



ISTITUTO COMPRENSIVO
“SAN FRANCESCO D’ASSISI”
BIELLA

PIANO DI MIGLIORAMENTO **PDM**

15.01.2016

Indice	p.
Obiettivi di processo	3
Verifica della congruenza tra obiettivi di processo e priorità/traguardi	3
Elaborazione di una scala di rilevanza degli obiettivi di processo	5
Ridefinizione dell'elenco degli obiettivi di processo e indicazione dei risultati attesi, degli indicatori di monitoraggio del processo e delle modalità di misurazione dei risultati	6
Obiettivo di processo 1: Rivedere curricoli orizzontali e verticali di tutte le discipline, garantendo coerenza e uniformità metodologica, introducendo sistematicamente metodologie didattiche supportate dalle nuove tecnologie	7
Azioni per raggiungere l'obiettivo di processo 1	7
Pianificazione delle azioni per raggiungere l'obiettivo di processo 1	8
Obiettivo di processo 2: Rivedere le griglie di progettazione dei percorsi didattici e della valutazione degli esiti nell'ottica dell'analisi delle competenze	10
Azioni per raggiungere l'obiettivo di processo 2	10
Pianificazione delle azioni per raggiungere l'obiettivo di processo 2	11
Obiettivo di processo 3: Formare il personale sulla normativa vigente di riferimento e sulle metodologie atte a valorizzare le competenze individuali di ogni studente, nonché sullo sviluppo personale rivolto alla relazione e all'inclusività	13
Azioni per raggiungere l'obiettivo di processo 3	13
Pianificazione delle azioni per raggiungere l'obiettivo di processo 3	14
Valutazione, condivisione e diffusione dei risultati del piano di miglioramento	17
Valutazione dei risultati raggiunti sulla base degli indicatori relativi ai traguardi del RAV	17
Descrizione dei processi di condivisione del piano all'interno della scuola	18
Descrizione delle modalità di diffusione dei risultati del PdM all'interno e all'esterno della scuola	19
Descrizione delle modalità di lavoro del Nucleo di Autovalutazione	19
Caratteristiche del percorso svolto	20
Appendice A	21
Appendice B	22

OBIETTIVI DI PROCESSO

Nella sezione 5 del RAV la scuola ha indicato alcuni obiettivi di processo che intende perseguire per raggiungere i traguardi connessi alle priorità. Per assicurarsi che la strada imboccata sia quella giusta la pianificazione del miglioramento riparte da qui: La scelta degli obiettivi è corretta? Sono questi gli obiettivi più utili alla promozione di un processo innovativo nella scuola? Sono connessi tra loro? E, soprattutto, la scuola si trova in condizioni oggettivamente favorevoli per la loro attuazione?

Verifica della congruenza tra obiettivi di processo e priorità/traguardi

La scuola esplicita la connessione tra ciascuno degli obiettivi di processo e le priorità individuate. Tale connessione deriva dal potenziale impatto che l'obiettivo potrà avere sul raggiungimento dei traguardi relativi alle priorità. In base a queste considerazioni, ogni obiettivo di processo è messo in relazione con una o con entrambe le priorità strategiche precedentemente identificate. In questo modo si ottiene un quadro sinottico degli obiettivi di processo, collegati alle priorità e ai traguardi.

Tabella A - Quadro emergente dal RAV

ESITI DEGLI STUDENTI	DESCRIZIONE DELLA PRIORITÀ	DESCRIZIONE DEL TRAGUARDO
Risultati scolastici	Riqualificare la didattica del primo ciclo lavorando in continuità per competenze.	Lavorare con curricoli verticali per obiettivi di competenza.
	Strutturare percorsi formativi inclusivi e formare il personale docente, adottando strumenti idonei ed applicabili.	Ottemperare in modo efficace e produttivo agli obblighi normativi vigenti.
	Pianificare meglio il curricolo verticale delle discipline linguistiche e logico-matematiche.	Migliorare le competenze delle discipline linguistiche e logico-matematiche.
	Monitorare in modo puntuale le competenze raggiunte dagli allievi.	Ottimizzare e standardizzare al meglio la didattica disciplinare per ottenere competenze costanti nel tempo.
Competenze chiave e di cittadinanza	Competenze nella madrelingua	Migliorare le competenze e le capacità argomentative degli allievi in ambiti di Cultura generale
	Competenze in lingue straniere	Aumentare le occasioni di formazione per gli studenti
	Competenze matematiche e scientifico-tecnologiche	Potenziare gli strumenti a disposizione dei docenti (laboratori, attrezzature specifiche)
	Competenze digitali	Potenziare la didattica multimediale, rendendola elemento centrale della didattica curricolare

	Competenze ad apprendere (imparare ad imparare)	Favorire tutti gli studenti nell'acquisizione di un corretto metodo di studio, fornendo loro una serie di standard selezionati cui fare riferimento
	Competenze sociali	Favorire scambi sociali e culturali
	Competenze di imprenditorialità	Favorire lo sviluppo di progetti formativi in campo manageriale, funzionali alle attività di alternanza scuola lavoro
	Competenze culturali	Favorire la partecipazione attiva degli allievi ad eventi formativi /culturali (teatro, mostre, etc) e progetti dedicati (formazione teatrale e cinematografica, etc...)
<p><i>(La ridefinizione dei curricoli per competenza è un obiettivo prioritario. Ogni competenza è un'eccellenza che il docente coltiva e coglie nell'allievo. Le capacità potenziali di ciascuno sono promosse a competenze dall'insieme degli apprendimenti (conoscenze e abilità) formali (scuola), non formali (agenzie extrascuola), informali (esperienze di vita). La conoscenza è strettamente legata all'esperienza personale e al patrimonio delle esperienze "raccontate" da altri. L'abilità è "saper far bene" qualcosa. Lo sbocco di ogni conoscenza e abilità è sempre la competenza: non finalità (nozionismo, tecnicismo) ma mezzi per crescere come persona. Si è competenti quando - in tempo reale - si è in grado di adeguare, affinare, correggere, improvvisare, valutare la propria azione. E' competente chi mantiene e utilizza capacità personali solide in situazioni diverse, dimostrando di saper affrontare e risolvere situazioni problematiche. Se le competenze sono espresse solo nella scuola e non vengono utilizzate, a diverso livello, in altri contesti, significa che non sono autentiche.)</i></p>		

Tabella B - Relazione tra obiettivi di processo e priorità strategiche

(Elenco degli obiettivi di processo come indicati nella sezione 5 del RAV e puntualizzazione nelle colonne 1 e/o 2 per indicare l'attinenza di ciascuno a una o entrambe le priorità)

Area di processo	Obiettivi di processo	E' connesso alle priorità strategiche	
		1	2
Curricolo, progettazione e valutazione	1. Rivedere curricoli orizzontali e verticali di tutte le discipline, garantendo coerenza e uniformità metodologica, introducendo sistematicamente metodologie didattiche supportate dalle nuove tecnologie	X	X
	2. Rivedere le griglie di progettazione dei percorsi didattici e della valutazione degli esiti nell'ottica dell'analisi delle competenze.	X	
Inclusione e differenziazione	1. Formare il personale sulla normativa vigente di riferimento e sulle metodologie atte a valorizzare le competenze individuali di ogni studente, nonché sullo sviluppo personale rivolto alla relazione e all'inclusività.	X	

(Una maggiore consapevolezza dei mezzi e degli obiettivi che offrono le nuove interpretazioni della didattica, può garantire a tutto il personale un passaggio più efficace alle diverse metodologie progettuali e valutative).

Elaborazione di una scala di rilevanza degli obiettivi di processo

Al fine di valutare la rilevanza di ciascuno degli obiettivi di processo, è importante compiere una stima della loro fattibilità. Ad ogni obiettivo si attribuisce un valore di fattibilità e uno di impatto, determinando una scala di rilevanza.

La stima dell'*impatto* implica una valutazione degli effetti che si pensa possano avere le azioni messe in atto al fine perseguire l'obiettivo descritto.

La stima della *fattibilità* si attua sulla base di una valutazione delle reali possibilità di realizzare le azioni previste, tenendo conto delle risorse umane e finanziarie a disposizione.

Si possono considerare i punteggi da 1 a 5 come segue:

1= nullo; 2= poco; 3= abbastanza; 4= molto; 5= del tutto

Il prodotto dei due valori fornisce una scala di rilevanza degli obiettivi di processo da mettere in atto. Alla luce di queste valutazioni, la scuola analizza con più attenzione il peso strategico degli obiettivi di processo, in vista della pianificazione delle azioni ad essi sottese. In base ai risultati ottenuti la scuola valuta se rivedere gli obiettivi dichiarati nel RAV, concentrandosi su quelli di rilevanza maggiore e, all'occorrenza, eliminare o ridimensionare il peso degli obiettivi di minore rilevanza.

Tabella C - Calcolo della necessità dell'intervento sulla base di fattibilità ed impatto

(Al fine di calcolare la rilevanza dell'obiettivo la tabella riporta le stime sulla fattibilità e sull'impatto e il prodotto dei due valori numerici)

	Obiettivo di processo	Fattibilità (da 1 a 5)	Impatto (da 1 a 5)	Prodotto valore che identifica la rilevanza dell'intervento
1	Rivedere curricoli orizzontali e verticali di tutte le discipline, garantendo coerenza e uniformità metodologica, introducendo sistematicamente metodologie didattiche supportate dalle nuove tecnologie	2	5	10
2	Rivedere le griglie di progettazione dei percorsi didattici e della valutazione degli esiti nell'ottica dell'analisi delle competenze.	3	5	15
3	Formare il personale sulla normativa vigente di riferimento e sulle metodologie atte a valorizzare le competenze individuali di ogni studente, nonché sullo sviluppo personale rivolto alla relazione e all'inclusività	3	5	15

Ridefinizione dell'elenco degli obiettivi di processo
e indicazione dei risultati attesi, degli indicatori di monitoraggio del processo
e delle modalità di misurazione dei risultati

Sulla base del lavoro precedente, la scuola può definire una lista ordinata degli obiettivi di processo, che saranno oggetto della successiva pianificazione.

Per ciascun obiettivo è necessaria una chiara definizione dei risultati attesi e degli indicatori su cui basare la misurazione periodica dei processi attivati, ai fini del monitoraggio dell'efficacia delle azioni intraprese. I risultati attesi e gli indicatori di processo devono essere espressi in una forma concreta e osservabile e saranno recuperati al momento del monitoraggio delle singole azioni.

Tabella D - Risultati attesi e monitoraggio

(Nella colonna "indicatori di monitoraggio" è espresso un elemento su cui basare il controllo periodico del processo in atto)

	Obiettivo di processo in via di attuazione	Risultati attesi	Indicatori di monitoraggio	Modalità di rilevazione
1	Rivedere curricula orizzontali e verticali di tutte le discipline, garantendo coerenza e uniformità metodologica.	Miglioramento dei già buoni risultati universitari dei nostri diplomati. Standardizzazione della preparazione offerta dai singoli corsi.	Distribuzione delle valutazioni nei test pre-universitari e nelle prove parallele. Dati Eduscopio.	Prove parallele pianificate sulla programmazione dei dipartimenti. Prove INVALSI.
2	Rivedere le griglie di progettazione dei percorsi didattici e della valutazione degli esiti nell'ottica dell'analisi delle competenze.	Uniformità nelle valutazioni. Trasparenza nell'attribuzione dei giudizi. Ritorno immagine.	Uniformità nella distribuzione delle valutazioni per prove parallele.	Prove parallele pianificate.
3	Formare il personale Sulla normativa vigente di riferimento e sulle metodologie atte a valorizzare le competenze individuali di ogni studente.	Miglior resa di tutti gli studenti e in particolar modo di quelli in condizioni di svantaggio o BES	Produzione materiali conforme alle specifiche di PEI, PDP. Riduzione dei debiti e dei non ammessi. Riduzione dei nulla osta, abbandoni, riorientamenti.	Analisi a campione. Analisi di percorso a cura dei CdC. Tabelloni. Dati di segreteria.

OBIETTIVO DI PROCESSO 1

Rivedere curricoli orizzontali e verticali di tutte le discipline, garantendo coerenza e uniformità metodologica, introducendo sistematicamente metodologie didattiche supportate dalle nuove tecnologie

Azioni per raggiungere l'obiettivo di processo 1

Ipotesi delle azioni da compiere a medio e a lungo termine

Decidere le azioni da compiere è un passaggio che richiede una riflessione attenta in termini di valutazione delle potenziali opportunità e rischi.

Occorre considerare che le azioni che si intraprenderanno potranno avere degli effetti positivi ma anche potenziali ricadute negative su altre dimensioni o attività nelle quali la scuola è impegnata.

E' opportuno inoltre tenere presente che gli effetti delle azioni intraprese non si esauriranno nel breve periodo, ma avranno anche effetti di medio e lungo periodo.

Tabella E 1 - Valutazione degli effetti positivi e negativi delle azioni

Azione prevista	Effetti positivi all'interno della scuola a medio termine	Effetti negativi all'interno della scuola a medio termine	Effetti positivi all'interno della scuola a lungo termine	Effetti negativi all'interno della scuola a lungo termine
Riunioni dei dipartimenti per predisporre una programmazione uniforme ed omogenea per classi parallele.	Omogeneità negli obiettivi didattici da perseguire.		Miglioramento dei risultati degli allievi grazie ad una maggiore uniformità e continuità dei curricoli verticali.	Rischio di standardizzazione dell'attività didattica con ridotta propensione all'innovazione.

Effetti delle azioni in rapporto ad un quadro di riferimento innovativo

Le azioni pianificate avranno effetti duraturi se incideranno sul raggiungimento di obiettivi a breve termine, ma soprattutto se rappresenteranno un'occasione per avviare un profondo processo di innovazione e cambiamento della scuola. Le azioni che s'intendono attivare vengono quindi messe in relazione con il quadro di riferimento che emerge dal lavoro che INDIRE svolge con le scuole delle Avanguardie Educative e si collega fortemente a quanto previsto dalla Legge 107/15 nota come "Buona Scuola".

Tabella F 1 – Caratteri innovativi

Caratteri innovativi dell'obiettivo	Connessione con il quadro di riferimento di cui in Appendice A e B
Collaborazione e lavoro in team all'interno dei dipartimenti Aprire la scuola all'evoluzione dei saperi e dei metodi con la costruzione di un curriculum trasversale che valorizzi competenze chiave e trasversali.	Valorizzazione delle competenze linguistiche e potenziamento delle competenze matematico-logiche e scientifiche. Trasformare il modello trasmissivo della scuola. Riconnettere i saperi della scuola e i saperi della società della conoscenza.

Pianificazione delle azioni per raggiungere l'obiettivo di processo 1

Impegno delle risorse umane e strumentali

La pianificazione delle azioni è il cuore della predisposizione del piano. Si parte con la previsione dell'impegno di risorse umane interne alla scuola, definendo ciò che esula dalle normali funzioni di servizio e che ha un impatto aggiuntivo di carattere finanziario (docenti, personale ATA, DS) e di quelle esterne (consulenti, formatori, ecc.), quantificando le spese che la scuola intende sostenere per l'attuazione delle azioni descritte.

Tabella G 1 - Impegno di risorse umane interne alla scuola

Figure professionali	Tipologia di attività	Ore aggiuntive presunte	Costo previsto	Fonte finanziaria
Docenti	Riunioni di dipartimento	8	0	CCNL
Animatore Digitale	Incontri di formazione	20	700	MIUR
Personale ATA	/	/	/	/
Altre figure	/	/	/	/

Tabella H 1 - 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	/	/
Servizi	/	/
Altro	/	/

Tempi di attuazione delle attività

Al momento della progettazione ed anche ai fini del monitoraggio in una fase successiva, è importante definire una tempistica chiara dell'attuazione delle azioni pianificate. La tabella di pianificazione, per questo motivo, si configura come una vera e propria "tabella di marcia" da aggiornare in ogni momento, monitorando costantemente l'andamento del processo di miglioramento.

Tabella I 1 - Tempistica delle attività

Attività	1 Sett.	2 Ott.	3 Nov.	4 Dic.	5 Gen.	6 Feb.	7 Mar.	8 Apr.	9 Mag.	10 Giu.
Riunione di dipartimento: progettazione dei curricula										SI
Predisporre laboratorio per corsi e incontri di formazione						SI				

Programmazione del monitoraggio periodico dello stato di avanzamento del raggiungimento dell'obiettivo di processo 1

La scuola mette in atto operazioni periodiche di monitoraggio dello stato di avanzamento e dei risultati raggiunti. Tali indicatori consentono una misurazione oggettiva del cambiamento introdotto con le azioni messe in atto. Sulla base dei risultati del monitoraggio la scuola riflette sui dati e individua le eventuali necessità di modifica del piano.

Il monitoraggio del processo si differenzia dal monitoraggio degli esiti poiché è finalizzato a rilevare se le azioni previste dalla scuola si stanno svolgendo in modo efficace. La tabella seguente permette di elencare le date di rilevazione delle azioni di monitoraggio con la possibilità di modificare alcuni aspetti della pianificazione.

Tabella L1 - Monitoraggio delle azioni

Data di rilevazione	Indicatori di monitoraggio del processo	Strumenti di misurazione	Criticità rilevate	Progressi rilevati	Modifiche/ necessità di aggiustamenti
15/04/2016	Confronto delle valutazioni nei test pre-universitari.	Test di valutazione			
11/2015 04/2016	Confronto della distribuzione delle valutazioni nelle prove parallele.	Prove parallele			
15/04/2016	Confronto delle valutazioni nelle prove INVALSI.	Risultati delle Prove INVALSI			

OBIETTIVO DI PROCESSO 2

*Rivedere le griglie di progettazione dei percorsi didattici
e della valutazione degli esiti nell'ottica dell'analisi delle competenze*

Azioni per raggiungere l'obiettivo di processo 2

Ipotesi delle azioni da compiere nel medio e nel lungo termine

Decidere le azioni da compiere è un passaggio che richiede una riflessione attenta in termini di valutazione delle potenziali opportunità e rischi.

Occorre considerare che le azioni che si intraprenderanno potranno avere degli effetti positivi ma anche potenziali ricadute negative su altre dimensioni o attività nelle quali la scuola è impegnata.

E' opportuno inoltre tenere presente che gli effetti delle azioni intraprese non si esauriranno nel breve periodo, ma avranno anche effetti di medio e lungo periodo.

Tabella E2 - Valutazione degli effetti positivi e negativi delle azioni

Azione prevista	Effetti positivi all'interno della scuola a medio termine	Effetti negativi all'interno della scuola a medio termine	Effetti positivi all'interno della scuola a lungo termine	Effetti negativi all'interno della scuola a lungo termine
Riunioni dei dipartimenti per progettare griglie di valutazione per competenze condivise.	Omogeneità e allineamento delle modalità di valutazione.		Miglioramento dell'immagine della scuola. Potenziamento delle competenze trasversali.	

Effetti delle azioni in rapporto a un quadro di riferimento innovativo

Le azioni pianificate avranno effetti duraturi se incideranno sul raggiungimento di obiettivi a breve termine, ma soprattutto se rappresenteranno un'occasione per avviare un profondo processo di innovazione e cambiamento della scuola. Le azioni che s'intendono attivare vengono quindi messe in relazione con il quadro di riferimento che emerge dal lavoro che INDIRE svolge con le scuole delle Avanguardie Educative e si collega fortemente a quanto previsto dalla Legge 107/15 nota come "Buona Scuola".

Tabella F 2 – Caratteri innovativi

Caratteri innovativi dell'obiettivo	Connessione con il quadro di riferimento di cui in Appendice A e B
Maggiore cooperazione tra i docenti e lavoro in team. Valutare per competenze.	Sfruttare le opportunità offerte dalle ICT e dai linguaggi digitali per supportare nuovi modi di insegnare, apprendere, valutare. Riconnettere i saperi della scuola e i saperi della società della conoscenza.

Pianificazione delle azioni per raggiungere l'obiettivo di processo 2

Impegno delle risorse umane e strumentali

La pianificazione delle azioni è il cuore della predisposizione del piano. Si parte con la previsione dell'impegno di risorse umane interne alla scuola, definendo ciò che esula dalle normali funzioni di servizio e che ha un impatto aggiuntivo di carattere finanziario (docenti, personale ATA, DS) e di quelle esterne (consulenti, formatori, ecc.), quantificando le spese che la scuola intende sostenere per l'attuazione delle azioni descritte.

Tabella G 2 - Impegno di risorse umane interne alla scuola

Figure professionali	Tipologia di attività	Ore aggiuntive presunte	Costo previsto	Fonte finanziaria
Docenti	Riunioni di dipartimento	10	350	MIUR
Personale ATA	/	/	/	/
Altre figure	/	/	/	/

Tabella H 2 - 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	/	/
Servizi	Google apps	/
Altro	/	/

Tempi di attuazione delle attività

Al momento della progettazione ed anche ai fini del monitoraggio in una fase successiva, è importante definire una tempistica chiara dell'attuazione delle azioni pianificate. La tabella di pianificazione, per questo motivo, si configura come una vera e propria "tabella di marcia" da aggiornare in ogni momento, monitorando costantemente l'andamento del processo di miglioramento.

Tabella I 2 - Tempistica delle attività

Attività	1 Sett.	2 Ott.	3 Nov.	4 Dic.	5 Gen.	6 Feb.	7 Mar.	8 Apr.	9 Mag.	10 Giu.
Riunione di dipartimento: progettazione delle griglie di valutazione		Si					Si			
Ottenimento 2000 accounts per le Google Apps for Education						Si				

Programmazione del monitoraggio periodico dello stato di avanzamento del raggiungimento dell'obiettivo di processo 2

La scuola è invitata a mettere in atto operazioni periodiche di monitoraggio dello stato di avanzamento e dei risultati raggiunti. Tali indicatori devono consentire una misurazione oggettiva del cambiamento introdotto con le azioni messe in atto. Sulla base dei risultati del monitoraggio la scuola è invitata a riflettere sui dati e ad individuare le eventuali necessità di modifica del piano.

Il monitoraggio del processo si differenzia dal monitoraggio degli esiti poiché è finalizzato a rilevare se le azioni previste dalla scuola si stanno svolgendo in modo efficace. La tabella seguente permette di elencare le date di rilevazione delle azioni di monitoraggio con la possibilità di modificare alcuni aspetti della pianificazione. Questa sezione riprende le riflessioni svolte nella sezione 1, passo 3 (risultati attesi e monitoraggio) del Piano di Miglioramento.

Tabella L 2 - Monitoraggio delle azioni

Data di rilevazione	Indicatori di monitoraggio del processo	Strumenti di misurazione	Criticità rilevate	Progressi rilevati	Modifiche/ necessità di aggiustamenti
11/2015	Confronto della distribuzione dei risultati nelle prove parallele	Prove parallele			
04/2016	Confronto della distribuzione dei risultati nelle prove parallele per competenze	Prove parallele per competenze			

OBIETTIVO DI PROCESSO 3

*Formare il personale sulla normativa vigente di riferimento
e sulle metodologie atte a valorizzare le competenze individuali di ogni studente,
nonché sullo sviluppo personale rivolto alla relazione e all'inclusività*

Azioni per raggiungere l'obiettivo di processo 3

Ipotesi delle azioni da compiere a medio e a lungo termine

Decidere le azioni da compiere è un passaggio che richiede una riflessione attenta in termini di valutazione delle potenziali opportunità e rischi .

Occorre considerare che le azioni che si intraprenderanno potranno avere degli effetti positivi ma anche potenziali ricadute negative su altre dimensioni o attività nelle quali la scuola è impegnata. E' opportuno inoltre tenere presente che gli effetti delle azioni intraprese non si esauriranno nel breve periodo, ma avranno anche effetti di medio e lungo periodo.

Tabella E 3 - Valutazione degli effetti positivi e negativi delle azioni

Azione prevista	Effetti positivi all'interno della scuola a medio termine	Effetti negativi all'interno della scuola a medio termine	Effetti positivi all'interno della scuola a lungo termine	Effetti negativi all'interno della scuola a lungo termine
Organizzazione di corsi di aggiornamento interni e pubblicizzazione di corsi di formazione per il personale. Organizzazione di incontri informativi per le famiglie sulle nuove tecnologie	Migliore risposta dagli studenti. Maggiore collaborazione all'interno dei consigli di classe fra docenti di sostegno e curricolari.	Aumento degli impegni extracurricolari dei docenti. Possibile disorientamento iniziale dell'utenza (studenti e famiglie)	Personale più motivato e conseguente ritorno di immagine per la scuola. Diffusione crescente da parte dei docenti dell'utilizzo di materiali, metodi e strumenti nuovi e/o diversi da quelli tradizionali, anche relativamente al PNSD	

Rapportare gli effetti delle azioni a un quadro di riferimento innovativo

Le azioni pianificate avranno effetti duraturi se incideranno sul raggiungimento di obiettivi a breve termine, ma soprattutto se rappresenteranno un'occasione per avviare un profondo processo di innovazione e cambiamento della scuola. Le azioni che s'intendono attivare vengono quindi messe in relazione con il quadro di riferimento che emerge dal lavoro che INDIRE svolge con le scuole delle Avanguardie Educative e si collega fortemente a quanto previsto dalla Legge 107/15 nota come "Buona Scuola".

Tabella F 3 – Caratteri innovativi

Caratteri innovativi dell'obiettivo	Connessione con il quadro di riferimento di cui in Appendice A e B
L'insegnante è facilitatore dei processi cognitivi.	Prevenzione e contrasto della dispersione scolastica, di ogni forma di discriminazione; potenziamento dell'inclusione scolastica e del diritto allo studio degli alunni con bisogni educativi speciali attraverso percorsi individualizzati e personalizzati. Trasformare il modello trasmissivo della scuola.
Utilizzo delle risorse e degli strumenti digitali per potenziare, arricchire e integrare l'attività didattica.	Valorizzazione di percorsi formativi individualizzati e coinvolgimento degli alunni. Sfruttare le opportunità offerte dalle tecnologie e dai linguaggi digitali per supportare nuovi modi di insegnare, apprendere, valutare.

Pianificazione delle azioni per raggiungere l'obiettivo di processo 3

Impegno delle risorse umane e strumentali

La pianificazione delle azioni è il cuore della predisposizione del piano. Si parte con la previsione dell'impegno di risorse umane interne alla scuola, definendo ciò che esula dalle normali funzioni di servizio e che ha un impatto aggiuntivo di carattere finanziario (docenti, personale ATA, DS) e di quelle esterne (consulenti, formatori, ecc.), quantificando le spese che la scuola intende sostenere per l'attuazione delle azioni descritte.

Tabella G 3 - Impegno di risorse umane interne alla scuola

Figure professionali	Tipologia di attività	Ore aggiuntive presunte	Costo previsto	Fonte finanziaria
Docenti	Corsi di formazione	20	700	MIUR
Personale ATA	/	/	/	/
Altre figure	/	/	/	/

Tabella H 3 - Impegno finanziario per figure professionali esterne alla scuola e/o beni e servizi

Figure professionali Attrezz./Servizi	Tipologia di attività	Ore presunte	Costo previsto	Fonte finanziaria
Formatori	Incontri con gli allievi	100	/	/
Consulenti	/		/	/
Attrezzature	/		/	/
Servizi	Google apps		/	/
Altro	/		/	/

Tempi di attuazione delle attività

Al momento della progettazione ed anche ai fini del monitoraggio in una fase successiva, è importante definire una tempistica chiara dell'attuazione delle azioni pianificate. La tabella di pianificazione, per questo motivo, si configura come una vera e propria "tabella di marcia" da aggiornare in ogni momento, monitorando costantemente l'andamento del processo di miglioramento.

Tabella I 3 - Tempistica delle attività

Attività	1 Sett.	2 Ott.	3 Nov.	4 Dic.	5 Gen.	6 Feb.	7 Mar.	8 Apr.	9 Mag.	10 Giu.
Corsi di formazione							Si	Si	Si	

Programmazione del monitoraggio periodico dello stato di avanzamento del raggiungimento dell'obiettivo di processo 3

La scuola è invitata a mettere in atto operazioni periodiche di monitoraggio dello stato di avanzamento e dei risultati raggiunti. Tali indicatori devono consentire una misurazione oggettiva del cambiamento introdotto con le azioni messe in atto. Sulla base dei risultati del monitoraggio la scuola è invitata a riflettere sui dati e ad individuare le eventuali necessità di modifica del piano.

Il monitoraggio del processo si differenzia dal monitoraggio degli esiti poiché è finalizzato a rilevare se le azioni previste dalla scuola si stanno svolgendo in modo efficace. La tabella seguente permette di elencare le date di rilevazione delle azioni di monitoraggio con la possibilità di modificare alcuni aspetti della pianificazione. Questa sezione riprende le riflessioni svolte nella sezione 1, passo 3 (risultati attesi e monitoraggio) del Piano di Miglioramento.

TABELLA L 3 - Monitoraggio delle azioni

Data di rilevazione	Indicatori di monitoraggio del processo	Strumenti di misurazione	Criticità rilevate	Progressi rilevati	Modifiche/ necessità di aggiustamenti
20/06/2016	Produzione materiali conforme alle specifiche di PEI, PDP	Analisi a campione di PEI/PDP Analisi di percorso a cura dei CdC			
20/06/2016	Riduzione numero di allievi non ammessi e di allievi con sospensione del giudizio	Esiti finali degli studenti Analisi di percorso a cura dei CdC			
20/06/2016	Riduzione numero richieste di nulla osta, abbandoni, riorientamenti	Dati di segreteria. Analisi di eventuali reclami.			

VALUTAZIONE, CONDIVISIONE E DIFFUSIONE DEI RISULTATI DEL PIANO DI MIGLIORAMENTO

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

Per verificare se il piano ha prodotto gli effetti programmati dovrebbe essere svolta una valutazione sull'andamento complessivo del Piano di Miglioramento con frequenza annuale, evitando di rimandare il controllo verso la conclusione del percorso. Una valutazione periodica in itinere, infatti, permette di capire se la pianificazione è efficace o se invece occorre introdurre modifiche o/e integrazioni per raggiungere i traguardi triennali. Compito del Nucleo Interno di Valutazione è quello di valutare l'andamento del Piano di Miglioramento per ciascuna delle priorità individuate a cui sono stati associati i rispettivi traguardi (Sezione 5 del RAV).

In questa sezione dunque si torna a considerare la dimensione della valutazione degli esiti, facendo esplicito riferimento agli indicatori che erano stati scelti nel RAV come strumenti di misurazione dei traguardi previsti. Diventa dunque fondamentale riprendere la sezione 5 del RAV e la mappa degli Indicatori. E' consigliabile fare questa azione per ciascuna priorità individuata:

Priorità 1 Risultati scolastici

Priorità 2 Competenze chiave e di cittadinanza

Tabella M - La valutazione in itinere dei traguardi legati agli ESITI

Priorità 1

Esiti degli studenti <i>(sez. 5 RAV)</i>	Traguardo <i>(sez. 5 RAV)</i>	Data rilevaz.	Indicatori scelti	Risultati attesi	Risultati riscontrati	Differenza	Consideraz. critiche e proposte di integraz. e/o modifica
Risultati scolastici	Lavorare con curricula verticali per obiettivi di competenza.	Aprile 2016	Prove invalsi. Alpha test.	Uniformità per corso di studi.			
Risultati scolastici	Ottemperare in modo efficace e produttivo agli obblighi normativi vigenti.	Giugno 2016	Documentazione prodotta.	Conforme allo standard previsto dal Marchio SAPERI.			
Risultati scolastici	Migliorare le competenze delle discipline caratterizzanti il corso di studi.	Aprile 2016	Prove trasversali per competenz. Alpha test.	Uniformità per corso di studi.			
Risultati scolastici	Ottimizzare e standardizzare al meglio la didattica disciplinare per ottenere competenze costanti nel tempo	Aprile 2016	Prove trasversali per competenz. Alpha test.	Uniformità per corso di studi.			

Priorità 2

Esiti degli studenti (sez. 5 RAV)	Traguardo (sez. 5 RAV)	Data rilevaz.	Indicatori scelti	Risultati attesi	Risultati riscontrati	Differenza	Consideraz. critiche e proposte di integraz. e/o modifica
Competenze chiave e di cittadinanza	Gli Organi Colleg. pianificano e progettano tutti i processi di verifica e valutazione del percorso volto all'acquisizione e all'accreditazione delle competenze chiave e di cittadinanza europee.	Aprile 2016	Griglie di valutazione concordate per dipartimenti.	Uniformità per corsi di studi.			

Descrizione dei processi di condivisione del piano all'interno della scuola

Il Piano di Miglioramento messo in atto è efficace se coinvolge tutta la comunità scolastica nelle azioni pianificate. Se è vero che il Nucleo di valutazione svolge un compito di progettazione, coordinamento e valutazione, è però necessario programmare le modalità con cui tutta l'organizzazione prenderà parte attivamente al suo sviluppo. E' auspicabile anche che il processo, così attivato, incida sul miglioramento del clima e delle relazioni interne.

Tabella N - Condivisione interna dell'andamento del Piano di Miglioramento

Strategie di condivisione del PdM all'interno della scuola			
Momenti di condivisione interna	Persone coinvolte	Strumenti	Considerazioni nate dalla condivisione
Collegio dei docenti di ottobre, di dicembre e di gennaio. Corso di formazione sulla legge 107 e la struttura de "La Buona Scuola". Dipartimenti. Consigli di istituto.	Personale docente.	Sito web istituzionale. Google Apps for education.	L'importanza della condivisione da parte del Coll. dei Doc. e dei singoli Consigli di Classe di buone pratiche comuni per garantire uniformità di successi tra i singoli corsi di studio e tra le sezioni ad essi legate. L'acquisire coscienza che il gap generazionale tra il corpo docente e l'utenza di riferimento è naturalmente in crescita e solo adeguandosi alle nuove forme di didattica si potrà mantenere efficace il canale comunicativo docente-discente, indispensabile per una corretta formazione dei cittadini di domani.

**Descrizione delle modalità di diffusione dei risultati del PdM
all'interno e all'esterno della scuola**

Al fine di avviare processi di diffusione e di trasparenza è importante che i contenuti e i risultati del Piano di Miglioramento siano condivisi all'interno e all'esterno della scuola con tutti gli *stakeholders* che potrebbero essere interessati alla vita della comunità scolastica.

Tabella O - Le azioni di diffusione dei risultati interne alla scuola

Strategie di diffusione dei risultati del PdM all'interno della scuola		
Metodi/Strumenti	Destinatari	Tempi
Il documento è redatto dallo Staff di Dirigenza e dal NIV. Verrà pubblicato sul sito istituzionale il 22.01.2016 e aggiornato periodicamente alle scadenze calendarizzate.	Personale docente.	Il PdM è stato presentato al Collegio dei Docenti all'interno del PTOF, durante la seduta del 14.01.16. e successivamente approvato, congiuntamente al PTOF, dal Consiglio d'istituto nella seduta del 14.01.16.

Tabella P - Le azioni di diffusione dei risultati esterne alla scuola

Azioni di diffusione dei risultati del PdM all'esterno		
Metodi/Strumenti	Destinatari delle azioni	Tempi
Mailing list istituzionali. Sito web d'Istituto.	Tutti gli allievi e le loro famiglie tramite canale interno di comunicazione. Chiunque acceda al sito web istituzionale dal 22.01.2016.	L'accesso pubblico al documento è previsto avvenga il 22.01.2016, Insieme alla pubblicazione del PTOF sul portale ministeriale "Scuolainchiaro".

Descrizione delle modalità di lavoro del Nucleo Interno di Valutazione

Al fine di documentare il processo e far sì che il lavoro del Nucleo di valutazione diventi patrimonio dell'intera comunità scolastica, sul quale riflettere e da cui trarre buone pratiche, in un'ottica di crescita della cultura del miglioramento continuo, è importante la documentazione del lavoro svolto.

Tabella Q - Composizione del Nucleo Interno di Valutazione

Nome	Ruolo
Graglia Elena	Referente per la Valutazione
Milano Vittorio	Amministratore di Sistema
Tempia Maccia Maria Luisa	Referente per la Dirigenza
Perazzone Donatella	Referente per l'informatizzazione delle procedure
Lorefice Francesca	Referente per la DSGA

Caratteristiche del percorso svolto

- Sono coinvolti genitori, studenti o altri membri della comunità scolastica, in qualche fase del Piano di Miglioramento?

☒ **SI** ☐ **NO**

- Se sì chi è stato coinvolto?

☒ **GENITORI**

☐ Studenti (di che classi):

☒ Altri membri della comunità scolastica (specificare quale): **CONSIGLIO D'ISTITUTO**

- La scuola si è avvalsa di consulenze esterne?

☐ **SI** ☒ **NO**

- Se sì da parte di chi?

☐ **INDIRE**

☐ Università (specificare quale):

☐ Enti di Ricerca (specificare quale):

☐ Associazioni culturali e professionali (specificare quale):

☐ Altro (specificare):

- Il Dirigente è stato presente agli incontri del Nucleo di valutazione nel percorso di Miglioramento?

☒ **SI** ☐ **NO**

- Il Dirigente ha monitorato l'andamento del Piano di Miglioramento?

☒ **SI** ☐ **NO**

APPENDICE A

Obiettivi del Piano Triennale dell'Offerta formativa della legge 107/2015

La legge 107/2015 individua degli obiettivi che le istituzioni scolastiche autonome possono inserire nel Piano triennale, avvalendosi anche di un organico potenziato di insegnanti, in base alle esigenze formative prioritarie individuate.

Infatti, in base al comma 7 dell'art. 1 della legge 107, le istituzioni possono inserire nel loro Piano triennale dell'offerta formativa alcuni tra i seguenti obiettivi:

- a.** valorizzazione delle competenze linguistiche e utilizzo della metodologia CLIL;
- b.** potenziamento delle competenze matematico-logiche e scientifiche;
- c.** potenziamento delle competenze nella musica, nell'arte, nel cinema;
- d.** sviluppo delle competenze in materia di cittadinanza attiva e democratica attraverso la valorizzazione dell'educazione interculturale e alla pace, il rispetto delle differenze e il dialogo tra le culture, il sostegno dell'assunzione di responsabilità, l'educazione all'autoimprenditorialità;
- e.** rispetto della legalità, della sostenibilità ambientale;
- f.** alfabetizzazione all'arte, alle tecniche e ai media di produzione e diffusione delle immagini;
- g.** potenziamento delle discipline motorie, sviluppo di comportamenti ispirati a uno stile di vita sano;
- h.** sviluppo delle competenze digitali degli studenti;
- i.** potenziamento delle metodologie laboratoriali e delle attività di laboratorio;
- j.** prevenzione e contrasto della dispersione scolastica, di ogni forma di discriminazione; potenziamento dell'inclusione scolastica e del diritto allo studio degli alunni con bisogni educativi speciali attraverso percorsi individualizzati e personalizzati;
- k.** valorizzazione della scuola intesa come comunità attiva, aperta al territorio;
- l.** apertura pomeridiana delle scuole e riduzione del numero di alunni e di studenti per classe o per articolazioni di gruppi di classi, anche con potenziamento del tempo scolastico o rimodulazione del monte orario;
- m.** incremento dell'alternanza scuola-lavoro nel secondo ciclo di istruzione;
- n.** valorizzazione di percorsi formativi individualizzati e coinvolgimento degli alunni;
- o.** individuazione di percorsi funzionali alla premialità e alla valorizzazione del merito degli alunni;
- p.** alfabetizzazione e perfezionamento dell'italiano come lingua seconda;
- q.** definizione di un sistema di orientamento.

APPENDICE B

L'innovazione promossa da Indire attraverso le Avanguardie Educative

Nel Manifesto del movimento delle Avanguardie Educative, vengono individuati sette “orizzonti” coinvolti nel processo innovativo delle scuole, che sono riassunti nei seguenti punti:

- Trasformare il modello trasmissivo della scuola;
- Sfruttare le opportunità offerte dalle ICT e dai linguaggi digitali per supportare nuovi modi di insegnare, apprendere e valutare;
- Creare nuovi spazi per l'apprendimento;
- Riorganizzare il tempo del fare scuola;
- Riconnettere i saperi della scuola e i saperi della società della conoscenza;
- Investire sul “capitale umano” ripensando i rapporti (dentro/fuori, insegnamento frontale/apprendimento tra pari, scuola/azienda, ...);
- Promuovere l'innovazione perché sia sostenibile e trasferibile.

Le idee e il manifesto sono descritti al sito: <http://avanguardieeducative.indire.it/>

["http://avanguardieeducative.indire.it/"](http://avanguardieeducative.indire.it/) <http://avanguardieeducative.indire.it/> [HYPERLINK](http://avanguardieeducative.indire.it/)

["http://avanguardieeducative.indire.it/"](http://avanguardieeducative.indire.it/) [HYPERLINK](http://avanguardieeducative.indire.it/) ["http://avanguardieeducative.indire.it/"](http://avanguardieeducative.indire.it/)://