

## RAPPORTO DI VALUTAZIONE



Istituto: **Istituto Comprensivo di Favria**  
DS: **Valeria Miotti**  
Data audit: **13 marzo 2018**  
Team di valutazione: **Patrizia Piazza, Cristina Marta**  
Auditor in affiancamento: **Elena Sorrisio**

### Dati generali sulla scuola

L'istituto comprensivo di Favria è costituito di 11 plessi, che si trovano in sei diversi paesi del Basso Canavese: Favria, Busano, Front, Oglianico, Rivarossa e Salassa.

L'attuale istituto è nato nell'anno scolastico 2003-04 dall'accorpamento della scuola secondaria di I grado "G. Vidari" con le scuole dell'infanzia e primarie presenti nel territorio e collegate con la Direzione Didattica di Favria, che erano state già accorpate nel 2000-01.

Gli orari delle scuole soddisfano le richieste dell'utenza. Le scuole dell'infanzia garantiscono un orario di 45 ore settimanali, dalle ore 8,00 alle ore 17,00, le scuole primarie un orario di tempo modulare di 27 ore e 30 minuti con tre rientri pomeridiani e la scuola secondaria di primo grado offre un corso prolungato con tre rientri pomeridiani, tre corsi di tempo normale e un corso con orario dalle 8,15 alle 14,15.

La scuola accoglie complessivamente 1158 alunni, 272 nell'infanzia, 607 nella primaria e 303 nella secondaria di primo grado.

Sono attivi il servizio di pre- e post-scuola nella sede di Busano (Primaria), il servizio di pre-scuola nei plessi di Oglianico e Favria (primaria) e il servizio di post-scuola nel plesso di Busano (infanzia), gestiti dagli Enti locali.

### Mission, vision, leadership, politiche, strategie

Nel corso dell'Audit, sia la DS che le figure prevalenti dello staff hanno mostrato disponibilità all'ascolto e impegno nel perseguire un miglioramento costante, partendo da punti di forza ormai consolidati nel tempo, per colmare le criticità via via riscontrate e far fronte alle nuove esigenze.

In apertura le attività principali della scuola sono state presentate con un video autoprodotta.

L'IC è caratterizzato da una stabilità di personale: circa il 60-70% è a TI ed è stabile. Esiste anche una certa "stabilità nella precarietà" nel personale a TD che ritorna su incarico annuale.

La presenza più rilevante è quella della scuola primaria (6 scuole), la scuola dell'infanzia ha 4 plessi, mentre vi è solo una scuola secondaria di I grado.

La DS, all'IC Favria da tre anni, ha sentito la necessità di riorganizzare lo staff, soprattutto per snellire le procedure, migliorare il coordinamento, fornire indirizzi comuni e convergenti verso la stessa vision educativa. Prima del suo arrivo, esistevano molti referenti per molti progetti: era difficile l'unitarietà a livello di istituto comprensivo. Il CD non è ancora luogo di sintesi, per cui talvolta la discussione risulta molto dispersiva. Le Funzioni Strumentali hanno compiti precisi, che svolgono avvalendosi del contributo di una commissione, estesa a tutti gli ordini di scuola.

Il nuovo sito web della scuola (aggiornato a gennaio 2017) è agevole e di facile consultazione e contiene varie aree e link utili, per il PTOF e il PDM. Sono presenti anche una Politica per la Qualità e altri documenti di sistema a supporto delle dichiarazioni di intenti e/o dell'agito e rimandano ad informazioni su progetti oltre ad aspetti organizzativi (orari tempo scuola, attività laboratoriali, extrascolastiche). E' consultabile il RAV anche su Scuole in Chiaro.

L'offerta formativa, come emerge dalla relazione di presentazione e dal PTOF è ampia e diversificata, risponde ai bisogni formativi dell'utenza, attraverso percorsi anche personalizzati.

La DS e i collaboratori dello staff hanno dimostrato propensione a porre in essere un sistema integrato di procedure finalizzate al miglioramento continuo, come dichiarato nella Presentazione, ed espresso durante l'audit dalla DS stessa e dalle figure di sistema.

Le azioni dovrebbero essere ancor più orientate, oltre che alla raccolta dati, a una sistematizzazione e alla definizione di misure di performance per il Riesame delle varie aree, secondo indicatori misurabili.

Si sottolinea un forte impegno della leadership e dei collaboratori nel perseguire politiche e strategie per soddisfare al meglio i bisogni formativi dell'utenza e motivazione al miglioramento continuo.

Risulta evidente l'impegno e il coinvolgimento di tutto il personale docente ad una visione comune, fortemente orientata al potenziamento costante delle proprie prestazioni e ai risultati degli allievi, che contribuisce attivamente alla creazione di un clima relazionale positivo, testimoniato dal "senso d'appartenenza" di tutte le componenti della comunità scolastica.

### **Gestione del personale docente e ATA**

La dirigente scolastica si adopera per armonizzare rispetto ai vari gradi e ai vari livelli (amministrativo, educativo, didattico, organizzativo) la comunità scolastica.

L'istituto gestisce le risorse umane nel rispetto delle norme cogenti.

L'organizzazione è funzionale all'erogazione di servizi di qualità.

Il DSGA è di ruolo e il personale ATA, sia amministrativo che ausiliario è per lo più stabile. La percentuale di contratti a tempo determinato è bassa e i precari, se ne hanno la possibilità ritornano in istituto, anche come scelta per il ruolo.

Gli uffici di segreteria, compatibilmente con la dotazione organica, hanno orari di apertura che rispondono alle esigenze delle famiglie e del territorio e che sono pubblicati sul sito web della scuola.

Il personale a contatto con il pubblico è munito di tesserino di riconoscimento. Per mezzo di una segreteria telefonica le chiamate sono automaticamente smistate agli uffici competenti.

Per quanto riguarda i tempi di consegna della documentazione richiesta i tempi sono inferiori a quelli standard, previsti dalla normativa.

Le comunicazioni interne ed esterne sono accessibili sul sito web della scuola e comprensibili nella forma.

I risultati dei questionari di soddisfazione somministrati a docenti, studenti e famiglie contenevano domande relative ai servizi di segreteria e hanno dato risultati positivi. Non sono stati rilevati reclami.

Una notevole percentuale di genitori versa i contributi volontari, che coprono al 90% le spese per i progetti.

Esiste un piano di utilizzo del personale sia amministrativo che ausiliario e gli incarichi sono attribuiti sulla base delle competenze, delle quali però non esiste un data base formalizzato.

Nel mansionario sono definiti i ruoli nello specifico, ma non sono indicati obiettivi da raggiungere.

Le attività di pulizia sono pianificate e almeno due volte l'anno il DSGA effettua un controllo visivo dei vari locali dell'istituto per verificarne l'adeguatezza.

Almeno una volta all'anno viene effettuato un riesame dei risultati raggiunti nell'ambito dei servizi e il sistema di gestione delle risorse umane e vengono affrontate le eventuali criticità emerse.

Non è ancora stato nominato un responsabile delle attrezzature e dei laboratori.

L'utilizzo dei laboratorio di informatica è regolamentato da una calendarizzazione annuale, sulla base del calendario scolastico.

Nel laboratorio di informatica è presente un registro di presenze.

Gli eventuali malfunzionamenti o guasti sono segnalati direttamente via mail al DSGA, che provvede ad avvisare l'azienda incaricata della manutenzione ordinaria e straordinaria.

## **Servizi, risorse, sicurezza, gestione laboratori, attrezzature, sistema Qualità**

Il personale ausiliario e amministrativo ha frequentato corsi di formazione specifici nell'ambito del PNFD, del PNSD e sulla Sicurezza. Il personale ausiliario intervistato si è dichiarato adeguatamente formato rispetto alla mansione attribuitagli.

Una volta l'anno il personale è informato rispetto alle procedure di evacuazione da parte dell'RSPP.

Potrebbe essere prevista una formazione strutturata rispetto alla gestione delle diverse abilità da parte dei collaboratori, essendo la casistica ampia.

I fornitori sono raccolti in un elenco e sono valutati a posteriori sulla qualità della fornitura. Potrebbero essere suddivisi i fornitori di materiali, di servizi e gli esperti.

In caso di necessità l'istituto individua fornitori per mezzo di pubblici avvisi o di indagini di mercato. Il personale che si occupa degli acquisti si dichiara formato rispetto alla normativa vigente.

Il personale ausiliario intervistato mostra un forte senso di appartenenza rispetto all'istituto e orientamento alla soddisfazione dei bisogni dell'utenza.

E' stato deliberato un piano di formazione che prevede 60h in un triennio.

Sono stati progettati interventi in loco, principalmente sull'uso delle TIC, sugli strumenti per l'inclusione e sulla didattica per competenze.

Esiste un'ottica di collaborazione con le scuole del Canavese e con le associazioni del territorio. Inoltre, i dirigenti della zona si confrontano periodicamente, soprattutto per convergere su questioni organizzative e procedurali.

Si è costituito quest'anno un gruppo di lavoro sulla programmazione per competenze: si prevede di produrre prove iniziali-intermedie- finali che potranno monitorare la ricaduta della formazione ricevuta su tutti gli ordini. Non esistono, anche in questo caso, degli indicatori relativi alla programmazione per competenze.

Il DS ha istituito un database delle competenze dei docenti, acquisito con un semplice questionario somministrato ad inizio anno ai nuovi insegnanti. Non esiste l'analogo per il personale ATA.

## **Apprendimenti, Pari opportunità ed Etica**

Il PTOF triennale e l'aggiornamento annuale sono pubblicati sul sito e coerenti con il RAV e con il PDM.

Numerose le iniziative progettuali, anche se è ancora parziale l'aspetto del monitoraggio e del controllo delle stesse ai fini del Riesame della Direzione.

Il Piano per l'inclusione è contenuto nel PTOF. Le attività contenute nel Piano per l'inclusione prevedono il coinvolgimento di tutti gli alunni. Le attività sono monitorate per valutarne l'efficacia e la rilevanza.

Si rileva la presenza di una buona organizzazione del monitoraggio degli apprendimenti attraverso la somministrazione di prove comuni (iniziali, intermedie e conclusive). Si evidenzia che la Commissione Autovalutazione attua il monitoraggio dei dati relativi alla valutazione interna e dei dati INVALSI e che la ricerca del miglioramento negli apprendimenti è sostenuta da scelte opportune di formazione dei docenti.

L'istituto si fa carico di gestire al meglio gli aspetti legati alla progettazione, pianificazione ed erogazione del processo di insegnamento-apprendimento. Risultano implementati i processi di controllo del modello.

L'Istituto continua a raccogliere ed elaborare i dati relativi a italiano, matematica e alla lingua straniera, con particolare attenzione al potenziamento di quest'ultima. Tali dati continuano a essere confrontati con quelli INVALSI e, con il coinvolgimento de Collegio dei Docenti, continuano a costituire elemento di base per la programmazione disciplinare.

L'Istituto ha investito nella digitalizzazione e sta creando un ambiente che fornisca strumenti pratici per i servizi e la formazione nell'ottica del miglioramento dei risultati, sia nella didattica che nella customer satisfaction.

Tutti i progetti della scuola sono raggruppati in macroaree. Vengono monitorati due volte l'anno. I docenti referenti compilano le schede di verifica a marzo e a giugno. Tale sistema è stato adottato da due anni. Non esiste un documento che consenta di effettuare un riesame. Prima della stesura del Piano di miglioramento non esisteva un sistema di indicatori.

Per quanto riguarda i risultati Invalsi, per le classi quinte della Scuola Primaria di Italiano emerge un effetto scuola positivo o leggermente positivo, di matematica emerge un effetto scuola leggermente positivo; per la scuola secondaria di I grado i dati dell'effetto scuola all'ultima rilevazione danno risultati tra positivo e leggermente positivo

L'organizzazione del lavoro è improntata alla collegialità, alla condivisione di materiali e di esperienze e alla discussione dei risultati ottenuti.

La direzione attribuisce specifici incarichi di coordinamento delle varie aree.

Esiste un curriculum di istituto nel quale sono stati definiti i nuclei fondanti delle varie discipline e le micro-competenze. Non sono ancora definite le competenze al termine di ciascun anno.

Si svolgono prove parallele in tre momenti dell'anno scolastico, iniziale, intermedio e finale, che sono corrette e valutate sulla base di criteri e scale di valutazione condivisi.

I risultati delle prove sono discussi all'interno di gruppi di lavoro e costituiscono un input per la successiva programmazione delle attività in relazione alle strategie e alle metodologie.

Non sono state ancora definite griglie valutative di competenze per le prestazioni, in coerenza con il curriculum.

Sono realizzate attività di continuità fra i vari ordini. Lo scambio di informazioni fra gli insegnanti è continuo e finalizzato in particolare al recupero delle carenze, all'individuazione precoce delle difficoltà di apprendimento. Rispetto a questo, in particolare, sono state intraprese azioni di miglioramento volte a ridurre l'utilizzo di misure dispensative, a fronte di un potenziamento dell'utilizzo di strumenti compensativi.

Per mezzo delle risorse del potenziamento sono realizzate attività di recupero delle carenze con la modalità di lavoro delle classi aperte e della suddivisione degli studenti per livelli e delle compresenze.

Nella scuola dell'infanzia si svolgono prove di competenza e si utilizzano griglie osservative, personalizzate rispetto agli eventuali bisogni educativi speciali

### **Ricerca, innovazione, sperimentazione**

L'Istituto appare motivato alla formazione continua in servizio, in particolare su alcuni aspetti legati agli apprendimenti, alle competenze, ai bisogni educativi speciali e alla digitalizzazione applicata alla didattica.

I temi individuati per la formazione del personale docente risultano coerenti con il PTOF e con la politica dell'Istituto. L'Istituto Comprensivo è ancora in fase di consolidamento sia in senso verticale che orizzontale e si sta concentrando sul miglioramento delle competenze di base e sulla creazione degli strumenti per la qualità.

E' stato somministrato un questionario online a docenti, genitori, alunni di terza media; non è stato coinvolto il personale ATA. La partecipazione dei genitori è molto scarsa: soltanto il 17% su tutti gli ordini di scuola. Quest'anno si sperimenterà un questionario di gradimento sui 5enni.

Si è lavorato per mettere a punto un sistema di monitoraggio degli studenti del 1<sup>a</sup> anno di scuola superiore. In questo modo si cerca una relazione tra esiti e consiglio orientativo, e soprattutto si intende migliorare l'efficacia del consiglio orientativo. Non ci sono i dati della valutazione intermedia nella classe 1<sup>a</sup> superiore a causa della difficoltà a reperire i dati.

Al fine di rendere più omogenei i progetti di continuità, si è scelta una tematica comune da sviluppare annualmente sui tre ordini di scuola. Quest'anno si tratta l'Alimentazione: si allestirà una mostra di tre giorni per dare maggiore visibilità al progetto, grazie alla collaborazione dei genitori, degli EE.LL. e delle associazioni che operano sul territorio.

### **Integrazione con il territorio e con le altre scuole**

Risulta esistente una rete di contatti e di collaborazioni con il territorio. Risulta l'attivazione di contatti con le scuole di provenienza degli alunni.

L'Istituto aderisce a reti e stipula convenzioni, ma non risulta una valutazione in questo segmento.

Buona la governance esterna come rilevato a seguito delle interviste con esponenti del territorio che collaborano con la scuola e con i genitori, rappresentanti del Consiglio di istituto e delle classi. I genitori hanno evidenziato la chiarezza espositiva che ha permesso negli anni al Consiglio d'Istituto una partecipazione attiva alle azioni e attività promosse dalla scuola.

Sono stati intervistati il vice-sindaco di Rivarossa, il Presidente del Consiglio d'Istituto e alcuni genitori.

Il vicesindaco racconta di rivestire rispetto all'istituzione scolastica un compito di coordinamento dei volontari e delle associazioni che offrono alla scuola la loro collaborazione, indice di un radicamento sul territorio e di rapporti positivi con la società civile.

In occasione di una criticità emersa rispetto all'edificio che ospita una delle sezioni di scuola dell'infanzia, scuola e comune hanno saputo intervenire con efficienza e tempestività, per garantire la sicurezza dei bambini e la continuità del servizio.

La scuola può vantare un Comitato genitori, già attivo da qualche anno, che supporta l'istituzione nelle sue iniziative anche economicamente con l'aiuto delle associazioni locali.

### **Customer satisfaction in relazione al personale, agli studenti, alle famiglie e al territorio e confronto dei risultati nel tempo e con altre scuole**

E' prassi il monitoraggio della customer satisfaction attraverso la somministrazione di questionari e il confronto dei risultati nel tempo. Gli esiti delle prove interne sono confrontabili con quelli degli anni precedenti; essi vengono esaminati contestualmente a quelli delle prove INVALSI.

Dall'audit e dall'analisi della documentazione emerge che l'istituto ha attivato procedure di monitoraggio sull'area Apprendimenti. I dati sono interpretati in una logica strategica.

Sono stati intervistati due alunni che frequentano l'ultimo anno della scuola secondaria che mostrano soddisfazione per la loro scuola. Propongono di poter trascorrere l'intervallo in cortile e di potenziare la pratica sportiva.

I genitori intervistati concordano nel riconoscere alla scuola la continuità educativa e didattica come principale punto di forza, con l'attenzione per i bisogni degli alunni e delle famiglie.

Riconoscono nell'istituto un luogo sicuro e vorrebbero meno ostacoli burocratici rispetto alla possibilità di contribuire con azioni concrete alla sua manutenzione.

### Conclusioni e suggerimenti:

L'Istituto promuove le esigenze formative del personale correlate all'identificazione dei bisogni e attua un monitoraggio coerente e strutturato sugli Apprendimenti, come si rileva anche dal PDM.

In relazione al curricolo d'istituto emerge dalle evidenze prodotte un lavoro ancora in divenire, sono comunque presenti prove comuni per classi parallele e loro analisi.

Si sta lavorando sulle competenze in coerenza con gli obiettivi del RAV e si pone particolare attenzione all'inclusione.

In relazione alla logica PDCA del Marchio Saperi, l'istituto ha applicato e reso operativo il sistema per la qualità ed eccellenza, ma il riesame della direzione non risulta ancora ben strutturato.

Numerosi sono i punti di forza presenti nelle aree, in particolare negli Apprendimenti.

E' in evoluzione il sistema di monitoraggio e misurazione nelle varie aree, che in un'ottica di ottimizzazione dovrà confluire nel Riesame della Direzione al fine di "chiudere il cerchio" virtuoso del PDCA.

### Aspetti di Eccellenza

Si segnalano:

- Attenzione alle esigenze dell'utenza con particolare riferimento all'offerta formativa, alla rilevazione degli apprendimenti e ai bisogni educativi speciali.
- Fattiva collaborazione con gli enti territoriali e di rete e rapporti costruttivi con le famiglie degli allievi al fine di mantenere una buona comunicazione sugli aspetti positivi della scuola.
- Forte motivazione del personale al miglioramento continuo, sia per quanto riguarda l'organizzazione interna che per quanto riguarda la formazione e la digitalizzazione.

### Spunti di miglioramento

- Implementare il sistema di monitoraggio individuando gli indicatori misurabili necessari per il riesame della direzione
- Ottimizzare le procedure di rilevazione, raccolta dati, analisi e definizione di misure di performance, nell'ottica piena del TQM
- Effettuare indagini di customer satisfaction interne sulla diffusione della leadership e sull'organizzazione per promuovere eventuali azioni finalizzate al miglioramento.

## RELAZIONE DI PRESENTAZIONE

### Breve commento:

La relazione di presentazione evidenzia la motivazione al miglioramento dell'immagine dell'Istituto e una consapevolezza della necessità del cambiamento in ottica di miglioramento di sistema con l'applicazione in itinere degli strumenti della Qualità.

Si propone il seguente punteggio:

Attribuzione punteggio relazione	chiarezza 1-3	2
	esaustività 1-3	2
	copertura dei requisiti SAPERI 1-4	2

	coerenza 1-10	7
	Totale relazione	<b>13</b>

Valore massimo 20 punti. Soglia di ammissione 12/20

## CHECK LIST E AUDIT

### Punteggi definitivi

FASI/AREE	SER VIZI	APP REN DIM ENTI	PARI OPPORT UNITA'	ETICA	RICERCA/AGG IORNAMENTO/ SPERIMENTAZ IONE	INTEGRA ZIONE	TOTALE PARZIALE	TOTALE
Organizzazione e gestione	8	8	8	8	7	7		
Fattori di qualità	8	8	8	8	7	7		
Misurazioni	7	8	8	7	7	7		
Riesami e miglioramento	6	7	7	6	6	6		
Totale parziale	29	31	31	29	27	27		
Fattori correttivi	x0,1	x0,4	x0,1	x0,1	x0,2	x0,1		
<b>Totale ponderato</b> (Totale parziale X fattori correttivi)	2,9	12,4	3,1	2,9	5,4	2,7		29,4

NB: Il totale ponderato complessivo deve essere superiore a 24/80. A questo valore si aggiunge la valutazione della relazione di presentazione.

La soglia dei punteggi complessivi (relazione + check list) per il rilascio del marchio è di 36/100

## TABELLA RIASSUNTIVA

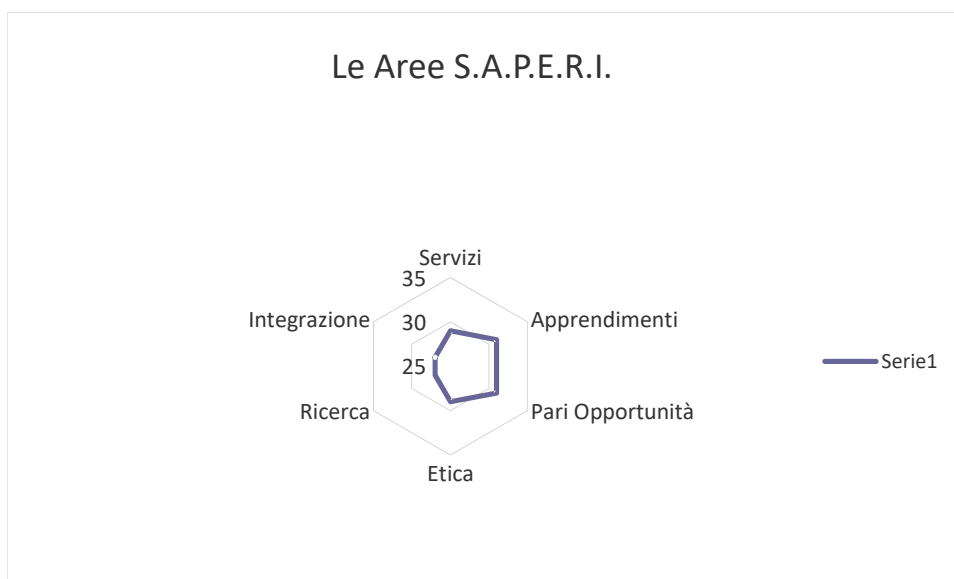
### Punteggio totale

Relazione	Fino a 20/100	13
Aree Saperi	Fino a 80/100	29
Totale	Fino a 100 /100	<b>42</b>

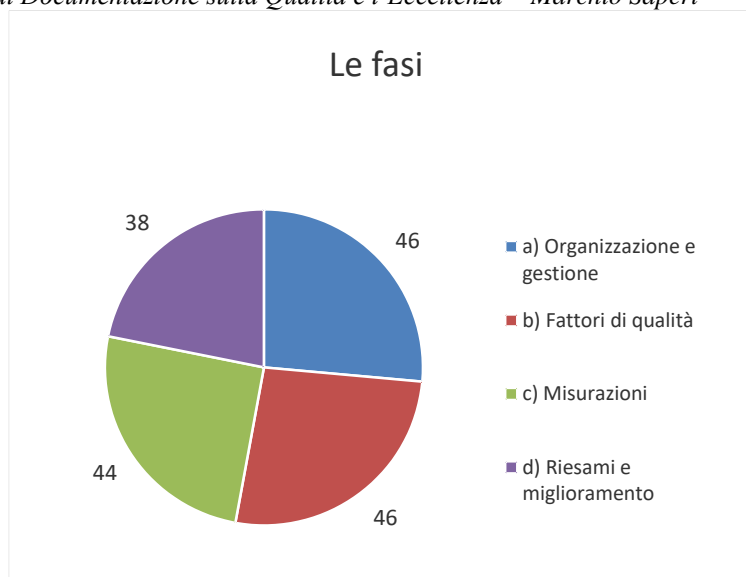
## Rappresentazione dei punteggi delle aree

Le aree Saperi

Mo 3/A rapporto di valutazione



Le fasi



**Proposta di Certificazione per il Comitato Interistituzionale**

**Parere:** favorevole

Per il Team di Valutazione  
Il Team Leader  
Patrizia Piazza