

Il rapporto di autovalutazione : elementi di attenzione ed errori da evitare

Teresa Ascione

I CPIA che hanno inviato il RAV entro la scadenza:

1. CPIA CATANIA 1
2. CPIA CATANIA 2
3. CPIA NAPOLI2
4. CPIA BOLOGNA
5. CPIA FERRARA
6. CPIA TORINO 5
7. CPIA SALERNO
8. CPIA RAGUSA

Valutazione dei RAV – il Feedback report

1. Temi chiave del RAV

2. Fattori Abilitanti

- **ADEGUATEZZA DELLA REDAZIONE DELLA SINTESI DEI SOTTOCRITERI**
- **ADEGUATEZZA DELLA REDAZIONE DI: PUNTI DI FORZA, PUNTI DI DEBOLEZZA, IDEE PER IL MIGLIORAMENTO**
- **ADEGUATEZZA DELL'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO**

3. Risultati

- **ADEGUATEZZA DELLA REDAZIONE DELLA SINTESI DEI SOTTOCRITERI**
- **ADEGUATEZZA DELLA REDAZIONE DI: PUNTI DI FORZA, PUNTI DI DEBOLEZZA, IDEE PER IL MIGLIORAMENTO**
- **ADEGUATEZZA DELL'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO**

1.Temi chiave del RAV

Considerazioni generali

✓ **6** RAV completi

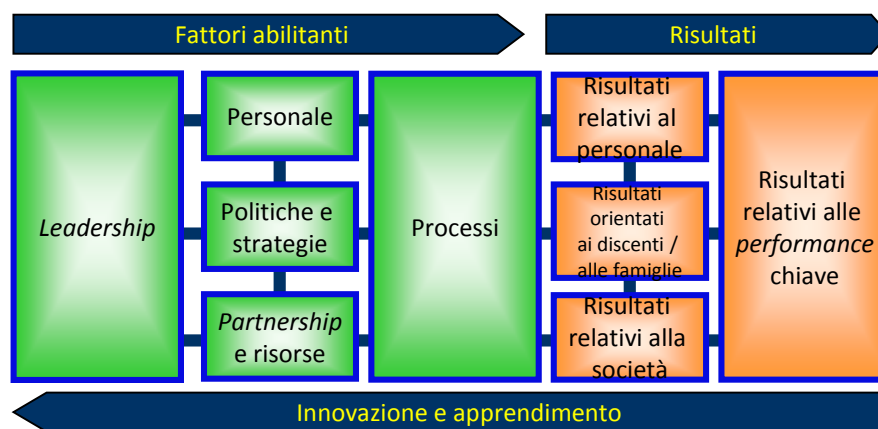
✗ **2** RAV parziali

---- Carenza nella conoscenza e utilizzo delle griglie di valutazione dei Fattori e dei Risultati.

---- descrizione dei Risultati.

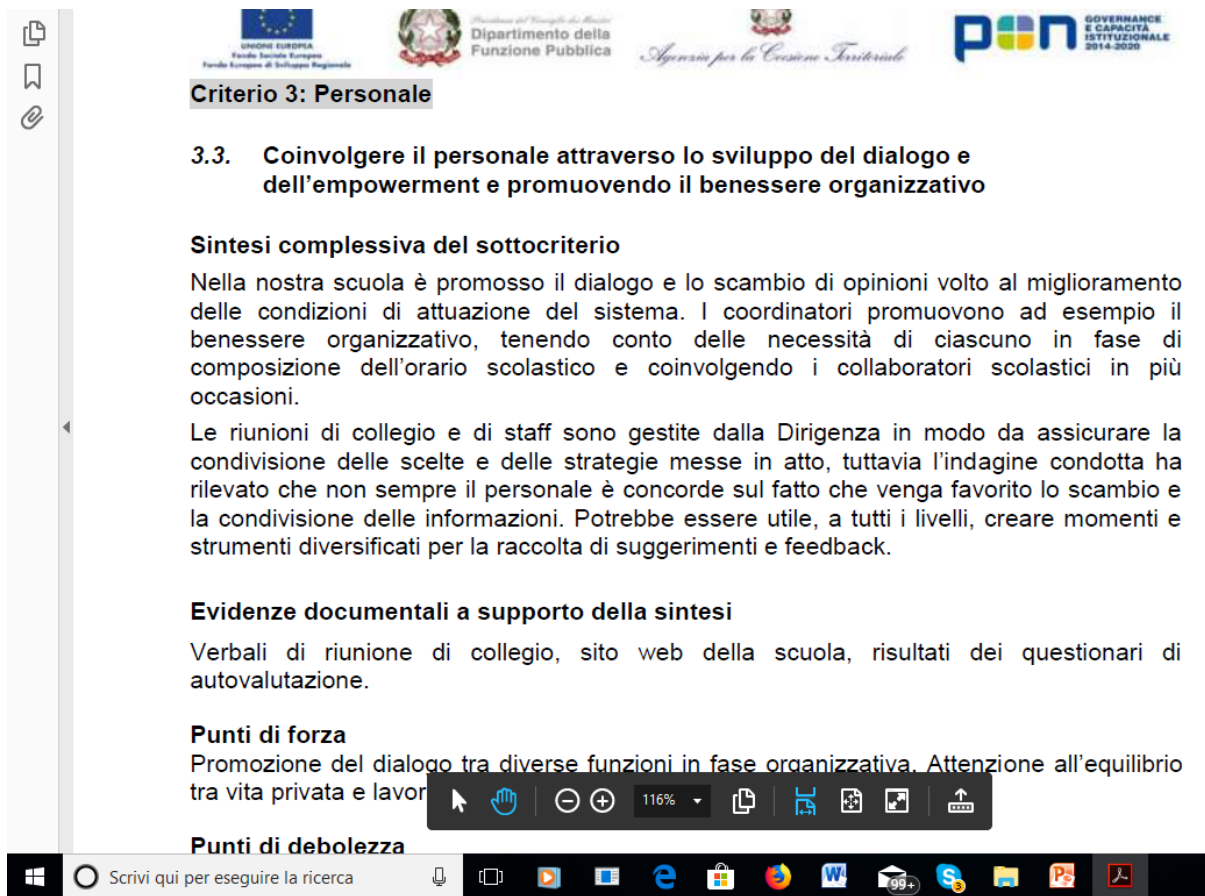
+++ concretezza ed aderenza al modello

2. LA VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI



A.Adeguatezza delle sintesi....

✓ SINTESI NON PERTINENTI



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

Agencies for the Creative Territories

GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020

Critero 3: Personale

3.3. Coinvolgere il personale attraverso lo sviluppo del dialogo e dell'empowerment e promuovendo il benessere organizzativo

Sintesi complessiva del sottocriterio

Nella nostra scuola è promosso il dialogo e lo scambio di opinioni volto al miglioramento delle condizioni di attuazione del sistema. I coordinatori promuovono ad esempio il benessere organizzativo, tenendo conto delle necessità di ciascuno in fase di composizione dell'orario scolastico e coinvolgendo i collaboratori scolastici in più occasioni.

Le riunioni di collegio e di staff sono gestite dalla Dirigenza in modo da assicurare la condivisione delle scelte e delle strategie messe in atto, tuttavia l'indagine condotta ha rilevato che non sempre il personale è concorde sul fatto che venga favorito lo scambio e la condivisione delle informazioni. Potrebbe essere utile, a tutti i livelli, creare momenti e strumenti diversificati per la raccolta di suggerimenti e feedback.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Verbali di riunione di collegio, sito web della scuola, risultati dei questionari di autovalutazione.

Punti di forza

Promozione del dialogo tra diverse funzioni in fase organizzativa. Attenzione all'equilibrio tra vita privata e lavoro.

Punti di debolezza

Scrive qui per eseguire la ricerca

A.Adeguatezza delle sintesi....

✓ MANCANZA DI EVIDENZE

15



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



criterio 2: Strategia e Pianificazione

2.2 *Sviluppare strategie e piani tenendo in considerazione le informazioni raccolte*

Sintesi complessiva del sottocriterio

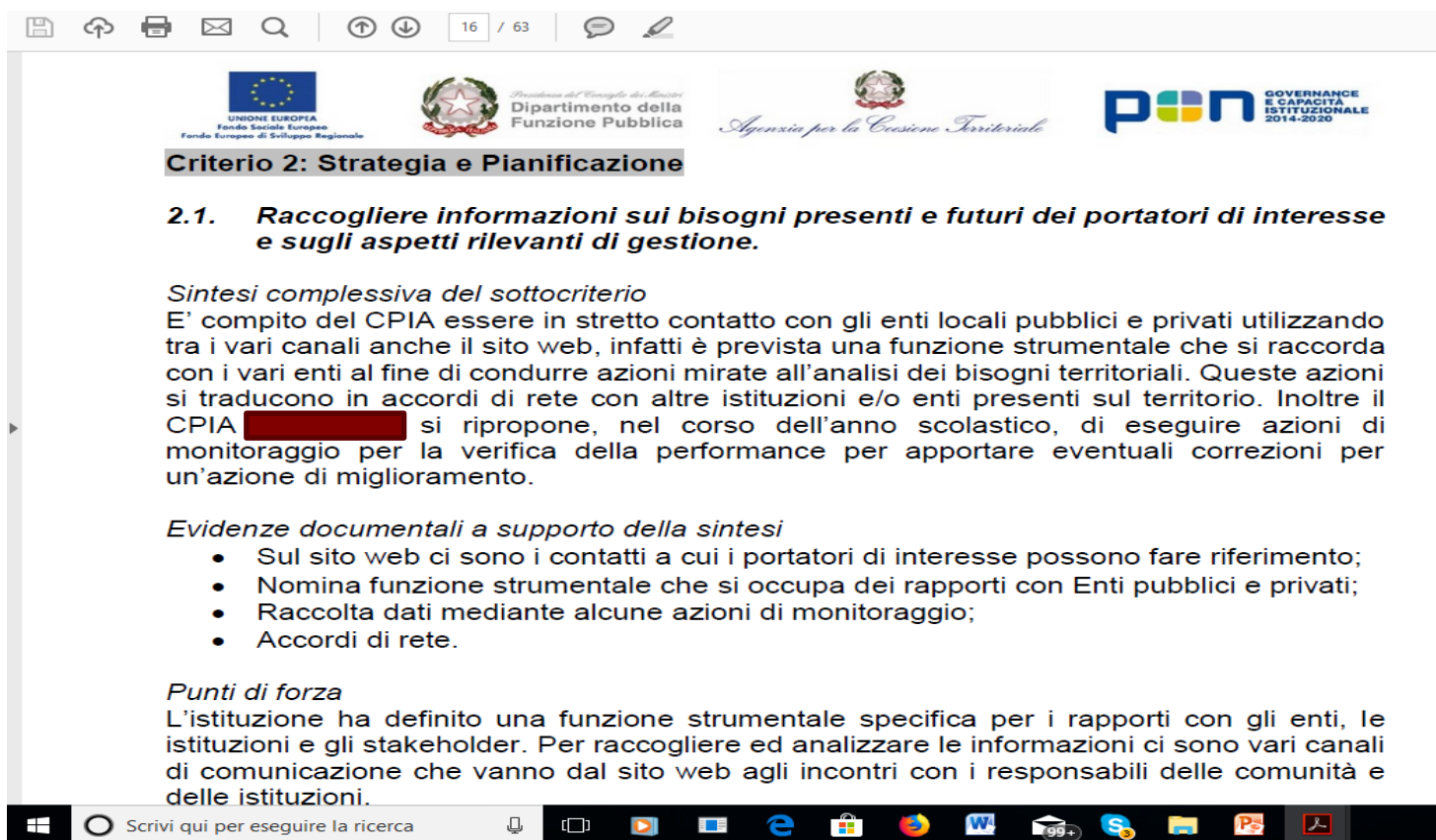
l'Istituzione Scolastica ha messo in atto azioni volte ad informare i portatori di interesse delle attività formative e delle linee progettuali perseguite. Il coinvolgimento dei portatori di interesse risulta tuttavia limitato soprattutto per quanto attiene alla collaborazione nello sviluppo della progettualità formativa..

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Punti di forza

A.Adeguatezza delle sintesi....

✓ MANCANZA DI DESCRIZIONE DEGLI APPROCCI



The screenshot shows a document page with a toolbar at the top containing icons for save, share, print, email, search, and navigation. The page header includes logos for the European Union (Unione Europea, Fondo Sociale Europeo, Fondo Europeo di Sviluppo Regionale), the Italian Government (Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica), the Agency for Territorial Cohesion (Agenzia per la Coesione Territoriale), and the PNRR (Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020).

Criterion 2: Strategy and Planning

2.1. Collecting information on the current and future needs of stakeholders and on relevant management aspects.

Sintesi complessiva del sottocriterio

E' compito del CPIA essere in stretto contatto con gli enti locali pubblici e privati utilizzando tra i vari canali anche il sito web, infatti è prevista una funzione strumentale che si raccorda con i vari enti al fine di condurre azioni mirate all'analisi dei bisogni territoriali. Queste azioni si traducono in accordi di rete con altre istituzioni e/o enti presenti sul territorio. Inoltre il CPIA [redacted] si ripropone, nel corso dell'anno scolastico, di eseguire azioni di monitoraggio per la verifica della performance per apportare eventuali correzioni per un'azione di miglioramento.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Sul sito web ci sono i contatti a cui i portatori di interesse possono fare riferimento;
- Nomina funzione strumentale che si occupa dei rapporti con Enti pubblici e privati;
- Raccolta dati mediante alcune azioni di monitoraggio;
- Accordi di rete.

Punti di forza

L'istituzione ha definito una funzione strumentale specifica per i rapporti con gli enti, le istituzioni e gli stakeholder. Per raccogliere ed analizzare le informazioni ci sono vari canali di comunicazione che vanno dal sito web agli incontri con i responsabili delle comunità e delle istituzioni.

The bottom of the screenshot shows a Windows taskbar with the search bar and several application icons.

B. Adeguatezza nella redazione dei Pdf

✓ NUMEROSITA'

✓ MANCANZA DI RELAZIONE CON PDCA


TOMM33200E_RAV.pdf - Adobe Acrobat Reader DC
File Modifica Vista Finestra ?

Home Strumenti CTMM150008_RA... CTMM151004_RA... TOMM33200E_RA... x





Fattori abilitanti; risultati dei questionari e interviste.

Punti di forza

Vengono identificati e descritti i processi chiave, badando che essi supportino gli obiettivi e le finalità strategiche.
Vengono identificati i process owner e assegnate loro responsabilità e competenze mediante incarichi precisi (a partire da questo anno scolastico nella nomina dei responsabili di un determinato settore vengono declinate tutte le attività previste da quel

F@CILE  2017 FormezPA

42


 UNIONE EUROPEA Fondo Sociale Europeo Fondo Europeo di Sviluppo Regionale  Dipartimento della Funzione Pubblica  Agenzia per la Coesione Territoriale  **pon** GOVERNANCE E CAPACITÀ ISTITUZIONALE 2014-2020

determinato incarico).

Punti di debolezza

La scuola si mostra carente dal punto di vista del monitoraggio dei processi , perché mancano gli strumenti che permetterebbero un'analisi la cui lettura porterebbe

Scrivi qui per eseguire la ricerca



C. Adeguatezza nella redazione dei PdD

✓ MANCANZA DI RELAZIONE CON LA SINTESI

✓ FORMULAZIONE SCORRETTA

es. 3.3 “La comunicazione interna è considerata insufficiente su più livelli dell’organizzazione. Si rileva anche la necessità di un maggior coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti e dei principali portatori di interesse”.

es. 1.4. Occorre una maggiore interazione con le imprese....

es.1.1. La misurazione è basata solo sull’analisi della percezione

✓ MANCANZA DI COERENZA CON I PDF

1.3

corso di apposite riunioni e tiene conto anche del turnover.

La dirigenza si mostra sempre disponibile ad accogliere suggerimenti e proposte da parte del personale prendendo in considerazione i contributi costruttivi (94%).

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Sito web; circolari interne; albo d’istituto; nomine per incarichi di FS, coordinatori di classe, di dipartimento, commissioni, contenenti compiti e obiettivi.

Punti di forza

Alta modello comportamentale del DS, nella coerenza con gli obiettivi e i valori stabiliti.

Informazione continua sulle attività e sulle questioni chiave dell’istituzione

Disponibilità del DS ad ascoltare le istanze.

Attivazione di nuovi canali di comunicazione per favorire il coinvolgimento di tutti i portatori di interesse.

Delega di responsabilità ai collaboratori del DS, alle funzioni strumentali, ai coordinatori di classe, con precisa definizione dei compiti e degli ambiti di intervento.

Punti di debolezza

Talvolta la comunicazione di questioni di interesse non riesce a raggiungere in modo capillare tutto il personale.

D. Adeguatezza nella redazione delle IdM

✓ FORMULAZIONE SCORRETTA

Creare ulteriori modalità di comunicazione interna/esterna.

Pannello di indicatori per una misurazione del raggiungimento degli obiettivi.

✓ FORMULAZIONE NON ADEGUATA

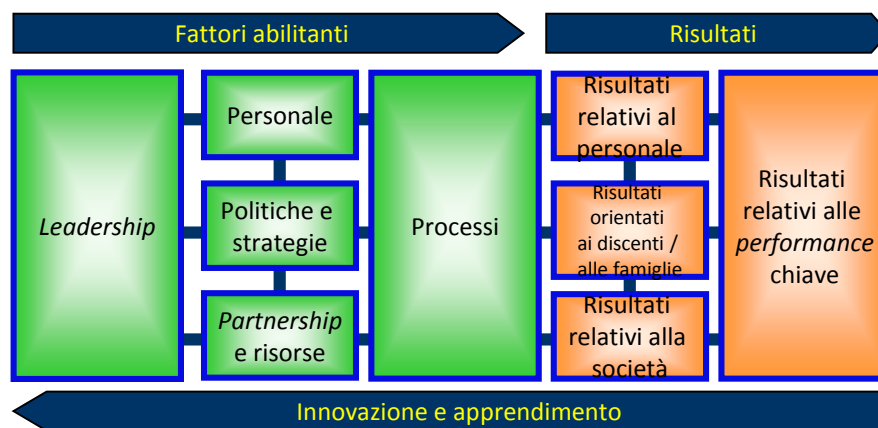
1.3 Nomina di un gruppo responsabile della comunicazione interna ed esterna.

Potenziare i sistemi fisici di comunicazione esistenti (linee telefoniche ,Internet, intranet, sito web scolastico etc.)

4.1Strutturare un sistema di archiviazione di tutti gli accordi di rete allo scopo di attuare il monitoraggio di output, outcome e dei risultati ottenuti.

5.2Elaborare un sistema di trasferimento efficace delle informazioni sia all'interno che all'esterno dell'istituzione

3. LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI



Considerazioni generali (1/2)

- ✓ Si riportano solo per alcuni sottocriteri dati quantitativi
- ✓ L'Istituzione riporta la descrizione degli approcci attuati
Ad es. nel sottocriterio 6.1 si dichiara: “ In alcuni percorsi svolti è stato somministrato un test di gradimento finale che ha dato risposte di positività di quanto fatto”.
Nel sottocriterio 7.2 “I dati della segreteria riguardanti le assenze del personale sono molto bassi ...”

Nel 9.1 si citano i successi in uscita degli studenti e il tasso di assenteismo

Nel sottocriterio 6.2 sono riportati alcuni dati di performance “Risultati relativi ai livelli dei diplomi: 95 corsisti hanno conseguito il diploma conclusivo del I ciclo di istruzione”

In 7.2 si accenna a un miglioramento nel coinvolgimento del personale riportando le % di aumento ma non il confronto con l'anno di riferimento.

In 8.2 si parla di una crescita del 30 % delle relazioni con gli SH che non è sostenuta da altri dati e genericamente di ottima copertura dei media senza riportare alcun numero.

Considerazioni generali(2/2)

- ✓ Non si distingue in modo appropriato tra risultati non misurabili e risultati non esistenti

Es: 9.1.e 9.2

Risultano non misurabili:

I risultati in termini di *outcome* (ad esempio: la percentuale di discenti che si iscrive ad un livello superiore di istruzione non obbligatoria o che si inserisce nel mondo del lavoro, ecc.), a causa della peculiarità dell'utenza, costituita per la quasi totalità da adulti lavoratori.

I risultati di ispezioni e *audit* su *output* e *outcome*, in quanto il CPIA non è stato oggetto di ispezione.

I risultati di attività di *benchmarking* (analisi comparativa) in termini di *output* (posizionamento dell'Istituto rispetto ad altri) e *outcome* (grado di impatto dell'integrazione di buone pratiche sui risultati esterni), avendo la scuola iniziato tale attività in questo a.s. con l'adesione al progetto CAF.

I risultati delle innovazioni di servizi/beni sul miglioramento degli *outcome*, perché gli *outcome* nell'EdA sono difficilmente o solo parzialmente misurabili.

I risultati di *benchmarking* (analisi comparativa) o *benchlearning* interno (ad esempio grado di impatto sui risultati interni del trasferimento di buone pratiche) non sono misurabili, mancando un sistema apposito.

Non è misurabile il valore aggiunto derivante dall'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per aumentare l'efficienza, diminuire l'aggravio amministrativo e migliorare la qualità dei servizi erogati.

Suggerimenti

- ✓ I CRITERI DAL 6 ALL'8 SONO DIVISI IN **due sottocriteri**:
 - IL PRIMO E' RELATIVO ALLA PERCEZIONE - SE L'ORGANIZZAZIONE NON CONDUCE INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION NON AVRA' DATI DISPONIBILI (SUL CRITERIO 7 PERO' C'E' LA DISPONIBILITA' DEI DATI DEL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO NEL CORSO DEL PROCESSO DI AV CHE VIENE ANCHE CITATO MA DI CUI NON SI RIPORTANO I DATI);
 - IL SECONDO E' RELATIVO ALLE MISURAZIONI DI PERFORMANCE E QUI L'ORGANIZZAZIONE DOVREBBE AVERE DATI DI SISTEMA (SICURAMENTE SUL PERSONALE)... potevano utilizzare le informazioni che sicuramente esistono, relative al tasso di assenteismo, alle richieste di mobilità, la percentuale di risposta ai questionari, ecc..
- ✓ Laddove ci sono **trend negativi** vanno motivati (ad es. 6.2 certificazione nel 2016/2017 dell'italiano per stranieri ridotta rispetto al dato dell'anno precedente. Si potrebbe evidenziare e riportare i possibili motivi che hanno determinato questo andamento).

D. Adeguatezza nell'attribuzione del punteggio dei fattori abilitanti e dei risultati

✓ NON DIFFERENZIATI

✓ TROPPO ALTI

Se si esamina l'attribuzione dei punteggi all'interno della matrice PDCA si evidenzia che: in alcuni sottocriteri i punteggi per il Plan e il Do sono nella fascia da 71 in poi. Questi punteggi attengono la fascia dell'eccellenza;

✓ NON COERENTI

E' presente nel sottocriterio 9.2 un dato con trend sui due anni. Nella matrice il punteggio attribuito alla voce "trend" è tuttavia pari a 0. Il trend indicato in tabella è per altro positivo. Anche nel sottocriterio 6.2 si riporta alla voce "trend" un punteggio pari a 0 in presenza di dati sui due anni con trend in crescita. Si potrebbe in entrambi i casi alla voce trend attribuire un punteggio superiore allo 0. Sempre nella matrice del sottocriterio 6.2 si attribuisce alla voce "obiettivi" un punteggio di 50, ma non vi è nel sottocriterio in questione alcun riferimento ad obiettivi quantitativi fissati e raggiunti dall'amministrazione che ne giustifichino l'attribuzione.

✓ NON BILANCIATI

GRAZIE

E

BUON LAVORO!

