

Rapporto della Peer Review

(traduzione)

ISTITUTO SUPERIORE “GIORGI-FERMI”

2017

Pari:

Antonietta Petetti – Coordinatore dei Pari

Leena Koski – Pari Transnazionale

Clara Della Pietà – Pari

Eleonora Pesce – Pari

Autore: Antonietta Petetti

Pubblicato: 22 Febbraio 2017

Contenuti

1.	Foglio Dati.....	3
2.	Descrizione dell'Istituto Professionale.....	6
2.1	Sommario: Descrizione dell'offerta dell'Istituto	6
2.2	Sommario: La Mission	7
2.3	Sommario: Controllo e Sviluppo della Qualità: politiche e misure	7
3.	La procedura della Peer Review.....	7
3.1	Scopo/obiettivi della Peer Review.....	7
3.2	Il Team dei Pari.....	7
3.3	Metodi per la raccolta dei dati e fonti.....	8
4.	Valutazione delle Aree della Qualità	6
4.1	Qualità: area 1 (Insegnamento e apprendimento)	9
4.2	Qualità: area 2 (Gestione e valutazione della qualità)	12
5.	Allegati.....	
5.1	Agenda della Visita dei Pari.....	
5.2	Linee guida delle interviste per la Visita dei Pari / Griglie di osservazione	

1. Foglio Dati

1) Contatti

Contatti	Nome	Tel/e-mail
Dirigente	SUSANNA PICCHI	Tel: 0422304272 E-mail: dirigente@giorgifermi.it TVIS02300L@istruzione.it
Facilitatore della Peer Review	CARMELA BERNARDI	Tel: 0422402522 E-mail: carmelabernardi@libero.it
Altri responsabili	MARIA TRANQUILLIN SALVATORE MAZZEO	Tel: 0422402522 E-mail: collaboratore.giorgi@giorgifermi.it; mazzeosalva@tiscali.it

2) Situazione di partenza (ad esempio valutazioni precedenti, requisiti di qualità nazionali applicabili ecc.) e decisione di condurre una Revisione tra Pari (adottata quando e da chi?)

L'istituto è

- in possesso di certificazione UNI EN ISO dal 2005
- è accreditato presso la Regione Veneto per la formazione continua e superiore dal 2004
- ha già partecipato al progetto Peer Review nell'a.s. 2012-13.

La decisione di aderire al progetto Transnational Peer Review è stata presa dal Dirigente scolastico e condivisa dallo staff. La funzione strumentale Autovalutazione di Istituto ha riferito le finalità del progetto al Collegio dei docenti del 20.10.16. Il Dirigente in accordo con l'ISFOL ha individuato i tre docenti dell'Istituto, incluso il facilitatore, che parteciperanno al progetto con prerequisito l'iscrizione nel Registro Nazionale del Pari. Il gruppo di lavoro ha preso visione dei materiali a disposizione, ha analizzato il manuale di Peer Review in Initial VET, ed ha individuato tra le 14 aree di qualità europee oggetto di confronto tra pari per il nostro Istituto le due aree già esaminate nella precedente edizione del progetto. La scelta di riprendere le stesse aree comporterà un confronto dei risultati tra la valutazione scorsa e quest'ultima, cercando di individuare fattori di miglioramento e buone prassi.

L'Istituto ritiene la Peer Review un utile strumento per promuovere il miglioramento continuo della qualità dell'offerta formativa e la cultura dell'innovazione e della valutazione.

La partecipazione a questa visita dei pari è stata suggerita da EQAVET NRP Italia.

3) Obiettivi e scopo della Peer Review

Attraverso questa esperienza di Peer Review, l'I.S. GIORGI-FERMI si aspetta un confronto critico dei differenti aspetti organizzativi e gestionali, incentrandosi sulle aree di qualità Insegnamento ed Apprendimento e Gestione e Valutazione del Sistema Qualità.

- 4) Organizzazione esterna**
- Peer Review singola
- Peer Review reciproca
- Peer Review in rete

5) Organizzazione Interna (Chi è responsabile di cosa?)

I compiti e le responsabilità che riguardano le figure del Dirigente scolastico, del Direttore dei servizi generali e amministrativi, dei docenti, del personale ATA, del collegio dei Docenti, dei dipartimenti, del consiglio di classe, del comitato di valutazione, del Consiglio d'Istituto, della Giunta e del Comitato Tecnico Scientifico (CTS) sono stabiliti e regolati dalla normativa vigente. Nell'ambito dell'autonomia scolastica, la scuola ha definito le funzioni, le relative competenze e compiti come da organigramma e funzionigramma allegati al Self Report.

In particolare il DIRIGENTE SCOLASTICO:

- rappresenta e dirige l'istituzione scolastica
- promuove, valorizza e coordina le risorse umane e professionali dell'Istituto per conseguire gli obiettivi di qualità e di efficienza
- assicura la gestione unitaria dell'istituto e la finalizza all'obiettivo della qualità dei processi formativi predisponendo strumenti attuativi del PTOF e gestione di risorse finanziarie e strumentali
- predisporre la diffusione, la conoscenza e la applicazione dei Regolamenti di Istituto
- instaura e mantiene le relazioni con enti pubblici e privati a vari livelli territoriali
- coordina e pianifica insieme ai Collaboratori ed alle Funzioni Strumentali le attività dei gruppi di lavoro.
- è responsabile del Sistema Gestione Qualità
- è responsabile delle procedure: gestione delle risorse umane, formazione del personale, Insegnamento/apprendimento, "gestione non conformità", "gestione della documentazione".
- valuta le aziende partner per ASL.
- assegna il bonus per il merito dei docenti.

Il Dirigente Scolastico è supportato dallo STAFF DI DIREZIONE che consiste in:

- due Collaboratori del DS
- tre referenti (uno per ciascuna delle sedi dell'Istituto)
- sei coordinatori di aree specifiche (per i corsi serali, l'Alternanza Scuola-Lavoro, l'Orientamento, l'Autovalutazione dell'Istituto, il Sito Internet e la comunicazione informatica, il PTOF)

6) Quadro generale della procedura e tempistica

Attività	Tempi/Scadenze
Autovalutazione	Incontro preliminare 19 settembre 2016; lavoro individuale fino al 20 ottobre
Self-Report (un mese prima della visita)	Novembre / Dicembre 2016
Preparazione della Visita dei Pari	Dicembre 2016
Visita dei Pari	18-19-20 Gennaio 2017
Rapporto sulla Visita dei Pari	Fine Febbraio 2017
Piano d'azione e Miglioramenti da intraprendere	Entro Gennaio 2018

7) Ambito della Peer Review intero Istituto parti dell'Istituto (indicare quali)

- area qualità *Insegnamento e Apprendimento*,
- area qualità *Gestione e Valutazione del SQ*

8) Aree Qualità

- *Insegnamento e Apprendimento*
- *Gestione e Valutazione del SQ*

9) Elenco dei pari (nome e contatti)

	Nome	Istituzione	E-mail
Pari Coordinatore	Antonietta Petetti	Regione Umbria - Perugia	apetetti@regione.umbria.it
Pari Transnazionale	Leena Koski	Finnish National Agency of Education (Agenzia Educativa Nazionale Finlandese) - Helsinki, Finlandia	Leena.Koski@oph.fi
Pari	Clara Della Pietà	Istituto "Vittorio Veneto" Città della Vittoria – Vittorio V.to (TV)	claraeggp@gmail.com
Pari	Eleonora Pesce	CFP San Marco – Mestre (Ve)	e.pesce@issm.it

10) Firme dei Pari

2. Descrizione dell'Istituto Professionale

2.1. Sommario: Descrizione dell'offerta dell'Istituto

L'I.S. "GIORGI-FERMI" si è costituito il 1° settembre del 2013. Il nuovo Polo Tecnico-professionale nasce dalla "fusione" di due importanti e storici istituti superiori della città di Treviso: l'Istituto professionale "Giorgi" e l'Istituto Tecnico "Fermi".

E' formato da tre sedi dislocate a Treviso:

- Sede: "FERMI", via San Pelaio, 37
- Sede: "GIORGI", via Terraglio, 53
- Sede: "GHIRADA", via Medaglie d'Oro, 2/B

Nel corso diurno l'IP (Istruzione professionale) e leFP (Istruzione e Formazione Professionale) coinvolge 32 classi:

- n° 22 classi presso la sede GIORGI di Via Terraglio
 - le classi dalla prima alla quinta ad indirizzo manutenzione e assistenza tecnica
 - le classi 1^a, 2^a e 3^a leFP ad indirizzo meccanico e addetto alla riparazione dei veicoli a motore.
- n° 10 classi presso la sede GHIRADA
 - le classi dalla prima alla quinta ad indirizzo odontotecnico
 - le classi 1^a, 2^a e 3^a leFP (Istruzione e Formazione Professionale) ad indirizzo elettronico e termico.

Nell'a.s. 2016/2017 conta circa 1500 alunni (1287 al diurno, 228 al serale) per un totale di 69 classi: il 93% dell'utenza è maschile e il 7% femminile.

Lo status socio-economico e culturale delle famiglie degli studenti che frequentano l'IP è medio-basso mentre all'IT è sostanzialmente medio con delle punte alte.

Oltre a studenti di nazionalità italiana sono presenti studenti di 35 cittadinanze diverse; la percentuale di stranieri all'IT è del 5,4%, mentre all'IP raggiunge il 23,36% (sia al diurno che al serale).

La percentuale degli stranieri è alta all'IP perché in essa si propongono anche percorsi che preparano profili professionali in grado di garantire un inserimento precoce nel tessuto produttivo. A fronte di un tasso di immigrazione in Veneto del 10,4%, l'IP ha una percentuale del 23,36% di studenti stranieri, con prevedibili difficoltà nel raggiungimento dei previsti traguardi di competenza soprattutto nel biennio iniziale. Il 2% degli studenti (in particolare nel secondo anno) hanno entrambi i genitori disoccupati.

Il territorio è contraddistinto dalla presenza di piccole e medie industrie, prevalentemente appartenenti al settore meccanico; vi hanno sede anche imprese di valenza nazionale e internazionale. Il tessuto delle imprese artigianali, soprattutto del settore impiantistica e manutenzione, è ben radicato nel territorio.

Le Associazioni di categoria presenti sono state disponibili a partecipare al CTS (Comitato Tecnico Scientifico) e a promuovere partnership tra il Polo e le Aziende. Molte aziende private e alcune pubbliche, inoltre, hanno formalizzato accordi con il Polo per la realizzazione di attività di Alternanza Scuola Lavoro e stage (attività ritenute utili per l'87% dei genitori e l'80% degli studenti). Con vari istituti la scuola attua sinergie nell'attività di rete (14 reti).

All'interno del Polo l'IPSIA "Giorgi" vanta una lunga esperienza e tradizione nell'insegnamento per il settore industriale ed artigianale. L'Istituto è nato nel 1927 come **Regia Scuola Industriale**, e seguendo l'evoluzione della scuola italiana ha subito varie trasformazioni fino ad assumere la forma attuale.

2.2. Sommario: la Mission

Missione dell'IPSIA "Giorgi" è il conseguimento del successo degli allievi per lo sviluppo armonico della loro personalità rivolto a creare i futuri cittadini e professionisti in una comunità che, attraverso l'acquisizione di conoscenze, competenze, maturità e senso di responsabilità, allarga sempre più i suoi confini.

Scopo dell'Istituto è formare lavoratori preparati professionalmente, ma anche e soprattutto educare e formare persone culturalmente e civilmente autonome, che sviluppino il senso di responsabilità e sappiano esercitare pienamente il diritto di cittadinanza. Agli allievi è richiesto di saper reagire positivamente al nuovo e al confronto con nuove opinioni e modelli, di saper valorizzare ed accettare il diverso, riconoscendone il retroterra culturale e di saper mettere in atto processi di valutazione e autovalutazione.

Stage ed esperienza di scuola lavoro sono il necessario complemento di una strategia che mira ad un rapido accesso degli studenti al mercato del lavoro.

La continua collaborazione con le istituzioni e le realtà produttive del territorio rende l'Istituto permeabile ed aperto all'innovazione e ad esperienze sinergiche.

2.3. Sommario: Controllo e Sviluppo della Qualità: politiche e misure

Il Sistema Qualità dell'istituto è strutturato per processi, dei quali si vuole garantire un sistematico controllo. Il Manuale della qualità, le procedure, le istruzioni e le norme interne correlati da specifici documenti o database di raccolta ed elaborazione dei dati, costituiscono gli strumenti operativi utilizzati per garantire il controllo e la manutenzione del sistema qualità della scuola.

Un programma di audit interni, i riesami del sistema qualità e le conseguenti azioni di miglioramento aiutano a perseguire la logica del miglioramento continuo (PDCA) come richiesto dalla norma UNI EN ISO 9001:2008. Il Rapporto di Autovalutazione è pubblicato sul sito.

Il Rapporto sullo stato della qualità è presentato al Collegio dei Docenti nell'ultima riunione dell'anno scolastico. In quell'occasione sono concordate le priorità del RAV e le proposte di miglioramento.

3. Procedura della Peer Review

3.1. Scopo/obiettivi della Peer Review

La decisione di aderire al progetto Transnational Peer Review è stata presa dal Dirigente scolastico e condivisa dallo staff. Le Aree di Qualità (Area Qualità 2: Apprendimento ed insegnamento; Area Qualità 14: Gestione della qualità) individuate per il riesame dei pari sono le due aree già esaminate nella precedente edizione del progetto, al fine di individuare fattori di miglioramento e buone prassi.

L'Istituto Giorgi-Fermi considera la Peer Review uno strumento utile a promuovere la qualità dell'offerta formativa e un processo continuo di innovazione e valutazione. L'Istituto ha inoltre una forte motivazione verso una dimensione europea e anche per questo motivo la Peer Review Transnazionale è vista come un'importante opportunità.

3.2. Il Team dei Pari

Elenco dei partecipanti del Team dei Pari con le relative esperienze professionali ed istituzionali

	Nome	Istituzione	E-mail
Pari Coordinatore	Antonietta Petetti	Regione Umbria - Perugia	apetetti@regione.umbria.it
Pari Transnazionale	Leena Koski	Finnish National Agency of Education (Agenzia Nazionale Educativa Finlandese) - Helsinki, Finlandia	Leena.Koski@oph.fi
Pari	Clara Della Pietà	Istituto "Vittorio Veneto" Città della Vittoria – Vittorio V.to (TV)	claraeggp@gmail.com
Pari	Eleonora Pesce	CFP San Marco – Mestre (Ve)	e.pesce@issm.it

3.3. Metodi per la raccolta dei dati e fonti

Interviste ai membri dello staff (docenti, tutor, personale amministrativo), genitori e studenti, rappresentanti delle società coinvolte nell'Alternanza Scuola Lavoro o in altre forme di cooperazione. Visita ai laboratori ed osservazione di una classe per ottenere un'idea generale di come si svolgono le attività, degli strumenti e delle attrezzature. Analisi dei documenti.

Allegato - Agenda della Visita dei Pari.

4. Valutazione delle Aree di Qualità

4.1. Area 1: *Insegnamento ed apprendimento*

Criterio 1: Contenuti didattici

Punti di forza:

- Miglioramento della qualità della programmazione, a seguito dei risultati della precedente peer review: chiara e sistematica per tutte le materie sulla base di ben definite unità di competenze
- UDA ben progettate e programmate con chiarezza
- I.S. GIORGI-FERMI ha una grande capacità di creare alleanze e mantenere rapporti consolidati con le aziende che collaborano per la componente educativa riguardante l'esperienza lavorativa ed i programmi di formazione
- Ci sono esperienze di successo in termini di collaborazione tra la scuola e le aziende per lo sviluppo di contenuti e il loro adeguamento ai bisogni emergenti del mercato del lavoro.

Aree di Miglioramento:

- Non è chiaro come tutti i risultati dei feedback vengano utilizzati allo scopo di migliorare l'esperienza di ASL a livello organizzativo
- La scuola si concentra sulle competenze ed abilità tecniche e prende in considerazione i bisogni speciali degli studenti, ma non pone la stessa attenzione agli interessi personali, alla motivazione e alle aspettative degli studenti.

Criterio 2: Pianificazione delle lezioni

Punti di forza:

- Le programmazioni sono chiare e possono essere condivise all'interno dell'istituto tramite il Registro Elettronico
- La programmazione è ben organizzata e preparata con anticipo. Nell'istituto esistono diversi modelli in uso e la documentazione è completa. Tutto ciò è disponibile nel sito internet a disposizione di tutte le persone coinvolte nelle esperienze di scuola lavoro.

Aree di Miglioramento:

- E' ancora possibile migliorare la programmazione dei percorsi individuali di apprendimento. Ad eccezione della programmazione dell'ASL, c'è una lunga tradizione a cui far riferimento riguardo alla programmazione delle lezioni a livello di gruppo.

Criterion 3: Elaborazione dei processi di apprendimento e insegnamento**Punti di forza:**

- Nella scuola sono utilizzati molti metodi didattici differenti
- Viene posta particolare attenzione a quei metodi che promuovono il coinvolgimento e la partecipazione attiva degli studenti.
- I periodi di ASL offrono agli studenti concrete possibilità di mettere in pratica quanto appreso in classe

Aree di Miglioramento:

- La scuola ha la necessità di promuovere l'utilizzo dell'e-learning e di metodi didattici più orientati alla pratica
- La scuola potrebbe ulteriormente migliorare il monitoraggio dell'insegnamento, in particolare dell'uso di differenti metodi didattici e del loro impatto in termini di sviluppo delle soft skill e dei risultati di apprendimento. Al momento ci sono nella scuola buone pratiche nell'uso di diversi metodi, ma ci sono anche differenze tra insegnanti nell'uso di metodi che si adattino meglio alle esigenze degli studenti.

Criterion 4: Acquisizione delle Competenze chiave**Punti di forza:**

- Le UDA sono introdotte specificatamente per migliorare le soft skills, in conformità con l'obiettivo della scuola non solo di formare lavoratori professionisti, ma anche di educare cittadini culturalmente autonomi, responsabili e partecipi.

Aree di Miglioramento:

- La scuola deve promuovere maggiormente l'indipendenza e la capacità di autovalutazione degli studenti, in particolare attraverso lo sviluppo della relazione docenti-studenti
- Non è chiaro come sia valutato il livello delle competenze dopo l'UDA

Criterion 5: Orientamento e Consulenza**Punti di forza:**

- La scuola offre molto supporto all'inizio degli studi e agli studenti che provengono da altre scuole.
- La scuola offre supporto agli studenti e agli studenti con bisogni speciali nella selezione del tipo di ASL più adatto alle loro esigenze.

Aree di Miglioramento:

- Il servizio di consulenza si concentra sulla soluzione di problemi e non viene visto come un'opportunità per tutte le persone dell'istituto.
- Non c'è un sistema per monitorare come vengano presi in considerazione gli interessi personali, la motivazione e le aspettative nello sviluppo delle abilità e delle competenze degli studenti e come queste vengano sostenute.

- I docenti e l'altro personale coinvolto nei processi di insegnamento e apprendimento potrebbero essere formati nell'orientamento e nella consulenza.

Critério 6: Informazioni agli studenti

Punti di forza:

- Molte informazioni disponibili sul sito

Aree di Miglioramento:

- La scuola potrebbe migliorare il monitoraggio di come le informazioni sono acquisite ed utilizzate.

Valutazione complessiva dell'Area Qualità 1

La scuola dimostra un forte investimento nell'innovazione e nel miglioramento della qualità dell'offerta formativa. Un investimento che si riflette anche nell'alto livello di motivazione e di coinvolgimento di tutto lo staff e nelle relazioni di collaborazione create con gli altri stakeholder, in particolare con le aziende.

La coerenza tra contenuti dell'insegnamento e obiettivi istituzionali è assicurato da una chiara programmazione basata sulle competenze.

I docenti regolarmente riesaminano i risultati sulla base dell'apprendimento degli studenti e adattano il programma alle caratteristiche della classe. Vengono sviluppati anche piani educativi personalizzati per supportare i bisogni educativi di studenti in difficoltà.

Le UDA sono introdotte specificatamente per migliorare le soft skills, in conformità con l'obiettivo della scuola non solo di formare lavoratori professionisti, ma anche di educare cittadini culturalmente autonomi, responsabili e partecipi.

Viene prestata da parte degli insegnanti particolare attenzione all'uso di metodi didattici che possano stimolare il coinvolgimento e la partecipazione attiva degli studenti. La pianificazione di lezioni e attività pratiche è fatta per stimolare negli studenti il confronto costante ed i riferimenti incrociati tra teoria e pratica.

Suggeriamo che nel processo di apprendimento e insegnamento venga posta maggiore attenzione agli interessi personali, alla motivazione e alle aspettative degli studenti.

Un'opportunità per tutte le persone dell'istituto potrebbe essere un servizio di orientamento e consulenza dedicato non solo alla soluzione di problemi. Infatti supportare tutti gli studenti a divenire più consapevoli dei loro interessi, valori, motivazioni ed aspettative potrebbe fornire a studenti e docenti importanti informazioni riutilizzabili ad esempio:

- da parte degli studenti: per promuovere la definizione di un progetto di apprendimento personale sulla cui base orientare le scelte seguenti e aumentare il senso di responsabilità personale verso gli obiettivi di apprendimento da raggiungere;

- da parte degli insegnanti: per adattare i contenuti dell'insegnamento ai bisogni specifici di tutti gli studenti e dare maggior spazio all'interno della relazione tra l'insegnante e la classe alle iniziative e alle proposte degli studenti.

In considerazione delle differenze tra insegnanti riguardo ai metodi usati, la scuola potrebbe promuovere e supportare l'apprendimento reciproco e lo scambio di buone pratiche.

4.2 Area della Qualità 2: **Gestione e valutazione della Qualità**

Criterion 1: Soddisfazione degli studenti e degli stakeholder

Punti di forza:

- La scuola raccoglie sistematicamente (principalmente attraverso questionari) diversi feedback da diversi stakeholders ed i risultati sono documentati in modo completo e sistematico.

Aree di miglioramento:

- Non è chiaro come il feedback venga discusso ed analizzato e come vengano usati i risultati a tutti i livelli e nelle varie unità della scuola per migliorare l'offerta formativa e i servizi di supporto.
- La scuola potrebbe ulteriormente sviluppare il processo di come le unità o i gruppi usino i propri risultati e su questi basino il proprio piano di miglioramento, come parte del piano di miglioramento dell'intera scuola. In questo modo la scuola potrebbe promuovere il coinvolgimento di tutto lo staff nella Gestione della Qualità e la comprensione dello sviluppo continuo a livello individuale/di gruppo/di unità.

Criterion 2: Il Management applica un sistema di qualità sistematico

Punti di forza:

- L'Istituto è fortemente orientato al miglioramento, con molte procedure e strumenti per tutte le attività e diversi metodi per la revisione (audit interni, riesame della direzione e revisione dei pari).
- Le informazioni sono raccolte e documentate a livello di tutte le unità dell'organizzazione e i risultati sono documentati agli stessi livelli.
- Gli obiettivi della qualità e i diversi ruoli e responsabilità dello staff sono definiti chiaramente.

Aree di miglioramento:

- Il Sistema Qualità deve essere più conosciuto perché è la precondizione per il suo uso e perché tutti i livelli ne traggano beneficio.
- Si potrebbe migliorare il coinvolgimento dell'intero staff e degli stakeholder principali coinvolti nella Gestione della Qualità.
- Le azioni per il miglioramento sono decise principalmente a livello di gruppo della Qualità e della Direzione.

Criterion 3: Feedback ed ulteriori sviluppi a livello individuale

Punti di forza:

- La scuola raccoglie sistematicamente diversi feedback (principalmente attraverso questionari) da diversi stakeholder ed il feedback viene documentato in modo completo e sistematico.
- Alcuni docenti raccolgono feedback dagli studenti individualmente, ad esempio usando questionari per ottenere informazioni aggiornate (ad es. per la programmazione delle lezioni).

Aree di miglioramento:

- L'uso del feedback potrebbe essere migliorato specialmente se la scuola vuole promuovere il coinvolgimento del personale.

- La scuola non utilizza tutti i feedback in modo efficiente. Non tutto lo staff è a conoscenza di quali informazioni vengano raccolte e non riceve una relazione utile e informazioni su come utilizzare i risultati per migliorare la propria prestazione.
- Il feedback è raccolto principalmente attraverso questionari ma si potrebbero usare altre forme come discussioni di feedback/valutazione (e documentando e monitorando i risultati).

Criterio 4: Valutazione e sviluppo istituzionali

Punti di forza:

- La scuola effettua regolarmente valutazioni.
- La scuola usa diversi strumenti di misurazione – questionari per ottenere un feedback dagli studenti, dai docenti e dallo staff.
- Viene raccolta una quantità enorme di informazioni (dallo staff, dagli studenti, etc).

Aree di miglioramento:

- Il sistema potrebbe essere migliorato attraverso la discussione con tutto lo staff delle diverse unità e con il loro coinvolgimento in particolare nelle azioni di miglioramento nelle proprie unità.

Valutazione complessiva dell'area qualità 2

L'Istituto è fortemente orientato al miglioramento.

Gli obiettivi della qualità e i diversi ruoli e responsabilità dello staff sono definiti chiaramente. Diversi feedback da diversi stakeholder sono sistematicamente raccolti (in gran parte attraverso questionari) ed i risultati sono documentati in modo completo e sistematico.

Le informazioni sono raccolte e documentate a livello di tutte le unità organizzative e i risultati sono documentati agli stessi livelli. Si seguono molte procedure e strumenti per tutte le attività e si utilizzano diversi metodi per la revisione (internal audit, riesame della direzione e revisione tra pari).

Suggeriamo di potenziare una visione complessiva dei diversi strumenti e delle procedure di qualità, concentrandosi sul significato da attribuire alle molte informazioni raccolte e sui risultati di miglioramento da raggiungere.

L'uso efficace di tutto il feedback potrebbe essere migliorato, specialmente attraverso un maggior coinvolgimento dello staff e degli stakeholder nella gestione della qualità. Il prerequisito è una migliore diffusione dell'informazione: al momento non tutto lo staff è a conoscenza di quale tipo di informazioni vengono raccolte e non ricevono dei resoconti utili o informazioni su come utilizzare i feedback per migliorare la propria prestazione.

5. Allegati

- Agenda della Visita dei Pari
- Linee Guida per le Interviste per la Visita dei Pari / Griglie di Osservazione