



Dario Ianes e Silvia Dell'Anna

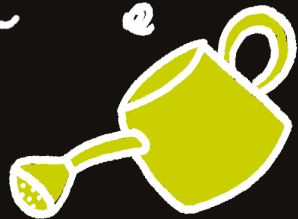


MIGLIORARE L'INCLUSIONE NELLA MIA SCUOLA

PER TUTTI
I GRADI
SCOLASTICI.

COSA
FARE
(e NON)

guida RAPIDA
per insegnanti



✓ DIDATTICA PIÙ **INCLUSIVA**



✓ **COINVOLGIMENTO DEGLI ALUNNI E DELLE ALUNNE**

≡ ✓ **MIGLIORAMENTO CONTINUO** ≡

Come migliorare, passo dopo passo, l'inclusione nella mia scuola? Lo possiamo fare mettendo in moto un processo di autoanalisi e automiglioramento graduale, democratico e partecipativo globale, che faccia crescere la didattica, il benessere socio-relazionale, l'organizzazione e i risultati di apprendimento.



Creare motivazione e consenso
Attivare processi decisionali partecipativi
Coinvolgere alunni e alunne, famiglie e territorio
Osservare atteggiamenti, didattica, benessere e apprendimenti
Progettare e realizzare azioni di miglioramento
Valorizzare i processi e gli esiti...



illustrazioni
**CARCIOFO
CONTENTO**

€ 16,50



9 17 88859 1041801

www.erickson.it

INTRODUZIONE

Riusciremo a realizzare una scuola davvero inclusiva, pienamente inclusiva? No, non arriveremo mai a questo obiettivo, a questo ideale, ma giorno dopo giorno ci avvicineremo, miglioreremo la nostra qualità anno dopo anno, con quell'orizzonte ben chiaro nella nostra visione.

Viviamo infatti tutti/e (o quasi) l'inclusione come un grande valore civile, pedagogico, sociale, politico; crediamo tutti/e (o quasi) in una scuola dell'accoglienza, dell'equità, della libertà dell'apprendere, del benessere sociale ed emozionale, ma non ci nascondiamo le fatiche, le difficoltà, le contraddizioni, anche politiche, normative, organizzative. Proprio per questo lavoriamo a un miglioramento continuo della qualità dell'inclusione della nostra scuola. In un processo costante, lento ma incisivo, di autoanalisi e automiglioramento.

Ma perché lo facciamo? Ci impegniamo nel miglioramento inclusivo della scuola perché sappiamo bene che una scuola il più possibile inclusiva (e cioè una scuola di qualità) fa una differenza positiva nelle traiettorie di vita degli alunni e delle alunne, in particolare quelli più vulnerabili, e perché sappiamo bene che un'inclusione sufficientemente buona porta vantaggi di vario tipo a tutti gli attori del sistema. Sappiamo bene che in una scuola inclusiva si impara meglio, si sta meglio dal punto di vista relazionale e da quello emozionale: tutti stanno meglio, non solo gli alunni. Ci impegniamo in un percorso di miglioramento anche per dimostrare nei fatti che chi dubita del valore dell'inclusione o ignora la realtà o è in malafede. Migliorare la qualità inclusiva di una scuola non è affatto semplice e dobbiamo darci un approccio strutturato, un metodo di lavoro.

La proposta presentata in questo libro è articolata su tre grandi sezioni.

La prima (Coinvolgere tutti gli attori del sistema) è concentrata sullo sviluppo di un profondo ed esteso coinvolgimento di tutti gli attori dell'«ecologia scuola». Un percorso come quello presentato si fonda su un consenso convinto e una motivazione reale; non può essere un adempimento burocratico svogliato. Non può essere calato dall'alto, anche con le migliori intenzioni. Vedremo nel dettaglio diverse strategie democratiche e partecipative per costruire dal basso consenso e motivazione autentica tra il personale (tutto) della scuola. Strategie per informarci (e formarci, se necessario) a 360 gradi, per decidere insieme e per coinvolgere appieno le altre due componenti umane del sistema scuola: gli alunni e le famiglie. Ascoltiamo sempre troppo poco (e talvolta fintamente) la voce degli alunni, che invece sono i protagonisti della vita scolastica (e non solo). Ascoltiamo sempre troppo poco (e talvolta in modo conflittuale e svalorizzante) la voce delle famiglie, schiacciate sempre più nel ruolo stereotipato (anche se talvolta reale) di difensori faziosi e arroganti dei figli. Motivo di più per ascoltarle, costruire alleanze, negoziare miglioramenti. Ma la scuola non è un'isola e l'inclusione si migliora anche con le alleanze tra le forze vive e inclusive della comunità che ci circonda. Un lavoro corale, dunque, di paziente tessitura di alleanze, negoziazioni, discussioni, decisioni partecipate.

La seconda sezione (Osservare, analizzare e comprendere la situazione globale della scuola) è rivolta all'osservazione, all'analisi e alla comprensione delle varie situazioni che viviamo nella scuola. Non è possibile intraprendere alcuna azione di miglioramento se non conosciamo la situazione attuale, i suoi punti di forza, gli aspetti problematici che vorremmo migliorare, le dinamiche tra i vari aspetti che la compongono.

La nostra proposta di analisi si concentrerà in particolare su cinque aree:

1. gli atteggiamenti dei vari attori (ciò che si pensa, si vive emotivamente rispetto ad alcuni temi);

2. i vari aspetti organizzativi e gestionali del sistema scuola;
3. la didattica e quello che succede in classe;
4. il benessere nelle relazioni e nelle emozioni;
5. l'ambito dei risultati negli apprendimenti (vari) degli alunni.

Da questa fase di osservazione, analisi e comprensione delle cinque aree ne usciranno i punti di forza della nostra scuola (di cui ci sentiremo giustamente orgogliosi) e i punti di miglioramento a cui tenderemo.

Vedrete che sarà data importanza non soltanto a un'analisi descrittiva delle cinque aree di interesse, ma anche ai tentativi di comprenderne il funzionamento all'interno di ogni area e tra di esse, perché un percorso di miglioramento funzionerà meglio se avremo compreso almeno qualche relazione di causa-effetto (cosa non semplice in sistemi complessi come quelli che viviamo nella scuola).

Nella terza sezione (*Progettare e realizzare azioni di miglioramento*) vedremo come attivarci in modo finalizzato, dapprima negoziando gli obiettivi prioritari delle nostre azioni/strategie di miglioramento, per definirli successivamente in modo accurato.

Sappiamo poi però che si può cercare di raggiungere uno stesso obiettivo in modi differenti, in funzione delle nostre competenze, orientamenti pedagogici, abitudini: sarà dunque importante fare un ulteriore passaggio negoziale per decidere insieme quali azioni progettare concretamente, anche in relazione alle nostre risorse, umane e materiali.

Siamo pronti per agire, a questo punto, e infatti attiveremo le varie strategie e azioni concrete, settimana dopo settimana, con un'attenzione sistematica a monitorarne i risultati e valutarne gli esiti.

Vi renderete conto che, nelle varie fasi di tutto il percorso, abbiamo sempre dato importanza alla comunicazione, alla visibilità del processo, dentro e fuori la scuola, per coinvolgere, motivare con trasparenza e celebrare anche i più piccoli miglioramenti. In

conclusione, siamo convinti che la scuola non può aspettare (e accettare) approcci valutativi/migliorativi calati dall'alto e standardizzati, ma ha al suo interno le risorse per portare avanti, in modo metodologicamente e scientificamente fondato, un percorso (certamente non semplice) di autoanalisi e automiglioramento.

Questo libro vuole dunque fornire una bussola per valutare e migliorare la qualità dell'inclusione nella propria scuola, rendendo accessibili e fruibili a un pubblico più ampio le conoscenze e le esperienze che abbiamo accumulato nel corso degli ultimi anni, attraverso progetti di ricerca e pubblicazioni:

- *IN-IN strumenti per l'inclusione / IN-IN Instrumente für Inklusion* (lanes et al., 2020), che esplora i processi di autoanalisi e miglioramento all'interno delle scuole attraverso metodologie come il *Critical Incident*, il *Lesson Study* e l'*Index per l'inclusione*, e ne illustra l'applicazione in alcune scuole dell'Alto Adige;
- l'articolo *Valutare la qualità dell'inclusione scolastica: un framework ecologico* (lanes e Dell'Anna, 2019) che tratteggia un modello di valutazione multidimensionale, riflesso della complessità e interrelazione del sistema scuola;
- il libro *Modelli di valutazione di un sistema scolastico inclusivo. Prospettive di dialogo tra implementazione, ricerca e (auto-) miglioramento* (Dell'Anna, 2021), che integra la valutazione dell'inclusione con quella generale del sistema scolastico, in un processo ricorsivo e generativo che coinvolge pratiche, ricerca e miglioramento continuo;
- il volume *Cosa sappiamo dell'inclusione scolastica in Italia? I contributi della ricerca empirica* (Dell'Anna, Bellacicco e lanes, 2023), che contiene una rassegna dettagliata dello stato della ricerca empirica sul tema dell'inclusione, presentando una visione complessiva e articolata delle pratiche inclusive.

A fornire ispirazione sono, inoltre, varie pubblicazioni emerse nel panorama nazionale e internazionale negli ultimi anni, tra cui: *Nuovo Index per l'inclusione. Percorsi di apprendimento e partecipazione a scuola* (Booth e Ainscow, 2014), *La valutazione della scuola. A cosa serve e perché è necessaria all'Italia* (Fondazione

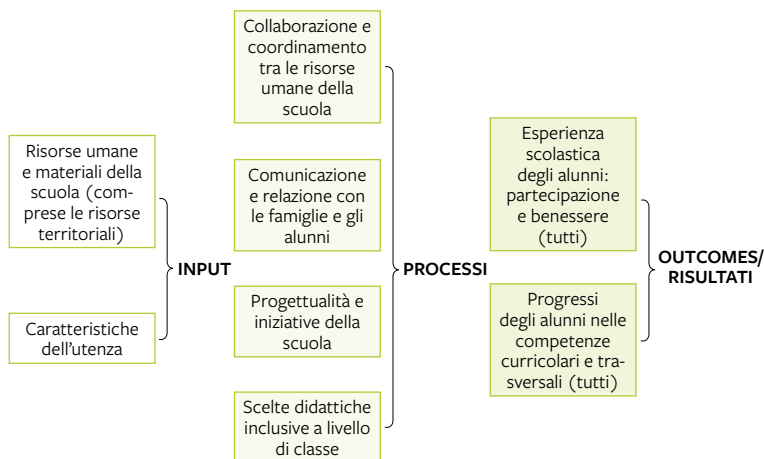
Giovanni Agnelli, 2014), *Evidence-based education e pedagogia speciale. Principi e modelli per l'inclusione* (Cottini e Morganti, 2015), *Valutare per migliorare le scuole* (Fiore e Pedrizza, 2016), *Applicare l'Index per l'inclusione. Strategie di utilizzo e buone pratiche nella scuola italiana* (Demo, 2017) e *Inclusione e disabilità. Processi di autovalutazione nella scuola* (Bianquin, 2018).

Questi contributi si collegano al discorso avviato dal Decreto Legislativo del 13 aprile del 2017, n. 66, art. 4, che sancisce l'importanza della valutazione della qualità dell'inclusione come parte integrante della valutazione delle istituzioni scolastiche. L'attuale normativa ribadisce la necessità di sviluppare criteri per valutare il livello di inclusività nel contesto scolastico, di coinvolgere i diversi soggetti e di realizzare iniziative volte alla valorizzazione delle scuole, delle loro progettualità e competenze interne.

Aprendosi a questa visione sistemica, il testo crea connessioni tra vari stadi, fasi e aree di funzionamento della scuola, considerando, in particolare, la relazione tra tre dimensioni chiave:

- ❖ i fattori contestuali e di input: le caratteristiche della scuola come istituzione (le risorse umane e materiali, l'utenza degli studenti e delle famiglie, il territorio in cui è collocata);
- ❖ i fattori realizzativi e di processo: le progettualità della scuola, le strategie didattiche, gli interventi educativi, e i suoi meccanismi di funzionamento (le collaborazioni interne ed esterne, le modalità di coordinamento e gestione);
- ❖ gli esiti dell'inclusione: apprendimento, relazioni significative, motivazione, benessere, con la consapevolezza che gli alunni sono i principali destinatari ma che tutti gli attori dovrebbero beneficiare dall'inclusione (compresi gli insegnanti e le famiglie).

In questo intreccio di relazioni, l'autoanalisi, da un lato, mira a selezionare le informazioni, convogliarle, organizzarle e renderle comprensibili e comunicabili, in forma di punti di forza, obiettivi e priorità, così come di barriere e sfide da superare (insieme). Dall'altro lato, il miglioramento fa leva su queste conoscenze per attivare la comunità scolastica e portarla a impegnarsi nel trovare



soluzioni funzionali ed efficaci. Infine, il **monitoraggio** e la **verifica** degli esiti di queste azioni palesano gli sforzi e rendono concrete e visibili le azioni. All'interno — come all'esterno — della comunità scolastica il **momento della restituzione** rappresenta un'occasione di riconoscimento, valorizzazione e divulgazione, che punta a sensibilizzare ma anche a offrire esempi e risorse ad altri insegnanti e ad altre scuole.

È in questo procedere, fatto di incontro e negoziazione (tra prospettive, bisogni, aspettative ed esigenze), che la scuola cresce, apprende e diviene un sistema realmente democratico, che dedica tempo all'ascolto e crea occasioni di reale partecipazione (per tutti, alunni compresi).

Oltre all'obiettivo che cerca di raggiungere, il miglioramento, il processo di (auto)osservazione e l'analisi producono cambiamento non solo esteriore, ma anche interiore (negli atteggiamenti e nelle conoscenze degli insegnanti, degli alunni e dei genitori).

Il libro si fonda su un concetto di valutazione e miglioramento che è altamente personalizzato e flessibile in tutte le sue fasi. Questo approccio nasce e si sviluppa all'interno di un sistema aperto e interconnesso, in cui numerosi attori sono chiamati a

esprimersi, a intervenire attivamente e a influenzare in modo significativo il percorso complessivo. L'idea è quella di creare un contesto in cui la pluralità delle voci contribuisca a modellare e arricchire continuamente il processo, garantendo che ogni intervento sia non solo ascoltato, ma al contempo efficace nel determinare l'evoluzione e il successo delle iniziative intraprese. Ma è anche una proposta che travalica le tradizionali competenze della scuola, avvicinandosi al mondo della ricerca (di, con e per la scuola).



A motivare la scrittura non è solo la volontà di incentivare le scuole a investire sull'inclusione in modo più strutturato, scientifico e obiettivo, ma anche a costituire network di collaborazione, gruppi di lavoro e di ricerca con uno scopo comune: ampliare le evidenze scientifiche in materia di inclusione e diffonderle.

L'inclusione, come principio ma anche come ambito scientifico, ha bisogno della scuola (in senso lato, ma anche come singola istituzione): per comprendere le modalità e le circostanze di realizzazione a vari livelli, per individuare e descrivere esempi di prassi promettenti ed efficaci e per sottolineare i benefici. Il concetto di qualità in riferimento all'inclusione può, infatti, prendere forma solo attraverso il contributo delle scuole che, oltre a discutere definizioni, indicatori e descrittori, possono fornire esemplificazioni per ogni aspetto e fase di realizzazione. Un'inclusione, quindi, tangibile, che si può narrare e — quando serve — misurare.

Il percorso può apparire tortuoso e richiede una vasta gamma di competenze: certamente consapevolezza valoriale sul tema dell'inclusione, ma anche capacità di pianificazione, coordinamento e gestione delle risorse.

La scuola non è da sola nell'affrontare questo lavoro. Gli enti territoriali e di ricerca possono affiancarsi e supportare il processo: nel ruolo di amico critico, di consulente, di formatore, di ricercatore, di analista e — perché no — di comunicatore e divulgatore. Il mettersi in cammino può quindi portare la scuola ad aprirsi all'esterno e a percepire la valutazione non come un meccanismo

Introduzione

che espone al giudizio e alla critica, ma come un processo necessario per evolvere.



CAPITOLO.
6

DIMENSIONE

organizzativa e gestionale



PERCHÉ È IMPORTANTE?

Perché la scuola è un insieme di ecosistemi complessi.

Perché il contesto organizzativo e gestionale può essere facilitatore o barriera ai processi inclusivi.

Perché la dimensione organizzativa e gestionale ha effetti diretti sull'efficacia ed efficienza del sistema.

Perché la dimensione organizzativa e gestionale è fonte di benessere e malessere.

COSA FARE

- ✓ Analizzare varie dimensioni strutturali
- ✓ Analizzare vari meccanismi di processo interni
- ✓ Analizzare vari meccanismi di processo in parte interni e in parte esterni
- ✓ Analizzare la dimensione delle leadership

COSA NON FARE

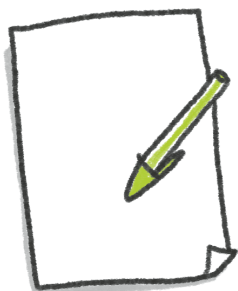
- ✗ Pensare che l'organizzazione sia incomprensibile e imm modificabile
- ✗ Pensare che la leadership non conti un granché e non sia distribuibile
- ✗ Pensare che in un'organizzazione caratterizzata da legami deboli la differenza sia fatta prevalentemente dai singoli

Descrizione

Un'organizzazione funziona nell'interazione tra input, processi e output prodotti all'interno di un sistema di regole, aspettative e culture. Dovremo perciò raccogliere elementi sugli input al sistema: variabili strutturali (dimensioni, dislocazione dei plessi, ecc.), ambienti, attrezzature e altre risorse materiali. Tra le variabili di input possiamo anche analizzare la componente risorse umane, di fondamentale importanza nella scuola. Di questa componente si esaminano di norma la stabilità/turn over, le competenze professionali e l'esperienza, il grado di collaborazione/conflictualità, oltre alle variabili esaminate nel capitolo precedente. Tutte queste variabili di input, però, si attivano in processi dinamici in vari luoghi e tempi, caratterizzandone il funzionamento (Gruppo di Lavoro Operativo per l'inclusione — GLO —, consigli di classe, collegio docenti, dipartimenti, gruppi di lavoro, riunioni varie, gestione di progetti e di relazioni con l'extra scuola e tanti altri processi) in senso positivo o negativo.

Altre dimensioni processuali sono quelle che mettono in interazione la scuola con le varie realtà esterne, le famiglie *in primis*, e poi tutti i vari partner di progetti, reti di scuole, iniziative territoriali. La

dirigenza, in queste dinamiche processuali, può esercitare il suo ruolo manageriale, direttamente o in modo distribuito, valorizzando risorse e pratiche, fornendo competenze e stimolando culture e prassi di verifica e valutazione degli output prodotti dai vari processi del sistema. Sul tema degli output/risultati/effetti del sistema ci saranno altre indicazioni utili nei capitoli seguenti.



Indicazioni operative

Nell'analisi della componente organizzativa e gestionale è in genere più semplice raccogliere elementi sulle variabili di input al sistema, dato che molte di queste sono strutturali e più o meno costanti, ma è evidente come un'organizzazione produca i suoi output attraverso dinamiche processuali, che vanno identificate e comprese (per migliorarle, se lo si ritiene opportuno).

Operativamente, dopo aver identificato le variabili strutturali più legate ai processi inclusivi, ci inoltreremo nella dimensione processuale.

I vari processi (decisionali, progettuali, valutativi) avvengono all'interno di microcosmi/ecosistemi con dinamiche e regole proprie. Faremo la mappa di quelli più rilevanti per l'inclusione, ad esempio i GLO, le riunioni dei dipartimenti disciplinari, le riunioni per l'assegnazione/gestione delle risorse di sostegno e degli educatori/altre figure professionali di supporto. Saranno fondamentali anche i processi di richiesta delle risorse umane/materiali sulla base dei vari PEI in relazione alle strutture amministrative provinciali e agli enti locali e i processi di coinvolgimento delle famiglie e delle realtà territoriali: in questi casi l'ecologia tiene insieme un dentro e un fuori la scuola, moltiplicando le complessità.

Una dimensione processuale strategica per la qualità dell'inclusione riguarda lo sviluppo professionale continuo di noi docenti e la crescita e finalizzazione delle nostre competenze, anche realizzando modalità nuove di assegnazione delle ore (parte nella dimensione sostegno, parte nell'insegnamento curricolare, come nella cattedra inclusiva/mista) e di gestione non limitata all'alunno/a con disabilità degli educatori/assistenti all'autonomia e comu-

nicazione, ma rivolta a portare competenze educative ai vari contesti (insegnanti curricolari, educatori di plesso e di comunità, compagni di classe).

La dirigenza, nei suoi comportamenti di leadership e di management e nel suo modo di distribuirli, valorizzando le competenze diffuse, può fare la differenza in questa dimensione organizzativa e gestionale. Al di là delle sue caratteristiche valoriali e ideali (*social justice educational leader*), qui si possono esprimere comportamenti virtuosi, come la delega, il feedback valorizzante, il sostegno pubblico alle azioni, la spinta alla formazione, la costruzione di alleanze con l'extra scuola, la gestione intelligente delle varie pratiche di documentazione (ad esempio il RAV, ossia il Rapporto di Autovalutazione dell'Istituto) e delle ricadute dei dati sugli apprendimenti (ad esempio le Prove Invalsi), solo per citarne alcune.

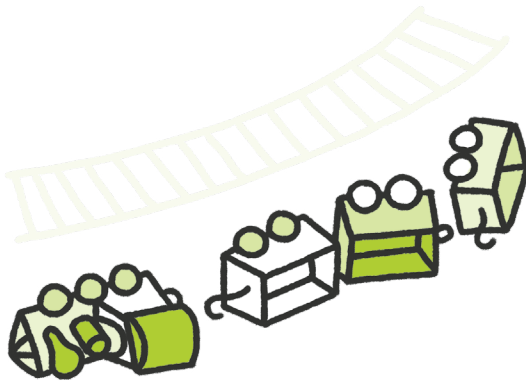
I consigli degli esperti

Non dimentichiamo mai che ogni variabile che raccogliamo si può esprimere in modo preciso: il funzionamento di un GLO può essere rappresentato anche (ovviamente non solo!) dalla durata della riunione (quantificabile), dal grado di soddisfazione dei vari partecipanti, dal fatto concreto che vi sia stata la partecipazione dello studente con disabilità, ecc.

Nell'analisi di un'organizzazione, siamo tentati di soffermarci sulle variabili di input e di processo, trascurando il fatto che tutto ciò è finalizzato a produrre output concreti/risultati, che diventeranno, auspicabilmente, outcome di medio/lungo periodo. Ad esempio, posso rilevare che con un finanziamento apposito ho

realizzato un percorso formativo sul *cooperative learning*, con buona soddisfazione dei docenti (un tipo di output), ma dovrei rilevare se si è prodotto anche un altro tipo di output (realizzazione pratica di lezioni in cooperative learning in quantità/qualità superiore a prima), con outcome rilevanti (migliori apprendimenti, migliori competenze socio emotive, ad esempio) o addirittura riduzione dei tassi di abbandono scolastico.

Non trascuriamo il fatto che analizzare il funzionamento di un'organizzazione produce ansia e resistenze difensive, anche attraverso la manipolazione, più o meno conscia, della realtà.



CHECK-LIST 2

Strategie e modalità di autovalutazione e miglioramento

Siete alla ricerca di qualche spunto metodologico per il miglioramento dell'inclusione nella vostra scuola?

Questa check-list vi accompagnerà passo dopo passo con domande stimolo, aiutandovi a selezionare strumenti, strategie, fonti e modalità di coinvolgimento in linea con i principi dell'inclusione.

FINALITÀ	ASPETTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE	DOMANDE STIMOLO
<p>Coinvolgere tutti gli attori del sistema</p>	<p>Creare motivazione e consenso</p> <p>Attivare processi decisionali partecipativi</p>	<p>Come condividere in modo chiaro le finalità di un processo di miglioramento?</p> <p>Come motivare gli attori?</p> <p>Come generare una visione condivisa?</p> <p>A quali strategie e tecniche possiamo ricorrere per agevolare la comunicazione efficace?</p> <p>Chi deve essere coinvolto e con quale frequenza?</p> <p>Come si distribuisce la leadership?</p> <p>Come rendere pienamente accessibili gli incontri e tenere tutti informati?</p> <p>Quali ruoli attribuire ai vari attori interni alla scuola?</p> <p>Come mediare in caso di conflitto?</p>

FINALITÀ	ASPETTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE	DOMANDE STIMOLO
	Coinvolgere gli alunni (<i>student voice</i>)	<p>Perché è importante ascoltare il punto di vista degli alunni?</p> <p>Quali strategie è più appropriato utilizzare? (es. a seconda dell'età, della tematica)</p> <p>Quali e quanti alunni coinvolgere? In quali fasi?</p> <p>A che scopo coinvolgere gli alunni? (es. co-progettare, definire gli obiettivi, gli strumenti, offrire un feedback)</p>
	Coinvolgere le famiglie e la comunità/ il territorio/extra scuola	<p>Quali attori, esterni alla scuola, è importante coinvolgere?</p> <p>Come selezionare le persone coinvolte?</p> <p>Come favorire la loro partecipazione? (es. in quali circostanze e con quali modalità)</p> <p>Quale ruolo attribuire agli attori esterni alla scuola?</p>

FINALITÀ	ASPETTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE	DOMANDE STIMOLO
<p>Osservare, analizzare e comprendere la situazione globale della scuola</p>	<p>Selezionare il focus</p>	<p>Che cosa è rilevante per la nostra scuola in questo momento? Quali sono le priorità? (dal punto di vista degli insegnanti, dei genitori, degli alunni) Quali sono gli aspetti che creano maggiore preoccupazione? Su che cosa vorremmo incidere maggiormente con le progettualità future? Quali indicatori presenti in letteratura possono aiutarci in questa fase? (es. Index per l'inclusione)</p>
	<p>Pianificare fasi e ruoli</p>	<p>Chi potrebbe occuparsi del processo di automiglioramento nelle differenti fasi? (design, raccolta dati, analisi, sintesi, disseminazione, ecc.) Come distribuire ruoli e compiti, e come coordinare le varie fasi? Come coinvolgere e sensibilizzare gli interessati?</p>

FINALITÀ	ASPETTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE	DOMANDE STIMOLO
		<p>Quali tempistiche dedicare a questo lavoro di valutazione nel suo complesso e nelle sue varie fasi?</p> <p>Quali risorse materiali sono necessarie per la sua realizzazione? Quali risorse e servizi (es. consulenza, università) possiamo mettere in campo per agevolare questo processo di valutazione?</p>
	Scegliere le «fonti»	<p>Come reperire le informazioni di cui abbiamo bisogno? Chi sono le persone più indicate?</p> <p>Come possiamo ottenere informazioni affidabili su una tematica?</p>
	Scegliere lo/gli strumento/i	<p>Quali strumenti risultano più appropriati per rilevare un aspetto? (es. partecipazione, benessere)</p> <p>Quali strumenti abbiamo a disposizione?</p> <p>Quali strumenti sono sostenibili in questa fase? (es. tempo richiesto per la definizione dello strumento, impegno e competenze dedicati alla somministrazione e/o all'analisi dei dati)</p>

FINALITÀ	ASPETTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE	DOMANDE STIMOLO
	Raccogliere i dati	<p>Come garantire la privacy dei nostri studenti e di tutta la comunità scolastica?</p> <p>Come rendere consapevoli alunni e genitori (e le persone che somministrano i questionari) degli scopi e dell'importanza di questa fase di rilevazione?</p> <p>Chi si occuperà di raccogliere un determinato dato?</p> <p>Chi è più indicato coinvolgere?</p> <p>Quando delegare questo processo ai diretti interessati? (es. alunni)</p>
	Mettere in relazione i dati raccolti e interpretarli	<p>Chi si occuperà di analizzare i dati raccolti? (es. questionario)</p> <p>Come integrare le informazioni provenienti da più fonti (es. genitori, alunni e insegnanti) o strumenti (es. questionario e interviste)?</p> <p>Chi si occuperà di selezionare le informazioni chiave e creare una sintesi organica dei risultati dell'autovalutazione?</p>

FINALITÀ	ASPETTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE	DOMANDE STIMOLO
Progettare e realizzare azioni di miglioramento	Individuare gli obiettivi prioritari	<p>Come utilizzare le informazioni raccolte per il miglioramento?</p> <p>Su cosa vogliamo agire?</p> <p>Quali sono le priorità per la nostra scuola?</p>
	Selezionare le azioni da intraprendere	<p>Quali interventi/programmi promettenti esistono in letteratura sulle nostre priorità?</p> <p>Chi si può occupare di individuarli e selezionarli, come fonte di ispirazione? Chi può fornirci consulenza?</p> <p>Quali proposte operative sono in linea con le caratteristiche ed esigenze della nostra scuola?</p> <p>Quali risultano sostenibili? (es. in termini di risorse, competenze, tempistiche, utenza)</p>
	Monitorare i progressi e valutare gli esiti	<p>Quali fonti e strumenti possiamo usare per monitorare i progressi e gli esiti?</p>

FINALITÀ	ASPETTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE	DOMANDE STIMOLO
		<p>Possiamo riutilizzare alcuni tra gli strumenti che abbiamo proposto nella prima fase?</p> <p>Come raccogliere informazioni affidabili? (es. che non siano viziati da desiderabilità sociale o da errori metodologici)</p> <p>Con quale frequenza dobbiamo sottoporre tali strumenti?</p>
	<p>Riflettere su quanto si è raggiunto e appreso come comunità</p>	<p>Cosa possiamo imparare da questa esperienza?</p> <p>Come possiamo innescare, in modo coerente, un ciclo continuo di autovalutazione-miglioramento anche in futuro?</p> <p>Su quali temi/aspetti dovremmo concentrarci in futuro?</p>

FINALITÀ	ASPETTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE	DOMANDE STIMOLO
	<p>Comunicare e valorizzare gli esiti</p>	<p>Quali informazioni devono essere condivise tra i soli insegnanti e professionisti? Quali condividere con alunni e/o famiglie? Quale formato scegliere per la divulgazione? (es. documentario, report, comunicazione via mail, presentazione in plenaria) Come valorizzare i risultati raggiunti? Come gestire la visibilità pubblica della scuola?</p>