

Monitoraggio e autovalutazione:

*due processi fondamentali
per il miglioramento dell'offerta formativa*

Franca Fabrizio - Direttrice didattica

In un contesto educativo in rapida evoluzione, come quello della scuola elementare, le innovazioni introdotte negli ultimi dieci anni sono state talmente imponenti e determinanti che le sistematiche operazioni di **monitoraggio** e **valutazione** rappresentano delle essenziali necessità per apportare le opportune modifiche a tutto il sistema, in vista dell'innalzamento della qualità dell'istruzione e di un adeguamento di essa alle istanze di una società tecnologica in continua trasformazione.

Il Circolo didattico, con la sua costellazione di scuole, le sue risorse umane e finanziarie, l'insieme dei suoi obiettivi educativi e di istruzione, delle sue regole e della quantità e qualità delle procedure e dei flussi informativi attivati, costituisce un *sistema organizzativo* con caratteristiche strutturali e funzionali particolari.

Esso rappresenta una microstruttura del più vasto *sistema di istruzione elementare* necessitante di azioni di **autoanalisi** e **valutazione** di sistema per **auto-regolarsi** ed offrire un servizio di qualità, coerente con tutto l'impianto innovativo della scuola elementare.

La valutazione di un sistema organizzativo è un'operazione molto complessa, che implica il possesso e l'applicazione di un **modello teorico** che permetta di conoscere, fotografare e diagnosticare una situazione o parti di essa per ridisegnarla in maniera più efficace e funzionale ai suoi scopi.

E' fondamentale saper individuare quei segni, ritenuti più significativi (**indicatori**) e, attraverso la loro analisi e interpretazione, saper dare senso alle dimensioni analizzate e **modificarle** per dare pieno sviluppo al progetto organizzativo impostato.

Non è necessario, tuttavia, osservare tutto il sistema ma solo

quei parametri fondamentali che danno i segnali più importanti sull'andamento dei fenomeni in corso.

Tenuto conto degli obiettivi formativi previsti dal Progetto Educativo di Circolo (PEC) e nell'ottica di conoscere più a fondo e di migliorare il proprio contesto organizzativo, generatore di dinamiche interpersonali e di processi socio-culturali e professionali molto complessi, al termine dell'anno scolastico 1995/96 il Collegio dei Docenti del Circolo didattico di Pont-Saint-Martin, ritenendo che il disegno organizzativo previsto dal proprio Progetto Educativo dovesse essere analizzato e valutato per rivederne l'impostazione per l'anno scolastico successivo, ha effettuato un'azione di autoa-

nalisi e valutazione di alcuni aspetti dei vari meccanismi di funzionamento dell'intera organizzazione.

Il Collegio si è suddiviso in vari sottogruppi ed ha effettuato un'analisi dei seguenti elementi:

- a) il Progetto di Circolo;
- b) il clima socio-relazionale e culturale;
- c) l'area della partecipazione;
- d) i flussi informativi e le procedure



- e) l'area gestionale ed organizzativa;
- f) il ruolo del Capo di istituto e dei Collaboratori didattici disciplinari.

Per analizzare e valutare il PEC in ognuna delle sopra indicate aree è stata predisposta una griglia per raccogliere **risposte chiuse** (con punteggio secondo una scala di valori da 1 a 5) oppure **risposte aperte**, in base alle quali ricalibrare il nuovo Progetto educativo ed organizzativo del Circolo per l'anno successivo.

Il Collegio dei docenti ha poi restituito al direttore didattico l'insieme delle riflessioni, delle proposte e delle valutazioni affinché tenesse presenti, al momento della revisione del PEC 1996/97, le modifiche da studiare e le soluzioni organizzative da sperimentare per migliorare il servizio di istruzione da erogare ed il funzionamento di tutto il sistema "Circolo".

Nel corrente anno scolastico nuovi gruppi di lavoro sono impegnati nell'opera di miglioramento di quanto in passato è stato evidenziato come *poco funzionale* o problematico.

Alcuni insegnanti hanno, inoltre, proposto la somministrazione, ad ogni singolo operatore, di un questionario anonimo, al fine di permettere un lavoro di analisi/valutazione di quelle dimensioni della vita socio-relazionale (rapporti con i colleghi di team, con il capo di istituto, con i coordinatori dei gruppi di programmazione disciplinare o dei vari gruppi di lavoro, livello di gratificazione personale ecc.) che, nelle analisi di gruppo, per evidenti ragioni, rimangono in genere, sommerse.

C'è stata una reale presa di coscienza del fatto che se si vuole

restare sul terreno delle innovazioni e se si vuole migliorare effettivamente il servizio di istruzione erogato, è importante e necessario realizzare **azioni costanti di analisi e valutazione del contesto in cui si opera, dei processi e delle procedure** messi in atto nonché dei **risultati** ottenuti; questo anche in prospettiva di innalzare il proprio livello culturale e professionale, definendo indirizzi, strategie operative e obiettivi nuovi e sempre più complessi.

Si è anche sottolineato il **valore dell'abitudine alla riflessione, all'analisi ed alla discussione critica** degli aspetti della propria vita professionale, sia a livello individuale sia di contesto.

M. Huberman, nelle sue opere sull'innovazione scolastica, ha più volte sottolineato l'importanza dell'**assistenza tecnica** e dell'**accompagnamento delle innovazioni** nelle fasi delicate del loro avviamento; il sorgere, nella scuola, della *cultura della valutazione* intesa in un'ottica sistemica implica l'esistenza di un **apparato efficiente**, con supporti esterni alla scuola, che sappia orientare, formare, accompagnare e sostenere la nascita di tale tipo di *cultura*, i cui obiettivi sono rappresentati - ovviamente - non da una logica di controllo in senso sanzionatorio, ma dalla logica del miglioramento delle condizioni di contesto, delle strategie e delle tattiche attuate nel corso dei vari processi innescati e dei risultati di tali azioni in continua regolazione.

La conoscenza dei **punti di forza** e dei **punti critici** di un'organizzazione così come la conoscenza delle proprie capacità e dei propri limiti in quanto operatori che danno vita ai processi di tale organizzazione è fondamentale per dare senso alle azioni di **autoanalisi, verifica e valutazione**, basilari nei sistemi educativi aperti alle innovazioni e disponibili al cambiamento.

Anche **De Landsheere**, affermando che **ogni cambiamento intenzionale e sistematico** del sistema educativo **serve per rivedere e ricalibrare obiettivi e finalità di tale sistema o per conseguirli in maniera più stabile**, esprime, in sostanza, un'idea di **valutazione in quanto "monitoraggio"** per un'evoluzione in positivo dei sistemi scolastici.

GLI STRUMENTI UTILIZZATI

Riportiamo qui di seguito, a titolo esemplificativo, **alcune parti** delle griglie di autoanalisi e valutazione utilizzate dagli insegnanti del Circolo di Pont-Saint-Martin.

Si tratta di strumenti molto artigianali, creati con l'intento di raccogliere quelle informazioni utili ai cambiamenti in positivo delle diverse situazioni analizzate.

Nel corrente anno scolastico esse saranno riviste e migliorate dal gruppo di lavoro che si è occupato della rielaborazione sia del PEC sia della Carta dei servizi.

PROGETTO DI CIRCOLO

- Indicare le parti del PEC da modificare.
- Indicare i nuovi elementi da inserire nel PEC.
- Suggerimenti per migliorare la programmazione educativa e disciplinare di Circolo.
- Indicazioni per ottimizzare le procedure organizzative attualmente esistenti.
- Indicare le tipologie di problemi rilevati nel rapporto con i colleghi, con i CDD, con il DD.
- Suggerimenti per migliorare il PEC e le situazioni organizzative, relazionali e professionali.



CLIMA DI CIRCOLO

Il clima socio-relazionale del Circolo è: (min.1-max 5)

- sereno	1	2	3	4	5
- teso	1	2	3	4	5
- confuso	1	2	3	4	5

Il livello di coesione sociale è:

- tra insegnanti:	scarso	<input type="radio"/>	sufficiente	<input type="radio"/>	buono	<input type="radio"/>
- tra insegnanti e DD:	scarso	<input type="radio"/>	sufficiente	<input type="radio"/>	buono	<input type="radio"/>
- tra insegnanti e CDD:	scarso	<input type="radio"/>	sufficiente	<input type="radio"/>	buono	<input type="radio"/>

(Motivare le risposte)

Le innovazioni sono:	<input type="radio"/> promosse	Le esperienze didattiche degli insegnanti sono:	<input type="radio"/> promosse
	<input type="radio"/> ostacolate		<input type="radio"/> ostacolate
	<input type="radio"/> accettate		<input type="radio"/> accettate
	<input type="radio"/> scoraggiate		<input type="radio"/> scoraggiate
			<input type="radio"/> pubblicizzate/diffuse

La diffusione delle esperienze di Circolo (Mini-foire/articoli/dossiers ecc.) è positiva? sì no

Perché

AREA DELLA PARTECIPAZIONE

- Il coinvolgimento degli insegnanti nelle decisioni inerenti il funzionamento della vita della comunità scolastica è stato:

- | | | | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| a) Nell'elaborazione del PEC..... | <input type="radio"/> nullo | <input type="radio"/> scarso | <input type="radio"/> suff. | <input type="radio"/> buono |
| b) Nella programmazione educativa di Circolo..... | <input type="radio"/> nullo | <input type="radio"/> scarso | <input type="radio"/> suff. | <input type="radio"/> buono |
| c) Nella programmazione disciplinare..... | <input type="radio"/> nullo | <input type="radio"/> scarso | <input type="radio"/> suff. | <input type="radio"/> buono |
| d) Nella programmazione di modulo..... | <input type="radio"/> nullo | <input type="radio"/> scarso | <input type="radio"/> suff. | <input type="radio"/> buono |
| e) Nella destinazione delle risorse finanziarie..... | <input type="radio"/> nullo | <input type="radio"/> scarso | <input type="radio"/> suff. | <input type="radio"/> buono |
| f) Nell'organizzazione dell'orario..... | <input type="radio"/> nullo | <input type="radio"/> scarso | <input type="radio"/> suff. | <input type="radio"/> buono |
| g) Nell'assegnazione degli ambiti..... | <input type="radio"/> nullo | <input type="radio"/> scarso | <input type="radio"/> suff. | <input type="radio"/> buono |
| h) Nell'assegnazione dei docenti alle classi..... | <input type="radio"/> nullo | <input type="radio"/> scarso | <input type="radio"/> suff. | <input type="radio"/> buono |
| i) Nell'elaborazione del Piano di aggiornamento di Circolo.... | <input type="radio"/> nullo | <input type="radio"/> scarso | <input type="radio"/> suff. | <input type="radio"/> buono |
| l) Nella scelta delle iniziative per l'arricchimento dell'offerta formativa..... | <input type="radio"/> nullo | <input type="radio"/> scarso | <input type="radio"/> suff. | <input type="radio"/> buono |
| m) Nelle procedure per incontri e riunioni..... | <input type="radio"/> nullo | <input type="radio"/> scarso | <input type="radio"/> suff. | <input type="radio"/> buono |
| n) Nell'andamento quotidiano delle attività della scuola..... | <input type="radio"/> nullo | <input type="radio"/> scarso | <input type="radio"/> suff. | <input type="radio"/> buono |

- Lo scarso coinvolgimento nelle attività di cui ai punti è da attribuire a

INTERVENTO DELL'EQUIPE SOCIO-SANITARIA

- L'équipe socio-sanitaria ha risposto adeguatamente alle richieste di sostegno sui casi di alunni in difficoltà e/o in situazione di handicap?

Dare punteggio: 1 2 3 4 5

Osservazioni:.....

- Se vi sono esigenze insoddisfatte in questa area, indicare quali e specificarne i motivi:.....

AREA GESTIONALE/ORGANIZZATIVA

- A livello organizzativo, cosa modifichereesti nella vita del Circolo?
- Indicare i **punti critici** ed i **punti forti** delle riunioni.
- I canali informativi esistenti sono efficaci?
- Suggerimenti per aumentarne l'efficacia e garantire che le informazioni/comunicazioni siano effettivamente "fruite" da tutti i destinatari.
- Indicare in quali situazioni è utile ed efficace l'intervento del DD ed in quali è più opportuno che non intervenga. Spiegarne i motivi