

**Istituto Tecnico
Commerciale e per Geometri
Enrico Fermi
Pontedera (PI)**



TERZO EVENTO NAZIONALE CAF

Roma, 11 novembre 2011

Risultati e impatti del processo di autovalutazione



Cristina Cosci
I.T.C.G. Fermi Pontedera (PI)

TERZO EVENTO NAZIONALE CAF

La Scuola

L'I.T.C.G. Enrico Fermi, presente a Pontedera da oltre cinquant'anni, ha formato generazioni di ragionieri, ragionieri-programmatori e geometri. L'indirizzo ultimo nato: il Turistico

DATI a.s. 2011/12

Docenti a tempo indetermin. n. 80
a tempo determ. n. 20
Ata - Segreteria a tempo indetermin. n. 9
a tempo determ. n. 1

- Biblioteca a tempo indet. n. 1
- Assist. tecnico a tempo ind. n. 1
- Collaboratori scolastici
a tempo indetermin. n. 11
a tempo determ. n. 1

Dirigente Scolastico
Studenti n. 1036
Classi n. 40

CORSI DI STUDIO

Set_tore	Biennio	Triennio
E C O N O M I C O		Indirizzo Amministrazione, Finanza e Marketing
	Indirizzo Amministrazione, Finanza e Marketing	Indirizzo Relazioni Internazionali per il Marketing
		Indirizzo Sistemi Informativi Aziendali
	Indirizzo Turismo	Indirizzo Turismo
T E C N O L O G I C O	Indirizzo Costruzioni, Ambiente e Territorio	Indirizzo Costruzioni, Ambiente e Territorio

Il percorso di AV

1ª fase a.s.2007/08 e a.s.2008/09:

■ Inizio AV

Difficoltà incontrate:

- Formazione limitata al referente e al DS
- Partecipazione al GAV numericamente esigua

2ª fase a.s. 2009/10 e 2010/11:

■ Realizzazione intero percorso AV e avvio azioni miglioramento

Punti di forza:

- GAV allargato (n.6 docenti + n.2 ATA + DS)
- Partecipazione del Dirigente scolastico al GAV
- Presenza nel GAV di figure apicali e membri AF (accreditata ISO)
- Formazione rivolta all'intero GAV, in accordo con un altro Istituto scolastico

I risultati dell' AV

- Individuazione, attraverso il percorso di AV, di punti di forza e di debolezza dell'organizzazione
- Identificazione di tre iniziative di miglioramento scelte secondo criteri di priorità in base a:
 - Impatto sull'organizzazione
 - Fattibilitàe con la seguente modalità:
 - Condivisione del GAV

PIANO DI MIGLIORAMENTO



- Linee guida per i nuovi docenti
- Conoscenza e diffusione dell'innovazione metodologica
- Sensibilizzazione degli alunni al rispetto dell'ambiente e degli arredi

I risultati dell' AV

un esempio

Iniziativa di miglioramento:
LINEE GUIDA PER I NUOVI DOCENTI

Il problema e le debolezze per l'organizzazione:

- ◆ Il turn over del personale docente è rilevante:
 - ✦ 37,2% a.s. 2009/10
 - ✦ 22,4% a.s. 2010/11
- ◆ La conoscenza delle regole che la scuola si è data in virtù della sua autonomia avviene in tempi troppo lunghi
- ◆ La conoscenza e la condivisione di *vision*, *mission*, valori non è né automatica né immediata

Finalità dell'azione:

- ◆ Realizzare un'integrazione efficace, che permetta all'Istituto di poter contare in tempi brevi sul contributo dei nuovi docenti nelle attività curriculari e di progettazione collegiale e permetta al singolo di sentirsi parte della comunità

I risultati dell' AV un esempio

Intervento:

- Elaborazione di un Vademecum, approvato dal Collegio dei docenti, che raccoglie le principali regole che l'Istituto si è dato nel tempo: il codice deontologico, le disposizioni diramate nel corso degli anni, le buone pratiche diventate abituali
- Definizione di procedure (temporizzate) che prevedono:
 - Consegna ai nuovi docenti dei documenti basilari: Vademecum, Patto di corresponsabilità, Regolamento, Documento sulla sicurezza.
 - Pianificazione di incontri periodici di informazione/formazione con le figure chiave del sistema: Direzione, Coordinatori di dipartimento disciplinare, Funzioni strumentali.
 - Sistema di monitoraggio/valutazione dei risultati e del gradimento dei nuovi docenti.

I risultati dell' AV un esempio

Ricadute dirette sull'organizzazione (risultati attesi):

- Maggiore collaborazione da parte dei nuovi docenti
- Adeguamento alle regole esplicite
- Integrazione nelle scelte dell'Istituto: condivisione di *vision*, *mission*, valori
- Partecipazione alle attività extracurricolari di supporto alla didattica, alla gestione, all'organizzazione

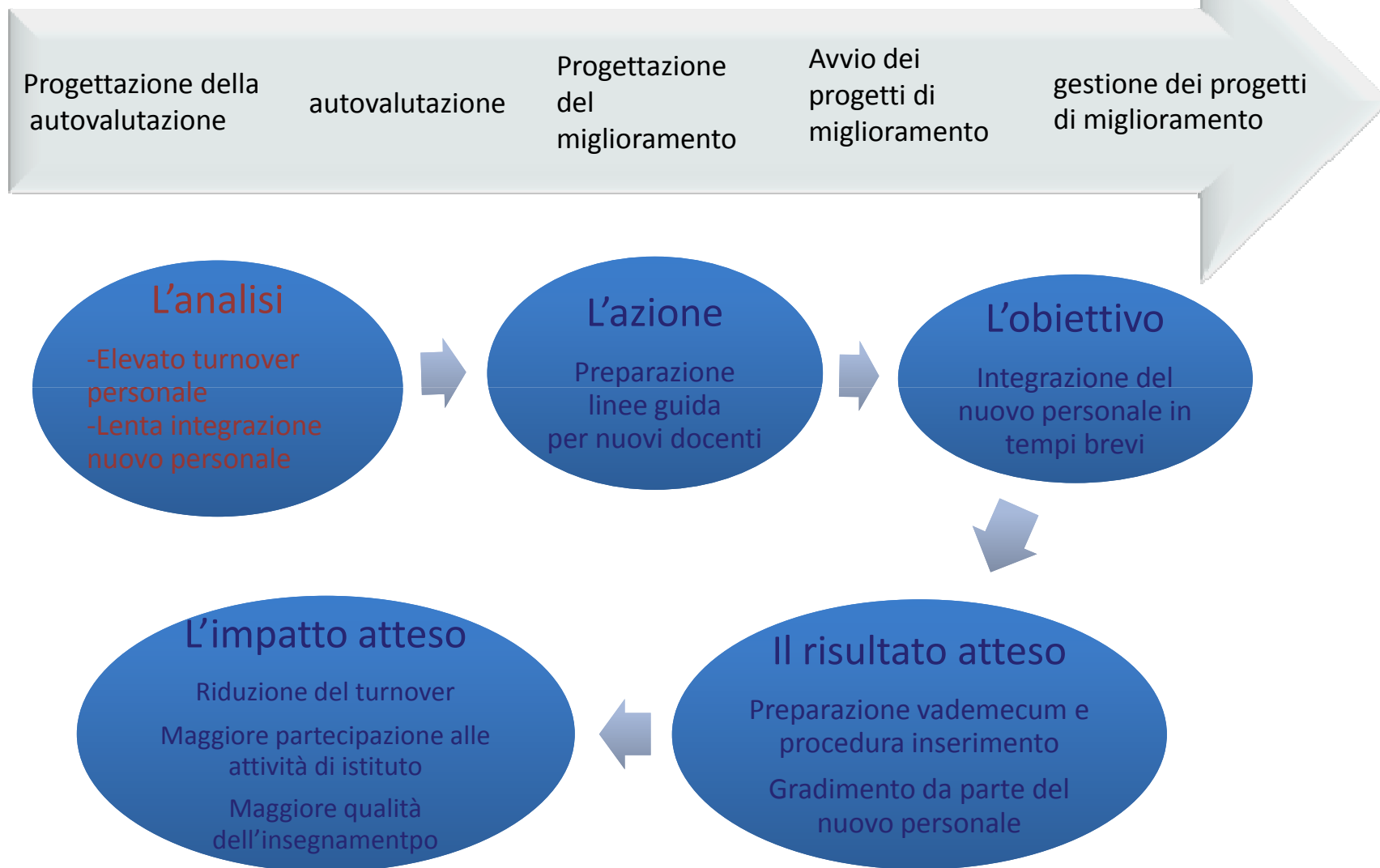
Coinvolgimento del personale:

- Docente referente
- Segreteria
- Docenti con responsabilità nell'organizzazione
- Tutto il personale a livello di informazione sull'iniziativa



MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO

Analisi, azione, risultato e impatto



Impatti del processo di AV

All'interno del GAV il processo di AV fin dall'inizio ha comportato un mutamento nella conoscenza dell'organizzazione e nell'atteggiamento verso di essa:

- Da una visione settoriale ad una olistica
- Dall'individuazione di soluzioni settoriali ai problemi, a soluzioni "strategiche" (interdipendenza tra fattori abilitanti e tra fattori abilitanti e risultati)
- Immediatezza del passaggio: dall'analisi dell'organizzazione alla logica del miglioramento (mentre descrivo mi vengono alla mente ipotesi di "come potrebbe funzionare meglio")



- Maggior senso di appartenenza
- Unità di intenti con il *management*
- Entusiasmo
- Spirito di squadra

Impatti del processo di AV

Impatti sul clima organizzativo:

- Il personale ha capito la volontà dell'amministrazione di superare le criticità e si è reso più disponibile non solo a segnalare disfunzioni ma anche a proporre soluzioni (maggiore atteggiamento costruttivo)
- E' aumentato il senso di appartenenza in tutto il personale (docenti, segreteria, collaboratori scolastici, studenti)
- La comunicazione interna, da occasionale, è diventata un elemento strutturale, pianificato e monitorato
- Si è diffusa la pratica del Check almeno nei settori chiave
- La logica del miglioramento continuo, attuata con procedure trasparenti e tracciabili, ha contribuito alla diffusione della cultura della qualità, con effetti di "trascinamento" in vari settori

Percorso in divenire

Obiettivo: la maturità organizzativa

La lezione appresa

Per i progetti e per il processo di autovalutazione nel suo complesso:

- Misurare la situazione di partenza
- Porsi degli obiettivi di risultato atteso “Misurabili”
- Guardare all’impatto delle azioni (e possibilmente porsi obiettivi misurabili di medio periodo)

- Mirare alla più ampia partecipazione del personale e, ove opportuno, delle parti interessate esterne
- Impostare le attività non solo in vista del loro risultato diretto, ma anche come “educazione del sistema” e stimolo a una visione complessiva