

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL

Landesberufsschule für Handel, Tourismus  
und Dienstleistungen „Luigi Einaudi“ Bozen



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Scuola professionale provinciale per il commercio,  
turismo e i servizi „Luigi Einaudi“ di Bolzano



# PTOF 2020 – 2023

Piano triennale dell'offerta formativa



# Premessa

Il Ptof è il documento programmatico che presenta l'offerta formativa della Scuola professionale per il commercio, turismo e i servizi "Luigi Einaudi" di Bolzano; è il documento fondamentale costitutivo dell'orientamento didattico ed educativo del Cts e comprende la progettazione curricolare, extracurricolare e organizzativa. Si ispira a quanto previsto dall'art. 4 del Regolamento di esecuzione relativo all'autonomia e alla partecipazione nelle scuole professionali (DGP 795 del 7 agosto 2018 e DPP 22 del 16 agosto 2018) e alla nota del MIUR Il piano triennale dell'offerta formativa 2019/2022 e la Rendicontazione sociale (RS) del 16 ottobre 2018.

La sua introduzione è prevista dall'anno formativo 2020-21.

Nel presente Ptof per brevità è usata solamente la forma maschile; resta inteso che viene utilizzata tale forma breve per indicare entrambi i generi dell'operatore/trice, degli/le insegnanti, ecc. La scuola viene inoltre citata con l'acronimo Cts.

Il Ptof si articola in cinque sezioni:

1. La scuola e il suo contesto
2. Le scelte strategiche
3. L'offerta formativa
4. L'organizzazione
5. La rendicontazione.



### **Analisi del contesto e dei bisogni del territorio**

La Scuola è sita nel quartiere di Oltrisarco (Bz) ed accoglie, per la formazione di base (FB), allievi che provengono dai diversi distretti della città (particolarmente Europa Novacella e Don Bosco) e da altre zone della provincia (soprattutto Bassa Atesina). Gli allievi provengono prevalentemente da scuole medie italiane o da altri istituti superiori, con un terzo della popolazione studentesca con background migratorio e un'alta percentuale di posticipatari. La maggior parte degli allievi proviene da famiglie di estrazione culturale medio bassa (dati Invalsi - ESCS) e la popolazione studentesca presenta numerose complessità. Il trend si assesta su una media di circa 270 allievi di cui il 23% sono di origine straniera (30% se si considera il background migratorio), il 27% sono allievi con bisogni educativi speciali, il 72% sono posticipatari.

Questo contesto richiede ai docenti una costante preparazione e attenzione alla centralità della persona, alla multiculturalità, alla valorizzazione delle diversità, alle pari opportunità e all'inclusione, per contrastare costantemente la dispersione. La consapevolezza della complessità motiva l'organizzazione al lavoro in team e all'aggiornamento in modo da sostenere i docenti nel difficile compito di trovare strategie didattiche e di inclusione innovative. Il coordinamento di tutte le attività è molto importante per valorizzare e sostenere i docenti, nella formazione degli allievi.

La formazione continua sul lavoro accoglie in prevalenza lavoratori, cui vengono offerti corsi di aggiornamento e alta formazione, e anche persone in disagio occupazionale, provenienti soprattutto dalla città e dal comprensorio della Bassa Atesina. L'aumento di persone che si rivolgono alla scuola per una riqualificazione ha portato ad incrementare l'offerta formativa con percorsi di lunga durata (soprattutto settore commercio, ufficio, logistica e turismo).

Il Cts offre anche formazione per i lavoratori assunti con le diverse tipologie di contratto di apprendistato, assistendo, per le professioni di riferimento, ad uno spostamento di scelte aziendali dall'apprendistato di base verso l'apprendistato professionalizzante.

## **Caratteristiche principali della scuola**

Il Cts è certificato secondo il sistema qualità UNI EN ISO 9001:2015 e redige dal 2012 il Bilancio sociale, come strumento di rendicontazione e di governance.

### ***Vision***

La Scuola professionale per il commercio, turismo e servizi "Luigi Einaudi" si riconosce nelle finalità previste dalla Legge Provinciale 40 del 12 novembre 1992, promuove la formazione e l'elevazione professionale al fine di favorire la produzione e l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, in armonia col progresso scientifico e tecnologico, per accrescere la competitività e l'innovazione del sistema economico e produttivo del territorio e facilitare la partecipazione attiva dei lavoratori alla vita sociale.

Il connubio fra formazione e lavoro unito all'attenzione verso la crescita della persona costituiscono il sistema valoriale di riferimento quale generatore dell'autodeterminazione della persona nei diversi ambiti della propria esistenza poiché il lavoro favorisce una vita libera e dignitosa.

### ***Mission***

Il Cts opera per:

Essere un ente di eccellenza nella formazione professionale intesa come formazione di base, qualifica, riqualifica, specializzazione e aggiornamento dell'individuo, offrendo valide opportunità di crescita professionale e personale spendibili nel tessuto socio-economico locale, nazionale ed europeo nei settori del commercio, turismo e servizi;

Interpretare la formazione come un servizio di interesse pubblico che pone attenzione alla centralità della persona, alla multiculturalità, alla valorizzazione delle diversità, alle pari opportunità, all'inclusione assicurando un sistema di azioni formative progettate sulla base dell'analisi tempestiva dei fabbisogni del territorio

Utilizzare metodologie didattiche e formative appropriate e di avanguardia, forti del monitoraggio costante della qualità dei processi orientati al miglioramento continuo ed alla promozione dell'innovazione;

Promuovere l'accoglienza e l'inclusione di tutti gli allievi con particolare riferimento ai bisogni educativi speciali.

Realizzare percorsi formativi considerando come valore fondante l'unicità della persona e del suo progetto professionale, favorendone la crescita in modo sinergico e coerente;

Valorizzare le proprie risorse umane promuovendo il benessere dei collaboratori, curandone la formazione, offrendo opportunità di sviluppo e crescita professionale, esaltando il valore del team, costruendo una cultura dell'organizzazione fondata sulla fiducia, sulla trasparenza, sull'etica del lavoro,

sviluppando l'orgoglio di operare nella formazione professionale e affrontando la sfida di rispondere con competenza e qualità ai cambiamenti del mercato del lavoro;

Aumentare l'attrattività della formazione professionale che si propone come luogo di crescita per i giovani, i lavoratori e le imprese e che agisce come sistema multi-stakeholder nell'ottica della responsabilità sociale.

## Il capitale strutturale

Il Cts si trova all'interno del Centro di formazione professionale "Luigi Einaudi" nato negli anni '70 da un progetto dell'architetto bolzanino Klaus Kompatscher. Nel corso degli anni, pur conservando il suo assetto primario, la struttura è stata sviluppata e ammodernata per rimanere all'avanguardia e mantenere la sua funzionalità.

Attualmente la scuola dispone di:

- 15 aule didattiche dotate di videoproiettore, 14 laboratori di informatica, 1 laboratorio di vetrinistica, 1 laboratorio di Simulimpresa, 1 laboratorio di Simulhotel, 1 laboratorio di simulazione per le attività commerciali del settore abbigliamento (Simulshop Emporio Cts), 8 uffici amministrativi e di segreteria.
- 260 postazioni con computer, 18 stampanti, 2 scanner, 28 videoproiettori e 4 lavagne interattive multimediali.
- I laboratori informatici dispongono del sistema operativo Windows con 5 differenti suite d'ufficio (Microsoft Office Professional, Libreoffice, Adobe Creative Suite, Style Office e Mago Zucchetti) per rispondere alle diverse esigenze di assetto dei laboratori per la formazione di base e continua.
- 3 laboratori informatici hanno due sistemi operativi (Windows e Linux) e possono essere configurati per corsi di alta specializzazione tecnologica.

## Il Capitale umano e intellettuale

Il Cts rientra nel patto di stabilità cui le pubbliche amministrazioni devono attenersi per cui il capitale umano ed intellettuale rimane sostanzialmente costante nel tempo. E' formato da 47 docenti<sup>1</sup>, 3 collaboratori all'integrazione (di cui 2 in condivisione con la Scuola professionale per l'artigianato e l'industria), 4 amministrativi (di cui due part time), 2 ausiliari alla struttura e una Direttrice. Un patrimonio costituito da un team di formatori altamente qualificato; l'83% ha infatti un diploma di laurea e il 17% ha un diploma superiore; il 56% è rappresentato da donne di cui il 88% è in possesso di un diploma di laurea. Inoltre più della metà dei docenti ha avuto esperienze pregresse in azienda o in altre organizzazioni, un elemento molto importante per una realtà che richiede al docente una conoscenza del mondo del lavoro e, contemporaneamente, competenze didattiche aggiornate e diversificate in base alla tipologia di utenza e di corso.

---

<sup>1</sup> Dati a.f. 2019-20

Il Cts è attento alla qualità delle proprie risorse e promuove la formazione dei formatori sia sul lato tecnico sia su temi legati all'inclusione e alla didattica a favore di allievi che hanno bisogni specifici di apprendimento. Un'organizzazione complessa e diversificata come il Cts investe nello sviluppo professionale dei propri collaboratori anche attraverso l'assegnazione di ruoli interni a presidio delle diverse attività.

Nel corso del triennio il 36% dei docenti ha svolto almeno una volta il ruolo di tutor, il 21% quello di coordinatore di un prodotto formativo e il 43% ricopre altri ruoli, dalla gestione del sistema qualità alla conduzione di gruppi di lavoro e di progetto. I coordinatori e i tutor svolgono il loro ruolo da più di tre anni, perché la stabilità e la competenza, consolidata con l'esperienza, sono un aspetto importante in ruoli delicati che richiedono continuità nel tempo.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Dati Bilancio sociale 2019



## **Piano di miglioramento**

I processi che hanno portato alla scelta degli obiettivi di miglioramento derivano dall'analisi degli esiti della compilazione del RAV, dalle indicazioni della valutazione esterna, dagli esiti INVALSI e dal sistema di gestione della qualità che prevede già il piano di miglioramento.

Il gruppo di lavoro per l'autovalutazione della Scuola ha elaborato il piano di miglioramento che viene allegato al presente Ptof e che prevede come principali progetti:

AREA / AMBITO	CRITICITÀ	OBIETTIVO
A: CONTESTO E RISORSE B: INSEGNAMENTO APPRENDIMENTO	Presenza di allievi con vissuti particolarmente complessi che spontaneamente si concentrano in un unico corso, richiesto dal mercato del lavoro che rischia di non soddisfare le aspettative del territorio in termini professionali	Strutturare il primo anno dei percorsi OC e OSI come anno propedeutico con giudizio orientante verso i due profili di uscita nell'ambito servizi alle imprese e commercio.  Contrastare la dispersione scolastica  <u>Stato 2019-20: completato; fase operativa di sperimentazione con monitoraggio.</u>
C: CULTURA PROFESSIONALE E CLIMA SCOLASTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intensificazione del raccordo con le scuole medie ed i servizi</li> <li>Necessità di migliorare la condivisione delle azioni di supporto previste nei Pei e Pdp</li> </ul>	Creazione di procedure per la raccolta di informazioni relative agli allievi BES e seguiti dai servizi sociali  <u>Stato 2019-20: partecipazione al tavolo con i servizi per l'elaborazione di un protocollo di intesa.</u>
C: CULTURA PROFESSIONALE E CLIMA SCOLASTICO	Il sito web della scuola risulta superato e non consente di mettere in evidenza le informazioni diversificate in modo contemporaneo e organizzato	Aggiornamento sito WEB  <u>Stato 2019 -20: attivazione di un progetto per il rifacimento del sito. Realizzazione prevista nel 2020.</u>
C: CULTURA PROFESSIONALE E CLIMA SCOLASTICO	Assenza di regolamenti previsti dalle nuove disposizioni provinciali	Realizzazione PTOF  Regolamenti interni  Revisione di documenti e linee guida  <u>Stato 2019-20: completati e approvati i regolamenti e approvazione del PTOF.</u>
C: CULTURA PROFESSIONALE E CLIMA SCOLASTICO	Assenza di sistemi informatizzati per la comunicazione esterna e veloce con le famiglie  Necessità di potenziare e velocizzare la comunicazione con gli alunni attraverso sistemi informatici facilmente consultabili	Adozione registro elettronico  <u>Stato 2019-20: registro elettronico attivo e condivisione della consultazione ad allievi, famiglie e datori di lavoro (apprendistato); in fase di potenziamento la bacheca web per la comunicazione interna ed esterna.</u>
D. LEADERSHIP E SVILUPPO DELLE RISORSE PROFESSIONALI	Assenza di sistemi ERP che consentano di dialogare tra i diversi ruoli della scuola al fine di agevolare lo svolgimento dei compiti che richiedono aspetti burocratici e amministrativi (es. redazione di verbali e loro condivisione, elaborazione di documenti condivisi, ecc.).	Sviluppare la piattaforma tipo Google suite per rendere più accessibili gli strumenti più utilizzati - aumentare la partecipazione degli utenti nella gestione dei contenuti e agevolare la comunicazione interna - migliorare il livello di sicurezza di accesso ai dati, verificando con il DPO e l'ufficio organizzazione  <u>Stato 2019-20: piattaforma potenziata, messo in atto il sistema di protezione dati, in valutazione la piattaforma Sharepoint.</u>

## Obiettivi formativi prioritari

Il Cts si impegna ad affrontare la complessità, creando opportunità attraverso la qualità della formazione e strutturando sistemi in grado di prevenirli. Affronta la complessità con la consapevolezza che non è un fenomeno contingente e transitorio, ma che si tratta di trasformazioni sociali che investono la collettività e che sono in continuo mutamento.

Il Cts, infatti, si confronta quotidianamente con le tendenze sociali in atto, proponendo un approccio olistico, che si muove in due direzioni: da un lato governare le criticità e favorire l'inclusione, dall'altro rilanciare la progettualità per aprire nuovi scenari e diversificare le opportunità, inserendo tra gli obiettivi prioritari la valorizzazione delle eccellenze.

Il Cts intende quindi impegnarsi per:

- migliorare la costruzione dell'identità professionale, integrando le buone prassi dell'alternanza formativa nell'organizzazione dello stage;
- proseguire nell'innovazione didattica, collegandola sempre più ai processi lavorativi reali e alle aspettative del mondo del lavoro;
- migliorare le strategie per accrescere la motivazione degli allievi;
- dedicare specifici investimenti per lo sviluppo dei giovani ad alta potenzialità;
- promuovere l'aggiornamento continuo del proprio capitale umano, potenziando la condivisione valoriale e migliorando la comunicazione attraverso occasioni di confronto autentico.

## Principali elementi di innovazione

La complessità della popolazione scolastica presenta un aumento di allievi con lacune importanti negli apprendimenti e spesso con problemi specifici di disagio giovanile, richiedendo un importante investimento di risorse per lo sviluppo di percorsi sempre più personalizzati e attenti al potenziamento non solo delle competenze professionali e lavorative, ma anche delle competenze di cittadinanza, al fine di fronteggiare situazioni di svantaggio socioculturale e consentire uno sviluppo adeguato dell'aspetto relazionale, sempre più richiesto dalle aziende. Il Cts si trova a dover affrontare, soprattutto a partire dal 2016, anche tematiche di disagio giovanile che si manifestano con disturbi vari e difficoltà di inserimento nel gruppo.

All'interno di questo contesto complesso e composito, la strategia del Cts mira a ribaltare la logica del negativo, attraverso la diversificazione delle attività, la strutturazione di progetti integrativi all'azione formativa, con un continuo aggancio al mondo del lavoro e dell'economia ed una costante attenzione alla centralità della persona, in una logica di inclusione e di intervento olistico, non solo professionale, ma anche socioeducativo.

La Scuola investe sull'innovazione didattica, diffondendo le buone prassi metodologiche usate per l'inclusione degli allievi anche nella formazione di aula (utilizzo di mappe concettuali, supporti visivi e schemi, identificazione ed elaborazione degli obiettivi minimi per gli allievi), valorizzando il ruolo dei docenti di insegnamento individuale all'interno della classe, in modo da potenziare il messaggio

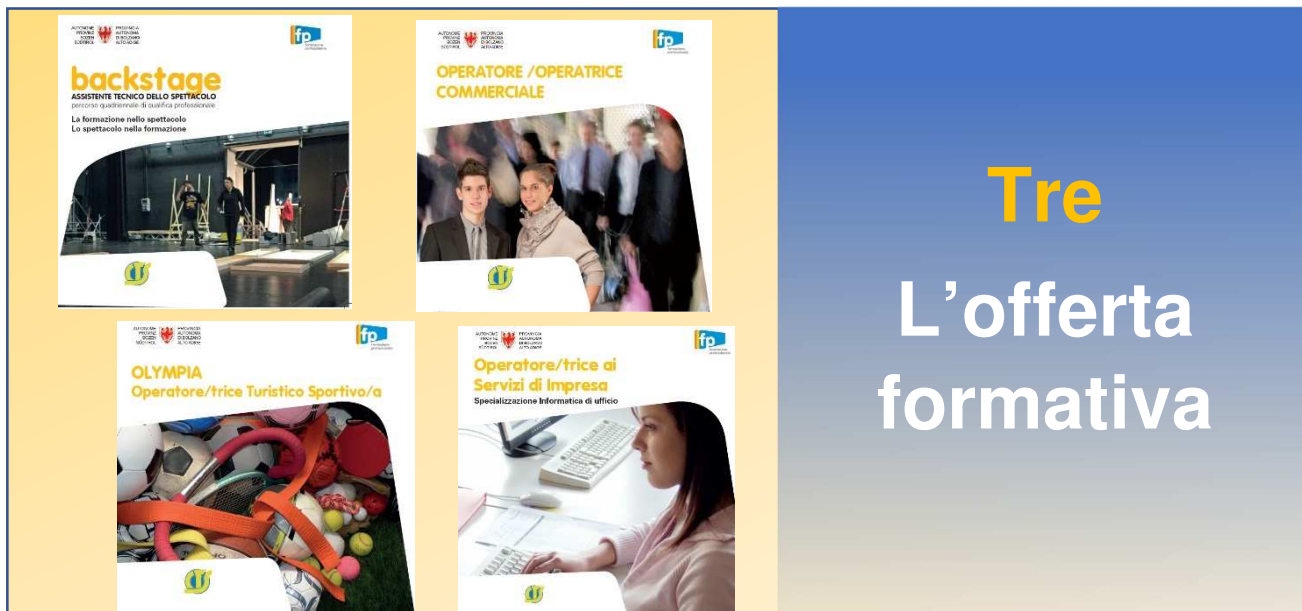
formativo e supportare gli allievi con bisogni educativi speciali assieme alla classe, creando un processo inclusivo a vantaggio del singolo e del gruppo.

Le principali metodologie didattiche utilizzate sono:

Apprendimento cooperativo	Metodologia di insegnamento attraverso la quale gli studenti apprendono in piccoli gruppi, aiutandosi reciprocamente e sentendosi corresponsabili del reciproco percorso.
Giochi di ruolo Role playing	Gioco di ruolo in cui gli allievi devono immedesimarsi in ruoli diversi e ipotizzare soluzioni. Finalizzato a potenziare la creatività individuale.
Apprendistato cognitivo	Si basa sulla realizzazione di un'integrazione tra i caratteri della scuola formale e dell'apprendistato ponendo maggiore attenzione alla dimensione metacognitiva.
Approcci metacognitivi	Permette di approfondire i nostri pensieri, e di conoscere e dirigere i nostri processi di apprendimento rendendo le persone consapevoli del modo in cui affrontano i compiti cognitivi.
Soluzione di problemi reali/ Problem solving	Metodologia che consente di analizzare, affrontare e cercare di risolvere positivamente situazioni problematiche. Obiettivi: trovare la soluzione e rendere disponibile una descrizione dettagliata del problema e del metodo per risolverlo.
Studi di caso	Metodologia che consiste nella presentazione ai partecipanti al corso di una situazione aziendale concreta che richiede una diagnosi delle cause, un'analisi degli elementi rilevanti o la presa delle decisioni più idonee e coerenti con la situazione
Brain-storming	Letteralmente „tempesta nel cervello” metodologia che consente di far emergere molte idee anche insolite nei membri del gruppo che vengono poi analizzate. Metodologia finalizzata a migliorare la creatività, il lavoro in team e al rafforzamento delle potenzialità del gruppo.
Istruzione programmata	Metodo di formazione in cui il partecipante ha un elevato grado di autonomia su un piano formativo prestabilito per aumentare le proprie conoscenze e competenze; gli obiettivi sono: agevolare nel partecipante una maggiore autonomia nel processo di apprendimento e specializzazione, utilizzare una forma di apprendimento flessibile, qualificare e riqualificare i partecipanti.
Learning by doing	Apprendimento attraverso il fare, l'operare, le azioni; simulazioni in cui il corsista persegue un obiettivo professionale concreto mettendo in gioco le conoscenze pregresse integrando le nuove conoscenze.
Project Work	E' un progetto professionale realizzato dai corsisti al termine di una esperienza di lavoro finalizzato a consolidare competenze integrate di management e favorire l'imprenditorialit
Business Game Simulimpresa	Apprendimento attraverso la simulazione di attività di marketing per rafforzare le capacità decisionali, gestionali e sviluppare l'attitudine al lavoro in team negli allievi.
Outdoor Training	Attività all'aperto; metodologia per sviluppare nei gruppi in apprendimento l'attitudine necessaria a lavorare in modo strategico coinvolgendo gli allievi in un ambiente e in situazioni diverse da quelle quotidiane, costringendoli a pensare e ad agire fuori dai normali schemi mentali e comportamentali.
E-learning e Formazione a Distanza (FAD)	Teledidattica è un settore applicativo della tecnologia informatica per distribuire on-line contenuti didattici multimediali.

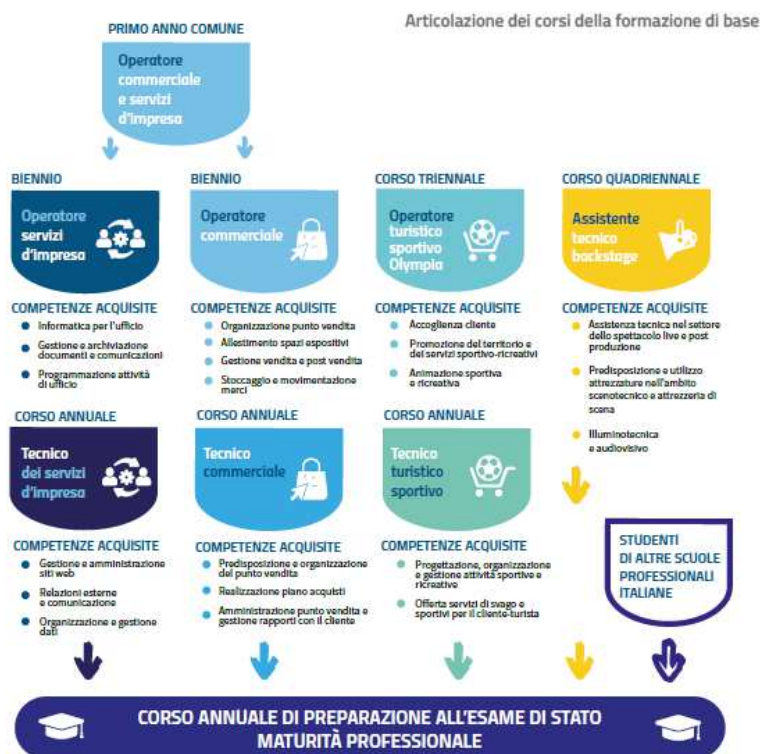
Lezione frontale	metodologia da privilegiare quando la finalità del momento formativo è costituita dalla trasmissione di concetti, informazioni e schemi interpretativi. Le lezioni frontali in aula possono essere impiegate per l'acquisizione delle conoscenze teoriche mediante uno stile di apprendimento basato su modelli. Sono quindi in generale uno strumento suggerito nei casi in cui i partecipanti all'attività formativa siano sprovvisti di elementi conoscitivi rispetto al contenuto trattato.
Esercitazioni individuali	metodologia finalizzata a rinforzare e stabilizzare le nozioni trasmesse durante la lezione con lo scopo di addestrare ad applicare le nozioni teoriche alla realtà concreta risolvendo problemi e trovando soluzioni efficaci. Le esercitazioni individuali richiedono al partecipante una concentrazione ed uno studio singolo che li porti a riflettere sulle possibili soluzioni ad un determinato problema. Sono un momento di importante lettura individuale del contesto, del compito e del "mandato" che gli viene assegnato.
Testi guida	si tratta di un programma di lavoro dettato da un susseguirsi di passi obbligati. Gli allievi elaborano in maniera autonoma, da soli, con dei partner, oppure nell'ambito di un gruppo, il programma di lavoro. Il testo guida sostituisce in pratica le indicazioni di carattere organizzativo fornite dall'insegnante. L'insegnante assume invece il ruolo di consulente che accompagna gli allievi nel loro processo di apprendimento.
Compito di apprendimento	metodologia didattica che non si limita alla sola trasmissione di conoscenze e abilità disciplinari, ma tende alla formazione integrale della persona, sviluppando competenze (trasversali e disciplinari) attraverso l'utilizzo di una didattica laboratoriale. Pone il ragazzo al centro dell'azione didattica, richiedendo la sua partecipazione attiva, in modo individuale o in gruppo, e consente la personalizzazione dell'apprendimento. Richiede una continua attenzione ai processi di apprendimento dei ragazzi e una notevole flessibilità per riadattare il percorso in itinere in base alle risposte degli allievi e alle opportunità di approfondimento e/o ampliamento che si potrebbero presentare.

Accanto alle metodologie più tradizionali, trova sempre più spazio la didattica multimediale che sfrutta le tecniche della flipped classroom e le suite educational proprietarie o libere.



La proposta formativa del Cts si articola in:

- Corsi di formazione al lavoro triennali al termine dei quali si ottiene una qualifica professionale 3 livello EQF;
- Corsi post-qualifica per il conseguimento di un diploma professionale – 4 livello EQF;
- Corsi quadriennali per il conseguimento di un diploma professionale - 4 livello EQF;
- Apprendistato;
- Corso di preparazione all'esame di Stato per il conseguimento del diploma di maturità;
- Corsi di formazione continua sul lavoro negli ambiti del commercio, turismo e servizi.



## Qualifiche triennali

Il Cts rilascia la qualifica professionale, corrispondente al livello 3 EQF<sup>3</sup>, dopo una formazione triennale.

Le figure previste nel curriculum sono:

- Operatore ai servizi di impresa
- Operatore turistico – sportivo
- Operatore commerciale

### Operatore ai servizi di impresa<sup>4</sup>

L'Operatore ai servizi di impresa acquisisce, durante il percorso formativo, competenze che gli consentono di gestire con sicurezza programmi e supporti informatici tipici dell'attività d'ufficio. Interviene nella gestione, elaborazione, trattamento e archiviazione di documenti e comunicazioni di diverso tipo ed è in grado di programmare riunioni di lavoro ed eventi aziendali.

Può trovare occupazione in imprese commerciali e di servizio indipendentemente dal settore merceologico e dalla dimensione.

Piano orario settimanale primo anno:

<b>Materie (tutto l'anno)</b>	<b>Ore anno</b>	<b>1° QUADRIMESTRE COMUNE</b>	<b>Ore quadrimestre</b>	<b>2° QUADRIMESTRE</b>	<b>Ore quadrimestre</b>
Italiano	2	Area Economica	5	Cultura di impresa	2
Tedesco	3	Area Digitale	6	Economia aziendale	5
Inglese	2	Area Vendite - Commerciale	5	Laboratorio di animazione digitale caratterizzante	8
Educazione alla cittadinanza e Storia	2 + 20 ore*				
Matematica	2				
Scienze	1				
Educazione fisica	2				
Religione	1				

(\*), comprensive del modulo "Cittadinanza e Costituzione" della durata pari a 20 ore

<sup>3</sup> European Qualifications Framework, quadro europeo delle qualifiche.

<sup>4</sup> A partire dall'anno formativo 2019/20 i corsi di Operatore ai servizi d'impresa e Operatore commerciale prevedono un primo quadrimestre comune propedeutico ai due percorsi che ha lo scopo di avviare e rafforzare negli allievi il processo di autoconsapevolezza e di riflessione sulle proprie capacità e attitudini. Al termine del primo quadrimestre avviene la scelta del percorso successivo che è subordinata ad un giudizio orientante positivo del Consiglio di classe.

Piano orario settimanale 2 e 3 anno:

Anno	II	III
Italiano	2	2
Tedesco	3	3
Inglese	2	2
Matematica	2	2
Storia/Educazione alla cittadinanza	2	2
Scienze	1	-
Informatica	2	2
Educazione fisica	2	1
Religione	1	1
Informatica professionale	6	9
Economia aziendale	5	5
Cultura di impresa	2	1
STAGE	120	120
<b>Totale ore settimanali</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

## Operatore commerciale

L'Operatore commerciale acquisisce, durante il percorso formativo, competenze che gli consentono di organizzare il punto vendita, allestire spazi espositivi e curare il servizio di vendita e post-vendita. Svolge inoltre attività relative a movimentazione e stoccaggio delle merci con competenze nella gestione degli spazi attrezzati di magazzino e nel trattamento dei flussi delle merci e della documentazione di accompagnamento.

Può trovare occupazione in qualità di lavoratore dipendente nella grande e piccola distribuzione oppure in centri logistici di movimentazione e stoccaggio merce.

Piano orario settimanale primo anno:

Materie (tutto l'anno)	Ore anno	1° QUADRIMESTRE COMUNE	Ore quadrimestre	2° QUADRIMESTRE	Ore quadrimestre
Italiano	2	Area Economica	5	Comunicazione	3
Tedesco	3	Area Digitale	6	Vetrinistica e pubblicità	4
Inglese	2	Area Vendite - Commerciale	5	Merceologia	2

Educazione alla cittadinanza e Storia	2 + 20 ore*			Logistica	2
Matematica	2			Laboratorio di animazione digitale caratterizzante	2
Scienze	1				
Educazione fisica	2				
Religione	1				

Piano orario settimanale 2 e 3 anno:

Anno	II	III
Matematica	3	-
Merceologia	2	4
Vetrinistica e pubblicità	5	4
Logistica	2	2
Informatica	2	2
Economia aziendale	2	2
Tedesco	4	3
Italiano e storia	4	4
Tecnica di vendita	3	3
Inglese	2	2
Educazione fisica	1	2
Scienze	1	-
Religione	1	1
Calcolo professionale	-	2
<b>STAGE</b>	<b>120</b>	<b>315</b>
<b>Totale ore settimanali</b>	<b>32</b>	<b>31</b>

## Operatore turistico sportivo

L'Operatore turistico sportivo acquisisce, durante il percorso formativo, competenze che gli consentono di svolgere attività relative all'accoglienza del cliente ed alla promozione del territorio e dei suoi servizi con particolare riferimento alle opportunità offerte nell'ambito dell'animazione sportiva e ricreativa.

Può trovare occupazione in villaggi turistici, alberghi, campeggi, navi da crociera, residence, stabilimenti balneari, strutture di promozione turistica, tour operator, agenzie di animazione, strutture di servizi incoming, strutture wellness e/o del benessere personale e strutture adibite allo sport (palestre, centri e club sportivi, associazioni sportive).

## Materie: ore settimanali

Anno	I	II	III
Italiano	3	3	3
Tedesco	4	3	3
Inglese	2	2	3
Educazione alla cittadinanza e Storia	2	2	2
Matematica	3	3	3
Scienze	1	1	1
Informatica	1	2	2
Religione	1	1	1
Scienza e tecnica attività sportiva	3	3	4
Economia del turismo	5	5	5
STAGE	-	133	133
<b>Totale ore settimanali</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>
Pratica sportiva agonistica	100 annue	93 annue	93 annue
Brevetti sportivi	20 annue	60 annue	60 annue
Pratica professionale	20 annue	20 annue	20 annue

In aggiunta possono essere organizzati laboratori di animazione

## Corsi annuali di diploma professionale

Dopo la qualifica triennale, gli allievi che desiderano proseguire negli studi, possono iscriversi ad un monoennio di specializzazione tecnica, al termine del quale sostengono un esame per il conseguimento del diploma professionale, corrispondente al livello 4 EQF.

Le figure di tecnico sono:

- Tecnico dei servizi di impresa – indirizzo informatico
- Tecnico turistico sportivo
- Tecnico commerciale delle vendite
- Backstage - Assistente tecnico dello spettacolo (percorso quadriennale).

### **Tecnico dei servizi di impresa**

Il Tecnico dei servizi di impresa gestisce e amministra siti web, cura le relazioni esterne, organizza i flussi comunicativi e le informazioni personali avvalendosi di strumenti informatici e gestionali di settore. Possiede competenze specialistiche che consentono, nell'ambito delle aziende presso le quali opera, di contribuire al presidio del processo di amministrazione e gestione contabile con particolare riferimento all'utilizzo di tecnologie informatiche avanzate.

## Quadro orario

Apprendimenti professionali	Monte ore
Italiano e comunicazione	56
Tedesco	84
Inglese	84
Comunicazione digitale	56
Informatica <sup>5</sup>	323
Economia aziendale e Web Marketing	168
<b>Totale</b>	<b>771</b>

Potenziamento culturale	Monte ore
Matematica	56

Altri insegnamenti	Monte ore
Religione	28

<b>Stage</b>	<b>210</b>
--------------	------------

<b>Totali</b>	<b>1065</b>
---------------	-------------

## Tecnico turistico sportivo

Il Tecnico turistico sportivo possiede competenze specialistiche che gli consentono di presidiare il processo di animazione turistico sportiva. E' in grado di progettare, organizzare e gestire attività ricreative, culturali e sportive offrendo servizi di svago, divertimento e fruizione di diverse discipline nell'ottica di una piena soddisfazione del cliente turista.

## Quadro orario

Apprendimenti professionali	Monte ore
Tedesco microlingua	62
Inglese microlingua	31
Scienza e tecnica attività sportiva	93
Economia del turismo	124
Cultura d'impresa	62
Contabilità	62
Laboratorio di Animazione	93
Brevetti sportivi	62
Informatica	62
<b>Totale</b>	<b>765</b>

<sup>5</sup> si articolano in 168 ore di informatica generale + 155 di laboratorio per ciascun gruppo di allievi

Potenziamento culturale	Monte ore
Comunicazione	62
Tedesco	62
Inglese	62
Storia dell'arte	62
Matematica	62
<b>Totale</b>	<b>341</b>

Altri insegnamenti	Monte ore
Religione	31

<b>Stage</b>	<b>106</b>
<b>Totale</b>	<b>1106</b>

### Tecnico commerciale delle vendite

Il Tecnico commerciale delle vendite interviene nel processo di distribuzione commerciale. Ha acquisito metodologie, informazioni e strumenti specializzati per svolgere attività relative alla predisposizione e organizzazione del punto vendita, coadiuvando il titolare nella realizzazione del piano di acquisti, nell'amministrazione d'esercizio e nella gestione dei rapporti con il cliente.

### Quadro orario

Insegnamenti professionali	Monte ore
Comunicazione	27
Tedesco	108
Inglese	81
Tecnica di vendita	60
Allestimento spazi espositivi	108
Web marketing	54
Economia aziendale	108
Contabilità	108
Informatica	54
Sicurezza	4
<b>Totale</b>	<b>712</b>

Altri insegnamenti	Monte ore
Religione	27
Stage	270
<b>Totali</b>	<b>1009</b>

Oltre all'offerta formativa strutturata in qualifica e anno di diploma, nel 2018-19 è stato riprogettato come percorso formativo quadriennale il corso Backstage, al fine di sviluppare maggiore competenza tecnica e specialistica. Il percorso viene organizzato una volta ogni quattro anni.

### Assistente tecnico dello spettacolo - Backstage

L'assistente tecnico Backstage opera nell'ambito dell'assistenza tecnica nel settore dello spettacolo, sia live che in postproduzione. In coerenza con le indicazioni tecniche, le esigenze artistiche e le caratteristiche delle ambientazioni prescelte, predispone e utilizza attrezzature nell'ambito scenotecnico: illuminotecnica, audiovisivo, attrezzatura di scena. Provvede inoltre all'approntamento ed alla disposizione dell'attrezzatura necessaria all'allestimento scenico. L'assistente tecnico dello spettacolo si connota come figura di sistema che opera in collaborazione e a supporto delle principali figure impegnate nella produzione di spettacoli quali regista, scenografo, tecnico del suono, tecnico delle luci, costumista e responsabili tecnici.

L'assistente tecnico dello spettacolo lavora presso aziende, enti ed associazioni che si occupano di programmazione, organizzazione e realizzazione di spettacoli, opere, intrattenimento, animazione, organizzazione e produzione di materiale multimediale.

### Materie: ore settimanali

Anno	I	II	III	IV
Italiano/Comunicazione*	3	3	3	3
Tedesco	3	3	3	3
Inglese	2	3	3	3
Matematica/Calcolo professionale	2	2	1	1
Informatica	2	2	3	3
Storia/Educazione sociale*	2	2	2	2
Scienze	1	1	-	-
Educazione fisica	2	2	2	2
Religione	1	1	1	1
Linguaggi e organizzazione dello spettacolo	7	7	7	7
Laboratorio professioni dello spettacolo*	8	8	9	9
Pratica professionale/Stage**	40	60	90	120
<b>Totale ore settimanali</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>

\* sono previste ore in codocenza con Linguaggi e organizzazione dello spettacolo

\*\* Nel biennio gli studenti vengono coinvolti in attività di "pratica professionale" che può essere individuale e/o di gruppo (stage collettivi), che accompagnano e avviano gli allievi allo "Stage professionale" del 3° e 4° anno formativo.

## Corso di preparazione all'esame di Stato - Capes

Per gli studenti che desiderano proseguire gli studi ed eventualmente accedere all'Università, la Formazione professionale, dal 2015, offre la possibilità di frequentare un ulteriore anno di formazione che si conclude con l'esame di Stato. Il corso è organizzato dal Cts e accoglie ragazzi provenienti da indirizzi di diploma diversi.

Il corso annuale è riservato agli allievi ed alle allieve che hanno conseguito il diploma tecnico nella formazione professionale ed hanno superato le prove di selezione per l'ammissione.

Gli obiettivi del corso, in piena sintonia con la mission del Cts, prevedono:

- la crescita educativa, culturale e professionale degli studenti;
- lo sviluppo dell'autonoma capacità di giudizio e di interazione con la realtà nelle diverse dimensioni;
- l'esercizio della responsabilità personale, sociale e professionale.

Attraverso modalità di lavoro interdisciplinari gli allievi sviluppano una maggiore padronanza degli strumenti culturali e metodologici per potersi porre criticamente di fronte alla realtà, affrontare compiti e problemi di maggiore complessità ed interpretare la società e la cultura contemporanea in un'ottica più sistemica.

La maturità professionale consente di sviluppare metodologie didattiche innovative per la redazione di un project work in cui l'allievo ha la possibilità di coniugare l'esperienza maturata nel suo curriculum con strumenti di analisi e ricerca.

## Apprendistato

L'apprendistato è regolamentato dalla LP 12 del 4 luglio 2012 e prevede l'apprendistato di base (per la qualifica e il diploma professionale) e l'apprendistato professionalizzate o contratto di mestiere. Il Cts offre percorsi di formazione per le seguenti professioni in apprendistato di base:

- Commesso di vendita
- Magazziniere gestionale
- Operatore di ufficio

Per queste figure professionali la formazione è duale e alterna periodi di lavoro in azienda e formazione in aula, articolata in 400 ore per tre annualità. Tutte le professioni di cui si occupa il Cts sono triennali e portano alla qualifica al termine del percorso.

Il Cts si occupa anche dell'apprendistato professionalizzante con ordinamento formativo per la formazione dei tecnici di vendita. Organizza anche il corso di formazione trasversale a tutte le categorie dell'apprendistato professionalizzante (secondo gli standard minimi normati dalla Giunta provinciale, con i seguenti argomenti: basi di diritto del lavoro, tipologie di contratto, lettura della busta paga e informazioni fondamentali sulla pensione e sulla pensione integrativa) e percorsi di formazione ad integrazione delle ore previste per questa tipologia di contratto.

## Formazione continua sul lavoro

In piena sintonia con le indicazioni europee sulla necessità di apprendimento permanente (Lifelong Learning) e come previsto dalla Lp 40/1992, il servizio di formazione continua sul lavoro del Cts ha come obiettivo l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione dei lavoratori, in stretto contatto con le aziende locali e gli enti territoriali, rispondendo ai bisogni e ai mutamenti del tessuto economico.

Offre opportunità di riqualificazione alle persone che rischiano di rimanere escluse dal mercato del lavoro; percorsi di alta formazione per aggiornare le competenze professionali consolidate; corsi per formare nuove figure professionali in linea con le esigenze lavorative del territorio;

Il vasto programma di formazione, che è possibile trovare nel Catalogo annuale dell'offerta formativa all'indirizzo: [www.provincia.bz.it/formazione-professionale](http://www.provincia.bz.it/formazione-professionale), è articolato nei seguenti settori:

- amministrazione e controllo
- assicurazioni
- formazione al lavoro
- formazione per qualifiche specifiche
- informatica d'ufficio
- informatica professionale
- management e strategia aziendale
- sport e formazione
- turismo
- vendite

La frequenza di alcuni corsi o percorsi indicati nel catalogo offre la possibilità di validare le competenze acquisite previo superamento di un esame. Il catalogo viene pubblicato annualmente in formato cartaceo ed è disponibile integralmente sul sito della scuola.

Il Cts è sede di test center per:

ECDL e EBC\*L.

La certificazione ECDL, la patente europea informatica, è un servizio offerto all'intera cittadinanza, lavoratori e allievi della formazione di base e di altre scuole che decidono di arricchire il proprio curriculum professionale. Gli studenti del Cts vengono supportati nella preparazione all'esame e dotati di skill card, acquistate direttamente dalla scuola per agevolare le famiglie e consentire a tutti pari opportunità di accesso.

L'EBC\*L<sup>6</sup> è una certificazione, spendibile in ambito europeo, delle conoscenze specialistiche in campo amministrativo e contabile. Si tratta di un sistema di certificazione che attesta le conoscenze e le competenze nel settore economico-aziendale sulla base di standard internazionale e consente di avere un riconoscimento valido in ogni Stato dell'Unione Europea.

---

<sup>6</sup> European Business Competence Licence

## Alternanza scuola-lavoro e gli stage

Da sempre lo stage rappresenta una specificità della formazione professionale e costituisce parte integrante del processo formativo con i seguenti obiettivi:

- consentire agli allievi di sperimentarsi in situazioni progressivamente più articolate e complesse
- potenziare l'apprendimento in situazione e personalizzare il processo
- affidare all'azienda un ruolo fondamentale nello sviluppo di alcune competenze.

Allo stage si è aggiunta, nel 2015, per il percorso di operatore commerciale l'alternanza formativa. Si tratta di un forte investimento da parte del Cts e delle aziende: ogni allievo svolge, infatti, almeno 315 ore in alternanza lavorativa in diversi periodi dell'anno per moltiplicare e differenziare le opportunità di training on the job. L'elemento di successo risiede nel continuo scambio tra azienda e Cts; gli allievi lavorano e acquisiscono competenze nel contesto lavorativo che li accoglie per poi rientrare in formazione, ridefinire le competenze, sistematizzarle dal punto di vista teorico e formale e soprattutto per personalizzare il processo di apprendimento.

Le attività di stage e di alternanza sono rese possibili da un team di docenti che, nel corso del tempo, ha costruito e consolidato relazioni con una rete di aziende del territorio al fine di strutturare un metodo di approccio condiviso e una cassetta degli attrezzi con strumenti utili ed agili anche per i tutor aziendali in cui i ruoli sono ben specificati e sono evidenziate le competenze da sviluppare nei diversi ambiti lavorativi.

Un'altra peculiarità specifica del Corso Backstage Assistente Tecnico dello spettacolo prevede che gli studenti, nel biennio, vengano coinvolti in stage collettivi, esperienze di pratica professionale in gruppo, con il monitoraggio di esperti del settore, che accompagnano e avviano gli allievi allo "stage professionalizzante" del 3° e 4° anno formativo.

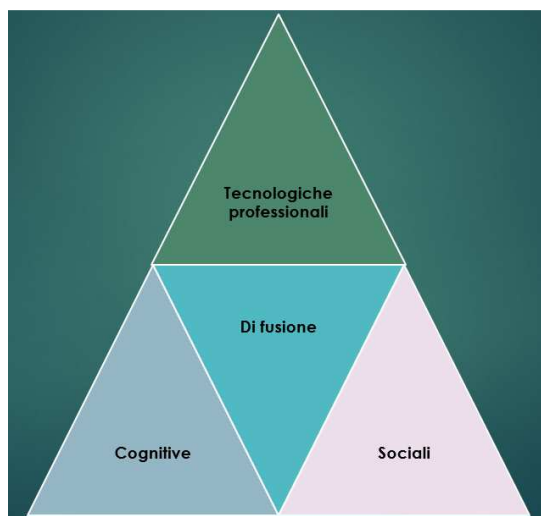
I docenti garantiscono una presenza costante nella supervisione dello studente che viene seguito nelle varie fasi della sua esperienza. Sono inoltre previsti strumenti di autovalutazione guidata ed a complessità progressiva che aiutano gli allievi a leggere criticamente il proprio operato in relazione al ruolo ricoperto e sono quindi molto utili per supportarli nella loro crescita professionale. A completamento dello stage/alternanza formativa, nel corso del terzo anno e dell'anno di diploma, viene inoltre richiesta un'elaborazione ragionata dell'esperienza attraverso un report strutturato che serve a ricostruire i flussi organizzativi, le informazioni più importanti raccolte in azienda e sull'azienda, nonché una riflessione sul ruolo, sulle mansioni e sulle competenze trasversali sviluppate. Tale report si configura come una sorta di project work che viene presentato e discusso dall'allievo durante l'esame di qualifica e diploma.

## Progetti per lo sviluppo delle competenze trasversali e di cittadinanza

Il Cts investe molte risorse nella realizzazione di progetti trasversali su tematiche di interesse comune ai vari percorsi e importanti per lo sviluppo delle competenze trasversali.

Il tema della legalità continua ad essere molto importante per il Cts, anche alla luce dell'introduzione da parte del MIUR dell'ambito trasversale Cittadinanza e costituzione, per cui vengono organizzati molti progetti per la sensibilizzazione della responsabilità civica.

Il modello adottato dal Cts è rappresentato nel seguente schema:



### ***Le competenze di cittadinanza***

Il Cts crede che le competenze tecniche e professionali non possano essere disgiunte da un solido e radicato sistema di valori. Per questa ragione attiva ogni anno progetti trasversali che coinvolgono intere classi o gruppi di allievi.

L'obiettivo di queste attività, che riguardano varie sfere di intervento, è promuovere tra gli allievi la consapevolezza della dimensione globale della loro cittadinanza mediante iniziative di informazione, sensibilizzazione, formazione ed educazione che affrontano diversi temi quali la legalità, la pace e la democrazia, la tutela dei diritti umani, le diversità, la giustizia economica e sociale.

Le varie iniziative, oltre ad un lavoro di preparazione che viene svolto all'interno delle classi, possono prevedere incontri con testimoni privilegiati e associazioni nonché la partecipazione ad eventi e iniziative sia a livello provinciale che nazionale.

Il Cts affronta anche altre tematiche di tipo civico, al fine di promuovere il rispetto delle diversità e di genere. La multiculturalità necessita infatti di un continuo lavoro di promozione dei diritti umani, di reciproco rispetto e di prevenzione di fenomeni di prevaricazione in un'ottica di pari opportunità per tutti.

In questi progetti è particolarmente significativa la collaborazione di rete con la Polizia di Stato, per un intervento sinergico e preventivo sui temi della legalità e della giustizia. L'obiettivo è di dare un esempio educativo in cui sono impegnati diversi attori che hanno una funzione pubblica per garantire lo stato di diritto.

Alcuni esempi di progetti offerti alle varie classi sono:

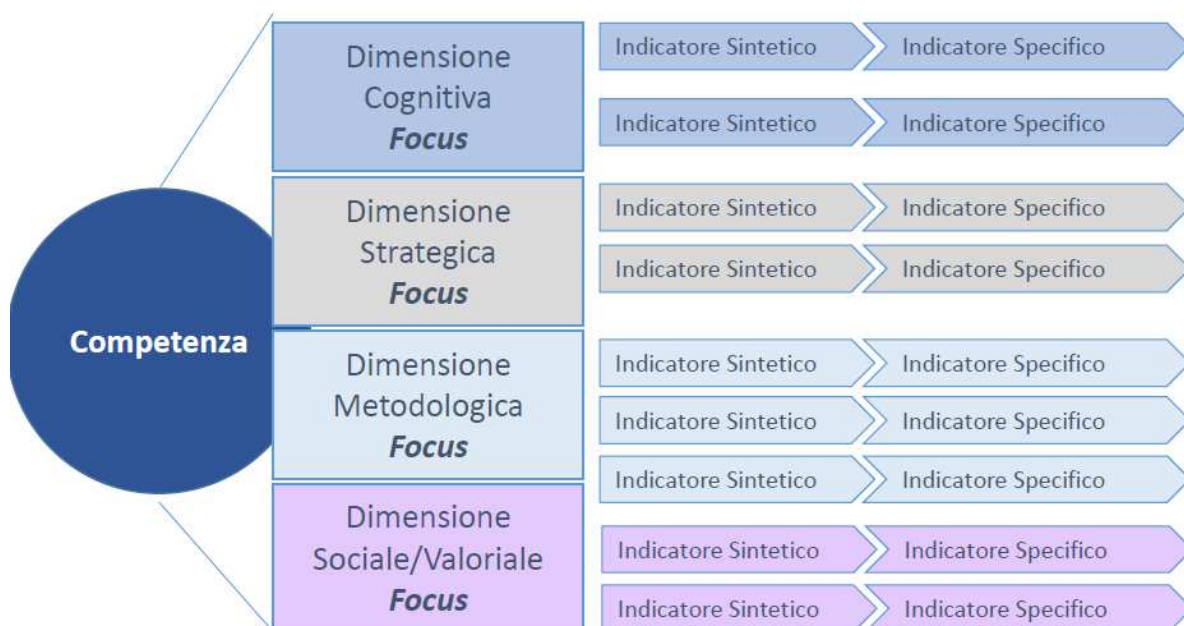
- Incontri con testimoni importanti che narrano le proprie storie come esperienza diretta di lotta alla prevaricazione e alle mafie;
- Organizzazione della giornata della memoria con esponenti della comunità ebraica;

- Percorso di promozione della cultura della legalità e del lavoro attraverso la proiezione e analisi di film e spettacoli teatrali;
- Visita didattica con approfondimento storico-giuridico ai luoghi rappresentativi della democrazia;
- Visita a musei tematici (es. Museo del Novecento);
- Visita di istruzione alla Comunità europea a Bruxelles e alle miniere di Marcinelle per affrontare i temi di valore europeo e lavorativo (tutela del lavoro);
- Progetti in ambito ambientale per promuovere l'Agenda 2030;
- Adesione al progetto del MIUR Il quotidiano in classe per lo sviluppo del senso critico e della corretta lettura dell'attualità (analisi delle fake news).

### **Le competenze trasversali – soft skill**

In seguito alla sperimentazione del modello di valutazione delle competenze chiave proposto dal INAPP a livello nazionale, il Cts intende adottare un dispositivo per valutare le competenze trasversali. Il progetto prende in esame quattro competenze chiave tra le 8 del livello europeo, nello specifico: competenza personale, sociale e capacità di imparare ad imparare; competenza in materia di cittadinanza; competenza imprenditoriale; competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali.

Il modello proposto è il seguente:



Fonte Inapp

Le varie dimensioni saranno analizzate attraverso momenti strutturati in questionari e compiti di realtà somministrati ad inizio e fine percorso al fine di valutare il gap e gli incrementi.

### **Altri progetti formativi**

Conoscere il territorio e le opportunità che offre è un ulteriore strumento di crescita e di possibilità occupazionale. Per questo il Cts organizza iniziative complementari a supporto dell'attività formativa,

nella consapevolezza che queste esperienze costituiscono validissime metodologie didattiche per sviluppare competenze:

- Laboratori professionalizzanti;
- Visite aziendali per approfondire la conoscenza del mercato del lavoro;
- Testimonianze di esperti di settore.

Di seguito alcuni progetti previsti nel piano dell'offerta formativa e che si sviluppano nell'arco del prossimo triennio.

### ***Job planning***

Il Job planning è un progetto di accompagnamento per la ricerca attiva del lavoro che coinvolge le classi terze i cui obiettivi sono:

- creare una relazione diretta tra ragazzi e soggetti/enti che operano nel mondo del lavoro;
- costruire un curriculum ragionato e arricchito con le esperienze di stage e le competenze trasversali acquisite;
- fornire strumenti concreti per la progettualità professionale di studenti e studentesse.

Il progetto Job planning è una realtà consolidata del CTS e prevede sei incontri sui seguenti temi:

- **io lavoratore:** per affrontare i temi del welfare State e dei contratti dei lavoratori in collaborazione con le organizzazioni sindacali del territorio;
- **il mercato del lavoro:** per trattare le tematiche relative alla situazione occupazionale in Alto Adige puntando sui settori trainanti dell'economia locale, in collaborazione con l'Ufficio provinciale Servizio Lavoro;
- **le agenzie di somministrazione lavoro:** per capire come funzionano questi importanti soggetti che si occupano di intermediazione fra domanda e offerta e sentire dalle testimonianze dei protagonisti quali sono le opportunità lavorative offerte;
- **gli strumenti di presentazione in azienda:** per redigere un CV ed una lettera di accompagnamento in linea con le aspettative delle aziende;
- **Il colloquio di selezione:** per prepararsi, sotto la guida di un esperto, a questo importante momento;
- **L'individuazione delle aziende:** per la presentazione della propria candidatura.

Il progetto applica la metodologia di approccio al lavoro adottata dal Cts e riassumibile:



### ***Olimpionico***

Si tratta di un'iniziativa riservata agli studenti del corso Olympia, nata per valorizzare le esperienze sportive che gli allievi svolgono ad integrazione del percorso di formazione. Il progetto è organizzato in forma di concorso e si pone i seguenti obiettivi:

- Aiutare gli studenti ad identificare le proprie aree di eccellenza e di miglioramento;
- Stimolare la motivazione, il senso di appartenenza al Cts e facilitare il collegamento tra i contesti scolastici, sportivi e lavorativi;
- Fare un monitoraggio continuo delle competenze e delle esperienze formative e sportive.

Il team dei docenti lavora insieme a ciascun allievo impostando un sistema di monitoraggio continuo, il facilitatore del processo è lo psicologo dello sport che agisce per aiutare gli studenti a collegare le buone prassi agonistiche alla formazione, attraverso colloqui, osservazioni sul campo e azioni svolte in sinergia con aziende e società sportive. Il concorso valuta la motivazione intrinseca dell'allievo nel proprio percorso attraverso il raggiungimento di obiettivi concordati durante i colloqui e misurati attraverso strumenti di autovalutazione. Da un punto di vista pratico i risultati vengono misurati con un punteggio ed una classifica aggiornati nel corso dell'anno formativo in concomitanza degli scrutini di fine quadrimestre e prevedono diversi ambiti di valutazione. I punteggi si basano su criteri oggettivi e condivisi con gli allievi. Al termine dell'anno formativo i primi tre allievi classificati vengono premiati con cerimonia ufficiale.

### ***Simulimpresa***

Dal 2014 il Cts fa parte di Simulimpresa, una rete di imprese simulate italiane caratterizzata dalla riproduzione di un contesto d'azienda reale, con i suoi processi organizzativi, documentali e relazionali. Al fine di preparare i ragazzi viene attivato già dal primo anno il laboratorio di **Azienda simulata** che consente di iniziare a familiarizzare con le problematiche e la documentazione tipica di un'attività di ufficio, inserendosi nell'ottica dei flussi lavorativi reali.

La metodologia di Simulimpresa con la sua forte valenza operativa si pone gli obiettivi di:

- Sperimentare i diversi ruoli aziendali;
- Far emergere le aree di eccellenza e di miglioramento degli allievi;

- Dotare gli studenti di competenze professionali nel campo della gestione e dell'amministrazione di aziende;
- Sviluppare abilità operative spendibili sul mercato del lavoro e sperimentabili anche nelle esperienze di stage.

Il progetto Simulimpresa è attivo nel corso Operatore ai servizi d'impresa e ha dato vita ad aziende simulate che operano in diversi settori con il supporto di aziende madrine. La positiva esperienza ha permesso ulteriori sperimentazioni nei corsi di Operatore turistico Sportivo con il progetto Simulhotel incentrato sui processi di lavoro tipici delle strutture ricettive con particolare riferimento alle diverse fasi dell'accoglienza dei clienti e, dal 2017, anche nel corso di Operatore Commerciale con il progetto Simulshop che consente agli allievi di sperimentare, in situazione protetta, le attività tipiche di un negozio. Il Cts ha investito per strutturare nuovi laboratori nell'ambito commerciale per consentire una maggiore sperimentazione in situazione delle attività di vendita e nell'ambito turistico.

### ***Portfolio***

Nel corso del triennio si intende potenziare il progetto "portfolio" con la finalità di valorizzare i curricula dei ragazzi. Il portfolio è una raccolta di documenti significativi del percorso di formazione di ciascuno come i migliori lavori realizzati nel corso degli anni formativi, le certificazioni, i brevetti, partecipazioni a concorsi ed eventi ed altro. Per dare ancora maggior risalto al progetto al termine di ogni anno formativo i ragazzi discutono con una commissione di docenti il lavoro svolto e ricevono un feedback valutativo.

Il progetto si prefigge l'obiettivo di valorizzare gli allievi in formazione e rendere evidente e tangibile il percorso di crescita professionale e personale nel corso del triennio.

### ***Brevetti sportivi***

Nei corsi per Operatore e Tecnico turistico sportivo è prevista la preparazione per il conseguimento di brevetti sportivi. Il Cts ha attivato collaborazioni con alcune federazioni sportive riconosciute dal CONI e con associazioni affiliate per consentire ai propri allievi di ottenere attestati e brevetti spendibili nel settore di riferimento.

Il costo per l'organizzazione dei brevetti è sostenuto dal Cts nella convinzione che una formazione pubblica di qualità debba consentire a tutti la possibilità di accedere alle opportunità formative offerte nei vari ambiti.

I brevetti che è possibile ottenere sono:

- Arrampicata sportiva (attestato)
- Nordik walking 1°liv.
- Personal Trainer 1° liv.
- Personal Trainer 2° liv.

Il Cts organizza anche iniziative supplementari per gli allievi eccellenti in comportamento e rendimento, offrendo ulteriori specializzazioni come il brevetto di assistente bagnante, l'accompagnatore cicloturistico e altre opportunità che arricchiscono il curriculum in vista dell'inserimento nel mondo del lavoro.

## ***Laboratorio di animazione e di organizzazione di eventi sportivi***

Per gli allievi del Tecnico turistico sportivo viene organizzato un laboratorio specialistico di animazione con la partecipazione ad attività pratiche sulle tecniche di animazione da realizzarsi in collaborazione con professionisti che operano nel settore specifico. Il progetto, che prevede la collaborazione con aziende del territorio, ha come obiettivo lo sviluppo delle seguenti competenze:

- Elaborare, organizzare e gestire attività di animazione, sulla base del contesto di riferimento e dei bisogni dei potenziali destinatari;
- Organizzare e gestire proposte di attività motoria e sportiva, riadattando il setting della proposta in base al target e al contesto;
- Gestire la comunicazione nel contesto dell'animazione turistica e motoria.

I ragazzi rafforzano le loro competenze di public speaking e di comunicazione nel settore dell'animazione turistica. Il ruolo del docente di economia del turismo, affiancato da esperti del settore, è quello di fornire agli studenti le nozioni adottate principalmente in ambienti ricreativi d'infanzia, in ambito turistico e sociale e in relazione alle specifiche caratteristiche dello sviluppo psicomotorio, oltre alla gestione di un rapporto di "first step" e orientamento all'intrattenimento artistico.

Per il percorso Olympia è previsto anche un percorso fortemente specialistico nell'ambito del marketing dell'organizzazione, degli impianti e degli eventi sportivi per una migliore conoscenza delle strutture sportive del territorio e delle normative che ne regolano il funzionamento. Il programma è diversificato per ciascuna classe e serve come pratica professionale; gli allievi sono seguiti dai docenti di riferimento e da un esperto appositamente incaricato.

## **Progetti per la promozione del plurilinguismo**

Il Cts, in previsione dell'inserimento lavorativo, promuove con progetti diversificati il plurilinguismo tra i propri studenti.

Per arricchire il curriculum degli allievi, è stata potenziata nella didattica la metodologia usata nelle certificazioni linguistiche al fine di supportare gli allievi nella preparazione. Poiché i livelli di difficoltà sono diversificati sulla base di quanto previsto dal Quadro comune europeo per la conoscenza delle lingue, il Cts ha sviluppato anche un laboratorio linguistico sulla piattaforma didattica al fine di consentire agli allievi che vogliono approfondire le lingue, di accedere ai materiali ed alle esercitazioni sulla base del proprio livello di conoscenza.

Per promuovere il plurilinguismo vengono inoltre realizzati progetti sia di scambio linguistico con la scuola professionale in lingua tedesca sia all'interno del circuito internazionale del progetto Simulimpresa di cui il Cts fa parte da alcuni anni. Questi progetti hanno l'obiettivo di facilitare la conoscenza fra gli allievi del territorio e di promuovere la lingua attraverso lo scambio tra pari, per trovare strategie didattiche diverse da quelle tradizionali.

## ***Certificazioni linguistiche***

Il Cts offre la possibilità di ottenere certificazioni linguistiche sia per la lingua tedesca che per quella inglese. Per accedere alle certificazioni è prevista una selezione che avviene sulla base di prove strutturate e di colloqui al fine di identificare i candidati che hanno buone possibilità di successo.

Il Cts organizza incontri con altri uffici provinciali che si occupano di plurilinguismo al fine di far conoscere agli allievi opportunità gratuite per certificare la propria conoscenza della lingua e sfruttare le possibilità offerte dai vari servizi per l'approfondimento delle lingue.

## ***Stage all'estero***

Il Cts crede nell'importanza delle conoscenze linguistiche come parte integrante delle competenze fondamentali che ogni cittadino europeo deve possedere per inserirsi pienamente nella società e nel mondo del lavoro. Per questa ragione ha previsto la possibilità di un soggiorno all'estero, in un paese di lingua tedesca, riservato agli allievi degli ultimi anni motivati ed interessati al progetto.

Lo stage all'estero, di tre settimane, prevede un modulo introduttivo di accoglienza culturale e linguistica e di preparazione specifica all'inserimento in azienda e/o un'esperienza lavorativa in un'azienda che svolge attività attinenti al profilo professionale di riferimento.

Durante il soggiorno gli allievi sono ospitati presso famiglie e nel tempo libero vengono organizzate attività culturali e ricreative, in base agli interessi degli allievi.

## **Valutazione degli apprendimenti**

### ***Valutazioni intermedie***

Il Cts dedica particolare attenzione alla valutazione degli apprendimenti, intesa come processo complesso che prende in esame saperi, comportamenti, competenze e potenzialità di crescita nel corso del periodo formativo. L'apprendimento è misurato dal Consiglio di classe nelle sedute di valutazione ed è regolamentato dalla Delibera della Giunta provinciale 1027 del 9/10/2018 e da quanto deliberato dal Collegio dei docenti<sup>7</sup>.

Il Cts ha scelto di monitorare con costanza l'apprendimento dei propri studenti al fine di attivare eventuali interventi di sostegno per il miglioramento delle performance e di poter aggiornare costantemente le famiglie sui risultati dei ragazzi, grazie all'intervento del tutor che cura il rapporto con le famiglie a supporto di quanto già inserito nel registro elettronico.

Partendo dal processo valutativo, inteso come momento formativo di confronto con l'allievo attraverso il feedback, il Cts si pone come obiettivo di supportare ogni studente nell'acquisizione di consapevolezza delle proprie competenze, abilità e predisposizioni, affinché sia capace di affinare l'autovalutazione.

---

<sup>7</sup> Cfr. *Criteri di valutazione* pubblicati sul sito e deliberati dal CD in data 3.9.2019

Spesso il momento valutativo serve anche come strumento di diagnosi che consente di identificare le cause di una performance non adeguata e quindi di intervenire per proporre un ri-orientamento o un percorso alternativo a forte valenza lavorativa.

Il Cts mette a disposizione degli allievi e delle famiglie tutte le informazioni sull'andamento formativo attraverso il registro elettronico.

### **Valutazione finale**

I processi di valutazione finale si articolano in tre momenti:

- Valutazione di fine anno fatta dal Consiglio di classe per tutti gli allievi che porta a:
  - promozione alla classe successiva, non promozione, sospensione del giudizio
  - ammissione o non ammissione all'esame di qualifica per le classi terze, di diploma per l'anno di tecnico e di maturità professionale per gli allievi che hanno frequentato il corso di preparazione all'esame di Stato (CAPES)
- Valutazione degli esami di qualifica e di diploma fatta dalla commissione esaminatrice nominata dal Direttore della Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana.
- Valutazione dell'esame di Stato fatta dalla commissione esaminatrice nominata dall'Intendenza scolastica italiana su mandato del MIUR.

### **Azioni della scuola per l'inclusione scolastica**

La complessità della popolazione scolastica richiede un importante investimento di risorse per lo sviluppo di percorsi personalizzati e attenti al potenziamento non solo delle competenze professionali e lavorative, ma anche delle competenze di cittadinanza, al fine di fronteggiare situazioni di svantaggio socioculturale e consentire uno sviluppo adeguato dell'aspetto relazionale, in un'ottica di inclusione e valorizzazione delle diversità.

Per promuovere la cultura dell'inclusione, il Cts valorizza i diversi ruoli delle risorse professionali presenti al proprio interno, investendo nell'aggiornamento e nell'innovazione metodologica, con una costante attenzione alla centralità della persona, in una logica di inclusione e di intervento olistico, non solo professionale, ma anche socioeducativo.

Si descrivono di seguito gli organi e le figure maggiormente coinvolte nel processo di inclusione.

### ***Docenti di insegnamento individuale***

Gli insegnanti di insegnamento individuale utilizzano le più moderne strategie di personalizzazione, pianificando interventi mirati, ed avvalendosi di un repertorio di metodologie didattiche inclusive.

Gli insegnanti lavorano sia per la valorizzazione delle potenzialità dei ragazzi certificati per la legge 104/92, sia come supporto all'intera classe. Sono le figure di raccordo con le istituzioni del territorio per individuare le migliori strategie didattiche e pedagogiche che permettano agli allievi certificati di lavorare per costruire il proprio progetto di vita.

Per la gestione delle dinamiche di classe collaborano inoltre attivamente con il consiglio di classe come garanti dell'inclusione per allestire ambienti di apprendimento stimolanti, utilizzare in modo efficace spazi e tempi, ricorrere a mediatori didattici multicanale, comprese le TIC, per sostenere processi di apprendimento attivi e cooperativi. Sono una figura particolarmente importante per il Cts per la valorizzazione della politica di inclusione del singolo nel gruppo classe, a favore e vantaggio di tutti.

### ***Collaboratore/trice all'integrazione***

Ha come compiti principali:

- La partecipazione alla stesura del piano educativo individualizzato (PEI), mantenendo un ruolo attivo nel consiglio di classe per gli allievi di sua competenza;
- La collaborazione con i docenti nelle attività didattiche e nelle situazioni che richiedono un supporto pratico – funzionale, socio-relazionale e di facilitazione;
- La promozione dell'autonomia personale e sociale degli allievi seguiti;
- L'osservazione di comportamenti e di modalità di interazione da condividere con il consiglio di classe;

E' un'importante figura di raccordo ed un valore aggiunto per l'elaborazione delle strategie di inclusione per gli allievi seguiti.

### ***Educatore***

Dal 2018 il Cts ha inserito anche la figura dell'educatore al fine di potenziare l'integrazione di allievi che sono a rischio di dispersione per situazioni socioculturali complesse. All'interno di questo contesto il Cts aderisce anche ad un progetto nazionale nella rete promossa da Italia Educatore al fine di contrastare la dispersione, con interventi mirati sulle classi al fine di trovare strategie di rafforzamento dei legami tra pari e di migliorare il rapporto tra discente e percorso formativo.

### ***Gruppo di lavoro per l'inclusione (GLI)***

Il Cts ha istituito il Gruppo di lavoro per l'inclusione, composto dalla Direttrice, da un insegnante curricolare, da una collaboratrice all'integrazione e da due docenti di insegnamento individuale. Il GLI si riunisce di norma due volte all'anno per supervisionare le attività legate all'integrazione e condivide in équipe le situazioni che richiedono maggiore supporto per l'inclusione.

### ***Gruppo ristretto per l'inclusione: Minigli***

Dal 2017 il Cts ha istituito anche un altro organo che si occupa di inclusione formato dalla Direzione e da tre docenti di insegnamento individuale che rappresentano i diversi percorsi della formazione di base. Il Minigli si riunisce in media una volta al mese, con maggiore frequenza nel momento di analisi e mappatura degli allievi con DSA o con BES.

Si occupa principalmente di:

- rilevazione dei BES presenti nella scuola;
- raccolta e documentazione degli interventi didattico-educativi posti in essere;
- focus/confronto sui casi, consulenza e supporto ai colleghi sulle strategie/metodologie di gestione delle classi;
- rilevazione, monitoraggio e valutazione del livello di inclusività della scuola.

Il gruppo di lavoro, quando lo ritiene necessario, coinvolge altre figure professionali che seguono tematiche specifiche al fine di monitorare tutti i processi in essere e garantire uniformità di approccio e condivisione delle strategie di intervento più efficaci.

### ***Referenti per l'inclusione***

Il Cts ha inoltre due docenti referenti dell'inclusione che partecipano ai gruppi di lavoro interscuola e con l'Intendenza, al fine di condividere le strategie di sistema. Hanno il compito di mantenere i rapporti istituzionali, soprattutto con le scuole primarie di primo grado per la raccolta di informazioni necessarie alla elaborazione di piani personalizzati per l'inclusione degli allievi che si iscrivono alla scuola.



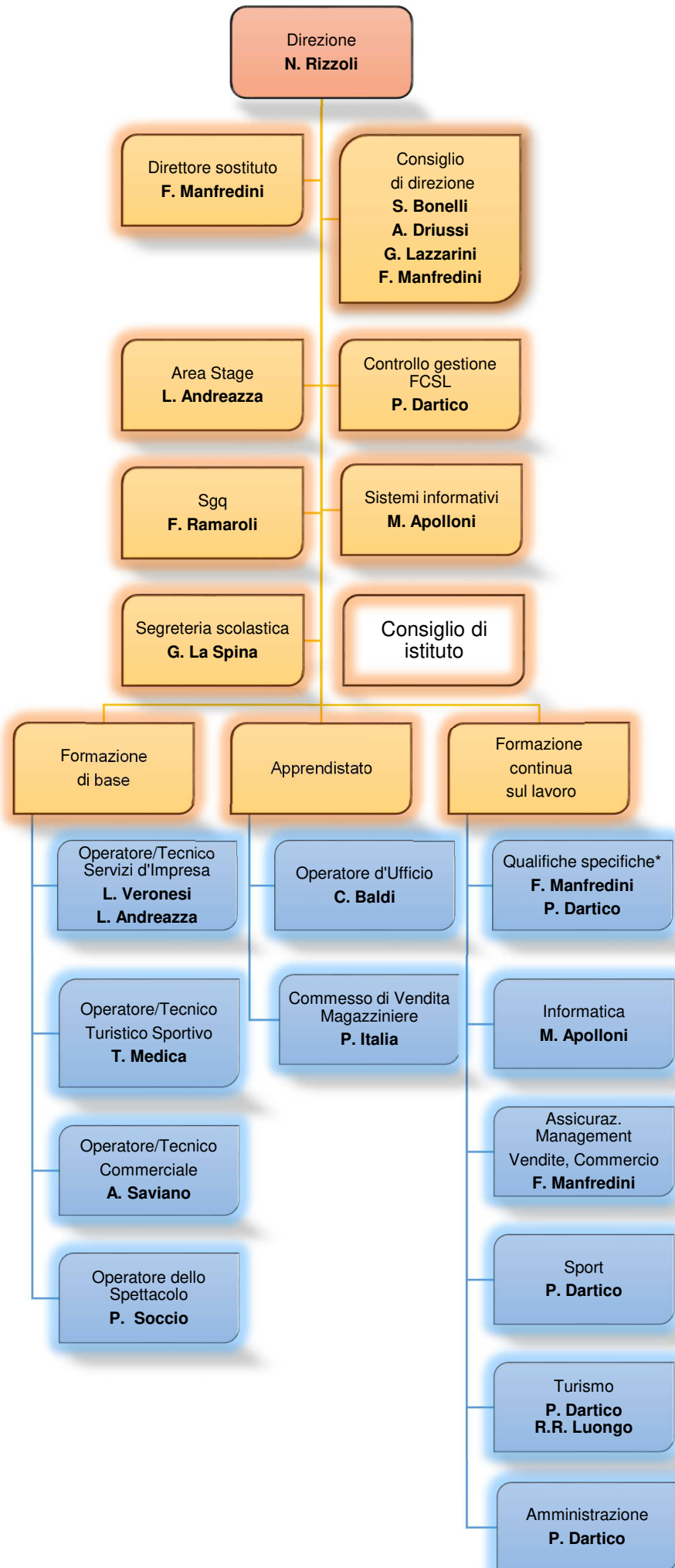
## Modello organizzativo

Il Cts è dotato di un'organizzazione articolata e diversificata per aree e ruoli con l'obiettivo di garantire efficacia ed efficienza nello svolgimento delle molteplici attività che lo caratterizzano.

L'organigramma rappresentato nello schema esemplifica le diverse attività e le persone che sono incaricate di garantirne il funzionamento in stretto contatto e collaborazione con la Direzione. In questo modo l'organizzazione riesce velocemente a far fronte alle numerose necessità e a valorizzare le persone arricchendo l'impegno nella didattica con mansioni di governance e di compartecipazione alla gestione della struttura.

Le principali aree di attività del Cts sono:

- **la formazione di base**, che riguarda i giovani in uscita dalle scuole secondarie di primo grado, a cui si è aggiunto il nuovo corso per la preparazione alla maturità professionale nonché il settore progetti speciali che realizza attività rivolte agli studenti;
- **l'apprendistato di base e professionalizzante**, rivolto ai giovani lavoratori in formazione;
- **la formazione continua** sul lavoro che riguarda i lavoratori, le lavoratrici e i disoccupati.



Dall'anno formativo 2018-19 il Cts, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento di esecuzione relativo all'autonomia scolastica, ha scritto lo Statuto, approvato dal Consiglio di direzione in data 23 ottobre 2018, introducendo gli organi collegiali previsti dall'autonomia. Il Consiglio di istituto è composto secondo le indicazioni statutarie di otto membri, la Direttrice, la segretaria scolastica, tre docenti eletti dal collegio docenti (Ferdinando Manfredini, Silvia Bonelli e Matteo Apolloni), due genitori eletti tra i rappresentanti dei genitori (Lorena Turri e Andrea Rojas) ed una allieva eletta tra i rappresentanti degli allievi (Rebecca Slompo). Il Cts ha scelto di mantenere anche come organo aggiuntivo il Consiglio di direzione con funzione consultiva.

## **Organizzazione della didattica**

La didattica cerca di diversificare le metodologie al fine di rendere interattivo l'apprendimento e coinvolgere gli allievi nella costruzione del proprio percorso formativo.

In un contesto di complessità socioculturale, sono di fondamentale importanza figure di sistema come facilitatori e mentori del processo di apprendimento e di inclusione, al fine di supportare gli allievi nello sviluppo professionale e personale. Oltre alle figure legate al percorso di inclusione descritto in precedenza, sono di particolare rilievo:

### ***Tutor***

Il tutor è un punto di riferimento costante per gli studenti e per le famiglie.

Nelle classi prime, spesso caratterizzate da allievi con background diversi e vissuti non omogenei, il tutor, decisivo nella costruzione del gruppo classe, ha buone capacità relazionali ed è attento a cogliere segnali e dinamiche interpersonali che possono sfociare in situazioni di problematicità. Ha il compito di valutare le situazioni, intervenendo direttamente nella rielaborazione con gli allievi o richiedendo la collaborazione dei coordinatori e della Direzione, in caso di interventi educativi più strutturati e che necessitano del coinvolgimento di una rete più ampia.

Nelle classi successive il tutor continua ad avere un ruolo importante nello sviluppo delle competenze degli allievi, curando i rapporti con le famiglie per informarle sull'apprendimento e comportamento dei figli, con gli allievi per supportarli nel loro sviluppo professionale e personale, con i colleghi del consiglio di classe per condividere le metodologie e le strategie didattiche più adeguate per ciascun gruppo.

### ***Coordinatore***

Un'altra figura importante nell'organizzazione didattica del Cts è quella del coordinatore. I ruoli di coordinamento sono affidati a docenti di grande esperienza che collaborano con la direzione per il miglioramento continuo delle strategie didattiche ed educative, per l'attualizzazione dei saperi professionali specifici per ciascun corso e per l'analisi e la soluzione di casi particolarmente problematici che richiedono interventi strutturati con la rete dei servizi territoriali. Al coordinatore spetta il compito di presidiare e supervisionare i processi operativi in un'ottica di innovazione e progettazione di nuove attività al fine di individuare strategie che consentano il positivo rilancio e risoluzione di situazioni sempre più complesse.

## **Psicologo dello sport**

La figura dello psicologo dello sport pensata principalmente per gli allievi del corso Olympia al fine di favorire un collegamento fra performance sportive e processo formativo costituisce un valido supporto anche per gli studenti degli altri corsi per lo sviluppo di competenze trasversali, fondamentali per rendere più efficaci i comportamenti all'interno dei diversi contesti in cui gli allievi del CTS operano (formazione, aziende, attività extrascolastiche, eventi).

## **Capitale relazionale**

Parte integrante dell'organizzazione è il capitale relazionale, rappresentato dal complesso delle relazioni, dei rapporti e delle interconnessioni instaurate dal Cts con i propri stakeholder e più in generale con l'ambiente in cui opera. È un valore intangibile molto importante con il quale il Cts genera e potenzia le relazioni con il proprio contesto di riferimento.

Continuo è il lavoro di potenziamento della rete di relazioni per aumentare la qualità del servizio al territorio attraverso uno scambio simbiotico di sapere e di competenze e generare un know how diffuso, che capitalizzi il valore aggiunto apportato dai diversi stakeholder all'interno del progetto professionale e formativo.

Il Cts è consapevole che “senza il sistema non c'è risposta adeguata alla complessità”<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Cfr. Cts, *Il lavoro si forma. Bilancio sociale, 2014*, p.69



Il Cts ha scelto, già dal 2011, di monitorare e rendicontare i propri risultati attraverso lo strumento del Bilancio sociale. La redazione del Bilancio sociale è un processo di rendicontazione condivisa che fornisce l'occasione di riflettere sul proprio operato, sentirsi stimolato a promuovere innovazione e miglioramento delle proprie performance e potenziare il dialogo con la rete territoriale dei portatori di interesse.

E' uno strumento strategico che il Cts collega con il Sistema di gestione della qualità che, con la versione ISO 9001:2015 ha spostato il focus verso l'analisi del rischio e la pianificazione di azioni che lo possano prevenire.

Tutti questi scenari trovano una forte interconnessione all'interno del Bilancio sociale che si consolida come strumento di governance per dialogare con le istituzioni e gli stakeholder (studenti, famiglie, aziende, docenti, lavoratori, cittadini), mettendo a sistema le esperienze di certificazione della qualità con le prassi dell'autovalutazione e monitoraggio che caratterizzano il metodo di lavoro interno.

Le diverse edizioni del Bilancio sociale sono pubblicate sul sito del Cts, [www.cts-einaudi.fpbz.it](http://www.cts-einaudi.fpbz.it). E' stato presentato il 19 novembre 2020 il quarto Bilancio sociale 2019. InFormazione tra Fare e Pensare. Sulla pagina Facebook della scuola [www.facebook.com/CTSEinaudiBz](https://www.facebook.com/CTSEinaudiBz) e sul canale YouTube della PAB è disponibile il video dell'evento.



Le seguenti integrazioni vengono apportate in fase di revisione del Ptof nel novembre 2020.

Il Cts aderisce a progetti di sistema come il progetto FSE30362 – “GOAL 2020” e successive edizioni, cofinanziati dal Fondo sociale europeo della Provincia autonoma di Bolzano, realizzati da Irecoop Alto Adige Südtirol in partenariato con La Strada – der Weg e Arciragazzi Bolzano APS.

I progetti, in particolare GOAL 2020, si pongono l’obiettivo di ridurre l’abbandono scolastico attraverso l’attuazione di un servizio socio-pedagogico attraverso attività di prevenzione e interventi di consulenza/sostegno socio-pedagogico all’interno di tutte le scuole secondarie di secondo grado in lingua italiana della Provincia di Bolzano. Grazie a formazione individualizzata, in piccolo gruppo, laboratori, consulenza, supporto, mira a fornire ai partecipanti a rischio di abbandono risposte immediate e articolate alle criticità, ascolto e sostegno per affrontare in modo consapevole le difficoltà della crescita e dell’apprendimento e ai contesti classe ed alle comunità scolastiche strumenti con cui affrontare, prevenire e contrastare i fattori che concorrono nel causare l’abbandono scolastico.

Inoltre l’evento eccezionale causato dall’emergenza epidemiologica Covid – 19 che ha richiesto anche al Cts l’adozione di un piano straordinario nella didattica, con la conseguente necessità di elaborare un regolamento per la Didattica digitale integrata che viene inserito nel Ptof.

La Scuola professionale per il commercio, turismo e i servizi “Luigi Einaudi” adotta come piattaforme digitali istituzionali in dotazione alla Scuola:

- Il Registro elettronico Classeviva soprattutto per l’agenda degli impegni della classe e per le comunicazioni con la famiglia.
- La piattaforma Gsuite soprattutto per Meet (collegamento online) e Classroom per la classe virtuale.

#### *Modalità di svolgimento delle attività*

Il docente attiva la lezione inviando il link agli allievi attraverso le caselle di posta @cts-einaudi.it o attraverso Classroom e rileva la presenza sul registro elettronico (presente a distanza). L’assenza alle videolezioni deve essere giustificata alla stregua delle assenze dalle lezioni in presenza e viene considerata nel conteggio delle ore per l’ammissione agli scrutini finali. Sul registro elettronico andranno annotati anche eventuali ritardi o uscite anticipate.

Durante lo svolgimento delle videolezioni alle studentesse e agli studenti è richiesto il rispetto delle seguenti regole:

- accedere alla videolezione con puntualità, secondo quanto stabilito dall’orario settimanale delle videolezioni o dall’insegnante.

- Il link di accesso al meeting è strettamente riservato, pertanto è assolutamente vietato a ciascuno di condividerlo con soggetti esterni alla classe o alla scuola;
- accedere al meeting sempre con microfono disattivato. L'eventuale attivazione del microfono è richiesta dall'insegnante o consentita dall'insegnante su richiesta della studentessa o dello studente;
- in caso di ingresso in ritardo, non interrompere l'attività in corso, ma notificare la propria presenza attraverso la chat;
- partecipare ordinatamente al meeting. Le richieste di parola sono rivolte all'insegnante sulla chat o utilizzando gli strumenti di prenotazione disponibili sulla piattaforma;
- durante la videolezione la videocamera deve essere attivata ed inquadrare la alunna o lo alunno stesso in primo piano, l'abbigliamento deve essere adeguato, l'ambiente adatto all'apprendimento e possibilmente privo di rumori di fondo.
- Gli studenti devono essere provvisti del materiale necessario per lo svolgimento dell'attività.
- L'invio di materiale didattico in formato digitale è consentito fino alle ore 19:00, dal lunedì al venerdì, salvo diverso accordo tra l'insegnante e il gruppo di studenti.

#### *La valutazione in DDI*

- La valutazione degli apprendimenti realizzati con la FaD segue gli stessi criteri della valutazione degli apprendimenti realizzati in presenza e viene segnata sul registro elettronico.

#### *Attività e compiti*

- La formazione a distanza prevede, esattamente come il lavoro in aula, la possibilità che gli allievi svolgano delle attività per strutturare le proprie conoscenze e consolidare quanto hanno appreso, facciano ricerche e svolgano compiti assegnati (attività asincrone).

#### *Aspetti disciplinari relativi all'utilizzo degli strumenti digitali*

- La piattaforma in uso possiede un sistema di controllo molto efficace e puntuale che permette all'amministratore di sistema di verificare quotidianamente i cosiddetti log di accesso alla piattaforma. La piattaforma è quindi in grado di segnalare tutti gli eventuali abusi, occorsi prima, durante e dopo ogni sessione di lavoro.
- Gli account personali sul Registro elettronico e sulla piattaforma sono degli account di lavoro o di studio, pertanto è severamente proibito l'utilizzo delle loro applicazioni per motivi che esulano le attività didattiche, nel rispetto di ciascun membro della comunità scolastica, della sua privacy e del ruolo svolto.
- In particolare, è assolutamente vietato diffondere immagini o registrazioni relative alle persone che partecipano alle videolezioni, disturbare lo svolgimento delle stesse, utilizzare gli strumenti digitali per produrre e/o diffondere contenuti osceni o offensivi.
- Il mancato rispetto di quanto stabilito nel presente Regolamento può portare all'attribuzione di note disciplinari e all'immediata convocazione a colloquio dei genitori, e, nei casi più gravi, all'irrogazione di sanzioni disciplinari con conseguenze sulla valutazione intermedia e finale del comportamento.

# Indice

<b>Premessa</b>	p. 2
<b>Uno La scuola e il suo contesto</b>	p. 3
Analisi del contesto e dei bisogni del territorio	p. 3
Caratteristiche principali della scuola	p. 4
Il capitale strutturale	p. 5
Il Capitale umano e intellettuale	p. 5
<b>Due Le scelte strategiche</b>	p. 7
Piano di miglioramento	p. 7
Obiettivi formativi prioritari	p. 9
Principali elementi di innovazione	p. 9
<b>Tre L'offerta formativa</b>	p. 12
Qualifiche triennali	p. 13
Corsi annuali di diploma professionale	p. 16
Corso di preparazione all'esame di Stato - Capes	p. 20
Apprendistato	p. 20
Formazione continua sul lavoro	p. 21
Alternanza scuola-lavoro e gli stage	p. 22
Progetti per lo sviluppo delle competenze trasversali e di cittadinanza	p. 22
Altri progetti formativi	p. 24
Progetti per la promozione del plurilinguismo	p. 28
Valutazione degli apprendimenti	p. 29
Azioni della scuola per l'inclusione scolastica	p. 30
<b>Quattro L'organizzazione</b>	p. 33
Modello organizzativo	p. 33
Organizzazione della didattica	p. 35
Capitale relazionale	p. 36
<b>Cinque La rendicontazione</b>	p. 37
<b>Integrazioni</b>	p. 38