamente i risultati della rilevazione evidenziano la percezione positiva che gli studenti hanno dei docenti e appaiono rassicuranti in merito alla capacità degli stessi di svolgere il proprio lavoro con un elevato livello qualitativo:

- il 22,9% dei docenti ha ottenuto una valutazione media complessiva alta ( $> = 4,5$ )
- il 69,5% dei docenti ha ottenuto una valutazione media complessiva soddisfacente
- solo il 7,6%, pari a 10 su 131 insegnanti, ha ottenuto una valutazione media complessiva significativamente più bassa della media di tutto il corpo docente ( $< = 3$ )

Molti docenti hanno condiviso e sostenuto la necessità di introdurre un percorso di valutazione dell'azione didattica che tenga conto del parere espresso degli alunni.

### **Modifiche/necessità di aggiustamenti**

Rivedere l'impianto complessivo della valutazione che, partendo dall'autovalutazione, includa la valutazione degli alunni, ma anche dei colleghi e del Dirigente.

Trovare strumenti per l'acquisizione e rielaborazione degli esiti del sondaggio che alleggeriscano il lavoro di tabulazione

Rispetto al comportamento imparziale e trasparente dell'insegnante con gli studenti si potrebbe stabilire un obiettivo di miglioramento su cui operare nel corso del corrente anno scolastico avviando un percorso di studio sul tema della valutazione.

Riflettere sulla possibilità di utilizzare criteri premiali per la distribuzione del Bonus a docenti che svolgano con particolare efficacia l'azione didattica.

Confrontare il modello valutativo vs modello che tiene conto della "reputazione"

**2) Data di rilevazione: 10/09/2017**

**3) Data di rilevazione: 10/09/2018**

### 3. Valutazione, condivisione e diffusione dei risultati del Piano di Miglioramento

#### 3.1 Valutazione dei risultati raggiunti sulla base degli indicatori relativi ai traguardi del RAV

Entro il mese di settembre vengono raccolti i risultati degli indicatori ed entro ottobre/novembre vengono valutati i risultati ottenuti ed elaborate le proposte di miglioramento per l'anno successivo.

#### 3.2 Processi di condivisione del Piano di Miglioramento all'interno della scuola

<b>Momenti di condivisione interna</b>	<b>Persone coinvolte</b>	<b>Strumenti</b>	<b>Considerazioni nate dalla condivisione</b>
Collegio Docenti di ottobre	Tutti i docenti	Presentazione delle finalità e delle modalità di stesura del PdM	
Commissioni e gruppi di lavoro	Docenti che fanno parte attivamente dei diversi gruppi di lavoro	Riunioni di progettazione e monitoraggio anche in relazione all'Audit esterno della Qualità di Ottobre	
Riunioni dei Coordinamenti di Materia	Docenti	Condivisione delle linee guida per il lavoro di programmazione	
Collegio dei Docenti	Tutti i docenti	Condivisione in itinere del materiale elaborato dal nucleo di valutazione interno e riflessioni sui progetti attivati	
Consiglio d'Istituto	19	Condivisione in itinere del materiale elaborato dal nucleo di valutazione interno	

Annualmente il Piano di Miglioramento viene rivisto e sottoposto all'approvazione del Collegio Docenti

### 3.3 Modalità di diffusione dei risultati del PdM sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione scolastica

Azioni per la diffusione dei risultati del PdM all'interno della scuola

Metodi/Strumenti	Destinatari	Tempi
Presentazione in Collegio Docenti	Docenti	Settembre/ottobre
Pubblicazione sul sito della scuola	Personale scolastico, famiglie, studenti	Settembre/ottobre

Azioni per la diffusione dei risultati del PdM all'esterno

Metodi/Strumenti	Destinatari	Tempi
Pubblicazione sul sito della scuola	Fruitori del sito, in modo particolare enti pubblici e privati con cui la scuola ha consolidati rapporti	Ottobre

### 3.4 Componenti del Nucleo di valutazione e loro ruolo

Nome	Ruolo
Rizzo Piergiovanni	Componente GQ, componente gruppo "Alternanza" e referente percorsi formazione professionale
Songa Fabio Arturo	Vicario e componente GQ
Leone Rosa	Responsabile Gestione del Sistema della Qualità
Schirosi Cristina	Responsabile Inclusività
Calvanese Marina	Componente GQ

Il Nucleo di valutazione si è riunito periodicamente in riunioni formalizzate e in momenti informali, anche con docenti non appartenenti al Nucleo stesso; i vari componenti hanno inoltre elaborato proposte a livello individuale che, in seguito, sono state condivise sia tramite mail, sia in momenti di incontro.

Oltre al coinvolgimento delle diverse componenti scolastiche nella fase di elaborazione del PdM, sono stati previsti dei momenti di rilevazione della soddisfazione, già collaudati nell'esperienza del Sistema di Gestione della Qualità, come riportato in tabella:

Personale ATA	Campione (20/30)	Questionari per la rilevazione del grado di soddisfazione, dei bisogni e dei suggerimenti proposti
Famiglie degli alunni	Campione (300/400)	Questionario di rilevazione del gradimento e analisi di suggerimenti
Docenti	Tutti	Questionari per la rilevazione del grado di soddisfazione

Milano, 24 ottobre 2016

Il Dirigente Scolastico