



# PIANO OFFERTA FORMATIVA

## Centro di Formazione Professionale

## SALESIANI LOMBARDIA PER LA FORMAZIONE ED IL LAVORO CNOS-FAP

Aggiornato al 01-02-2022

### SALESIANI LOMBARDIA PER LA FORMAZIONE ED IL LAVORO - CNOS-FAP

**Sede di Brescia** via san Giovanni Bosco ,15  
tel. (+39) 030.244050  
[www.donboscobrescia.it](http://www.donboscobrescia.it)

**Sede Legale** - Via Copernico, 9 - 20125 Milano  
tel. (+39) 02.67.07.40.72 - fax (+39) 02.67.07.21.71  
[www.cnosfap.lombardia.it](http://www.cnosfap.lombardia.it)

1. IDENTITA' DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE SALESIANA	3
2. IL SISTEMA PREVENTIVO DI DON BOSCO	4
Il clima di famiglia	5
La dimensione educativa e vocazionale dell'orientamento	5
Qualità	5
3. LE STRATEGIE E LE RISORSE PER ATTUARE IL NOSTRO METODO	6
Qualificazione del personale suo coinvolgimento costante	6
Famiglie	6
Metodo di insegnamento	7
Qualificazione delle risorse strumentali	8
4. ANALISI DELLA SITUAZIONE	9
La situazione interna	9
5. MORFOLOGIA DEL PERCORSO FORMATIVO	10
Profilo relativo alla dimensione religiosa	10
Profilo relativo al comportamento	10
Quote di sviluppo complessivo degli standard di apprendimento	11
Nel rispetto della normativa vigente, gli Obiettivi Specifici di Apprendimento vengono raggiunti nel rispetto delle seguenti percentuali orarie:	11
Stage aziendali	12
Orario Scolastico	12
6. VALUTAZIONE DIDATTICA	13
8. LA COMUNITA' EDUCATIVA	16
Le componenti della comunità educativa	16
I ruoli e le responsabilità	17

# 1. IDENTITA' DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE SALESIANA

“Vicino o lontano io penso sempre a voi. Uno solo è il mio desiderio: quello di vedervi felici nel tempo e nell’eternità”

(Don Bosco educatore. Scritti e testimonianze, a cura di P. Braido e al., Roma LAS, 1997, p. 377)

La formazione professionale che si offre nelle opere salesiane si ispira al sistema educativo di Don Bosco, chiamato da lui stesso sistema preventivo. Esso ha come valori fondamentali la **religione**, intesa come sviluppo del senso di Dio insito in ogni persona e sforzo di evangelizzazione cristiana, la **ragione**, che è ragionevolezza delle richieste e delle norme, flessibilità soggettività e gradualità nelle proposte, l'**amorevolezza**, che si esprime come un amore educativo che aiuta a crescere e crea condivisione.

Al centro dell’attività non c’è né la produzione né il guadagno, ma il bene della persona, di ogni persona coinvolta “nella formazione professionale”.

Noi siamo cristiani, e sappiamo, dalla fede e dall’esperienza di tutti i giorni, che ogni persona è creata a immagine di Dio che previene ogni creatura con la sua Provvidenza, l’accompagna con la sua presenza e la salva donando la vita. Sappiamo anche che ogni persona tende al bene e alla felicità. Questa felicità si può raggiungere solamente usando bene la propria libertà, non nella direzione dell’egoismo e della pigrizia, ma nella direzione di un progetto di vita che realizzi le nostre più valide capacità, e porti un contributo di bene alla società in cui viviamo. Il giovane di oggi è inconsapevolmente violentato da progetti di vita costruiti dal mercato che vuol fare di lui solo un consumatore egoista. Perché egli divenga progressivamente cosciente delle sue capacità di costruirsi un’esistenza appagante e dignitosa, è necessario un ambiente educativo e formativo. Quest’ambiente è costituito dalle risorse che il centro di formazione professionale serio e valido gli offre, e dagli operatori competenti e capaci che testimoniano con la vita i valori in cui credono.

Salesiani e laici educiamo il giovane a cogliere la propria identità e a far emergere quei bisogni e desideri profondi che abitano il cuore di ogni uomo, ma che spesso restano sconosciuti: la sete di autenticità e di onestà, di amore e di fedeltà, di verità e di coerenza, di felicità e di pienezza di vita. Bisogni e desideri che, in ultima analisi, convergono nella suprema aspirazione umana di vedere il volto di Dio.

Salesiani e laici realizziamo insieme l’azione educativa che è elevata a finalità apostolica dal cristianesimo che, individuando Gesù come l’unico Maestro, innesta ogni forma di educazione e di formazione nella sua luce e nella sua azione. In questo ambiente la persona del giovane può, in autentica libertà, delineare il suo progetto di vita che sarà pienamente realizzato quando metterà al centro della sua esistenza l’ideale dell’uomo nuovo proclamato da Gesù Cristo e ne sarà un coraggioso testimone.

La nostra missione nel mondo del lavoro quindi è: in un ambiente educativo e formativo, offrire un’educazione globale, in particolare agli adolescenti e ai giovani, considerati nella loro singolarità e nella loro qualità di persone, di cittadini e di lavoratori.

Noi cerchiamo di essere coerenti a questa missione, creando un clima familiare fatto di relazioni amichevoli con tutti coloro che entrano nella nostra casa.

## 2. IL SISTEMA PREVENTIVO DI DON BOSCO

La vita educativa e disciplinare della scuola cattolica salesiana è costituita dal Sistema Preventivo di Don Bosco

che si riassume nel trinomio:

• **Ragione:** Don Bosco crede alla ragione come dono di Dio e come compito inderogabile dell'educatore.

Essa indica i valori, gli obiettivi, i mezzi e i modi da usare nell'educazione. La "ragione" invita i giovani ad un rapporto di partecipazione ai valori compresi e condivisi. Don Bosco la definisce anche "ragionevolezza" per quel necessario spazio di comprensione, di dialogo e di pazienza inalterabile in cui trova attuazione il non facile esercizio della razionalità.

• **Religione:** la pedagogia salesiana ha come obiettivo educativo ultimo la formazione del credente. Per essa l'uomo formato e maturo è il cittadino che ha fede, che mette al centro della propria vita l'ideale dell'uomo nuovo proclamato da Cristo e che è coraggioso testimone delle proprie convinzioni religiose. Questo aspetto religioso, caposaldo del metodo pedagogico di Don Bosco, non è solo applicabile a tutte le culture, ma adattabile con frutto anche alle religioni non cristiane.

• **Amorevolezza:** lo stile educativo salesiano porta l'educatore-insegnante a partecipare alla vita dei giovani, ad interessarsi alle loro problematiche, a cercare di capire come essi vedono le cose, a prendere parte alle loro attività sportive e culturali, alle loro conversazioni, a prospettare itinerari e mete, ad intervenire per chiarire problemi, per indicare criteri, per correggere con prudenza e amorevole fermezza valutazioni e comportamenti negativi. È questa disponibilità tra educatori e allievi a creare quel "**clima di famiglia**" che è la "caratteristica indescrivibile e prima" di ogni opera salesiana e la base indispensabile per ogni discorso e progetto educativo.

L'amorevolezza, però, non significa permissivismo, né mancanza di difetti e di contrasti: essa crea attorno al ragazzo un ambiente dove possa trovarsi a proprio agio, sentirsi compreso, custodito, richiamato, stimolato e perdonato.

### **La formazione per la maturità integrale della persona**

Il metodo educativo - formativo salesiano, pertanto, si sviluppa secondo un itinerario che mira a:

-curare innanzitutto la maturità globale della persona, aiutandola gradatamente a conoscersi, accettarsi, sapersi dominare, essere capace di valutare ed agire con coerenza, essere libera e responsabile;

-coltivare una progressiva "apertura agli altri", vincendo la tendenza a chiudersi in se stessi, creando facilità di relazione e di amicizia, portando la propria partecipazione e collaborazione alla vita civile, ecclesiale e di gruppo;

-sviluppare un itinerario di crescita progressiva nella vita cristiana con quanti vogliono conoscere ed imitare Gesù Cristo e vivere da cristiani impegnati nella chiesa;

-far crescere, in quanti vivono l'esperienza di altre religioni, la religiosità e l'apertura al trascendente;

-far acquistare al giovane una buona base di cultura generale, per capire la storia (dove sono le radici dei nostri atteggiamenti attuali) ed il tempo presente;

-fargli raggiungere una formazione professionale specifica nel settore di attività scelto, coltivando, con senso del dovere e passione, l'aggiornamento continuo, l'approfondimento culturale e formativo;

-coinvolgere il giovane anche in altre attività complementari alla formazione professionale, integrative ma ugualmente importanti per una sua crescita globale, quali le attività del tempo libero e di cortile,

che ambiscono a trasformare il Centro di formazione professionale in “scuola a tempo pieno”. Ogni giovane può accostarsi ad iniziative che lo educano a leggere in profondità la sua vita quotidiana: il “buongiorno”, la partecipazione alla vita liturgica, lo spazio per incontri e riflessioni, la partecipazione con altri giovani ad attività culturali, ricreative, artistiche, di servizio comunitario, di volontariato, di impegno cristiano.

### **Il clima di famiglia**

I Salesiani sono convinti che i valori debbono essere testimoniati “insieme”, in un clima di famiglia. E’ questo ambiente, infatti, che prepara al “lavorare insieme”, che è la principale caratteristica della nuova organizzazione del lavoro, orientata alla piena valorizzazione delle risorse umane.

Per questo è importante:

- avere sempre di mira il bene del giovane adolescente a partire dalle sue domande, accompagnandolo nei momenti più delicati della sua crescita e della sua professione;
- impegnarsi per avere relazioni familiari con i giovani, in modo da realizzare le parole di Don Bosco “rendere affezionato l’allievo in modo che l’educatore potrà sempre parlare col linguaggio del cuore sia in tempo dell’educazione sia dopo di essa” (o.c. p. 420);
- avere atteggiamenti amichevoli, non dettati dall’emotività ma dalla ragionevolezza, e quindi idonei al dialogo che scioglie ogni tensione;
- creare dei legami profondi che possano continuare, anche successivamente alla vita nel Centro di formazione professionale, nella qualità di ex - allievo.

Il Sistema educativo salesiano tende così a formare tra educatore ed educando un insieme di relazioni fondato non tanto sul “contratto formativo”, quanto sulla forza morale dell’educatore e sulla disponibilità dell’educando che vede in lui un amico alla ricerca del suo bene.

L’educatore salesiano è aperto e cordiale, pronto a fare il primo passo e ad accogliere sempre con bontà, rispetto e pazienza. Il suo affetto è quello di un padre, fratello, amico, capace di creare amicizia e disponibilità.

### **La dimensione educativa e vocazionale dell'orientamento**

Una buona formazione professionale esige un sistematico servizio di orientamento, che favorisce nel giovane la capacità di scegliere il suo avvenire professionale. Tale servizio lo aiuta a conoscere innanzitutto se stesso, le proprie attitudini e inclinazioni, il mondo del lavoro e delle professioni, permettendogli di scegliere un progetto per il proprio futuro e, insieme agli educatori, il modo migliore per realizzarlo.

Un orientamento così inteso non si limita ad intervenire nei momenti delle decisioni, ma si concretizza in un “**cammino educativo**” che accompagna il giovane nel suo sviluppo, tenendo costantemente presente la sua crescita personale ed il suo inoltrarsi attraverso momenti delicati della sua vita e del suo lavoro.

### **Qualità**

Il Centro di formazione professionale è la struttura di riferimento per l’azione educativa del CNOSFAP. Rispettando le politiche programmatiche dell’Ente Pubblico e le necessità del mercato del lavoro locale, risponde a tutte le domande che possono affiorare nelle varie tappe del lavoro formativo con:

- l’ orientamento educativo e vocazionale
- la formazione iniziale

- l' apprendistato
- la formazione superiore
- la formazione continua
- la formazione per soggetti in difficoltà
- i servizi formativi e di orientamento
- l'apprendistato

Pone al centro della sua attività il bene della persona perseguendolo attraverso un servizio caratterizzato dalla sensibilità educativa verso i giovani che chiedono orientamento e formazione professionale, dalla competenza professionale negli operatori e dall'efficienza e managerialità nel servizio.

Per avere un'alta "qualità", il Centro di formazione professionale punta ad un costante miglioramento delle sue attività, in particolare a quelle della progettazione, della fornitura e della verifica dell'efficacia del servizio. Tutti sono fortemente coinvolti nel garantire la qualità della proposta salesiana.

Tutto quanto sopra esposto viene certificato da apposito organismo indipendente che ha lo scopo di verificare l'ottemperanza ai requisiti esposti dalla normativa vigente con quanto applicato dalla nostra organizzazione

### **3. LE STRATEGIE E LE RISORSE PER ATTUARE IL NOSTRO METODO**

"Nelle nostre case si fa uso di un sistema disciplinare affatto speciale, che noi chiamiamo preventivo, in cui non sono mai adoperati né castighi, né minacce. I modi benevoli, la ragione, la ragionevolezza ed una sorveglianza tutta particolare sono i soli mezzi usati per ottenere disciplina, e moralità tra gli allievi"

(Don Bosco al principe Gabrielli, cf MB XIV 321)

#### **Qualificazione del personale suo coinvolgimento costante**

Le persone coinvolte nella formazione professionale, siano essi operatori interni o collaboratori esterni, non solo condividono il progetto formativo con sensibilità educativa, ma hanno anche competenze professionali specifiche. Tra queste si segnalano, in particolare, la capacità di svolgere azioni di orientamento, attività di tutoring, di analisi dei fabbisogni, di progettazione, di gestione didattica, di valutazione e di iniziative di integrazione all'azione formativa.

Perché in ogni operatore ci sia questa sensibilità e queste competenze, il Centro di Formazione Professionale si assume l'impegno del suo costante aggiornamento.

Tutto il personale è reso protagonista del progetto formativo mediante una continua comunicazione. Si attua così un continuo flusso di informazione e di confronto, che sono le basi per la crescita di una comunità educativa e professionale che garantisce ad ognuno un ruolo specifico.

#### **Famiglie**

La formazione professionale che si rivolge specialmente agli adolescenti, è un servizio che i Salesiani vogliono dare affiancandosi al progetto educativo della famiglia. La famiglia viene quindi coinvolta pienamente e direttamente, in modo che sia corresponsabile del piano di formazione. Si potrà quindi affermare con verità che il "progetto di formazione" è fondato sia sui Salesiani sia sulla famiglia.

Il progetto di formazione prevede:

- l' ascolto delle aspettative della famiglia e la risposta ad esse;
- il coinvolgimento delle famiglie nei momenti cruciali della vita del Centro, che sono: l'accoglienza e l'orientamento iniziale, la formulazione e l'accettazione del 'patto formativo', la programmazione delle attività, la verifica periodica del cammino formativo, la valutazione dei risultati, l'accompagnamento costante del giovane nel suo impegno quotidiano;
- il contributo della famiglia per rendere più ricche e gradite le attività di ogni giorno e le iniziative educative che si deciderà di intraprendere nel tempo libero;
- l' attenzione all'ambiente perché emerga sempre, nelle relazioni con i giovani, uno stile di famiglia;
- la collaborazione con le famiglie nel processo di inserimento nella società ecclesiale e civile.

### **Metodo di insegnamento**

Gli operatori del Centro di Formazione professionale agiscono in modo da fornire ai giovani conoscenze, competenze professionali e capacità, che renderanno più forte e più profonda la loro cultura, più "spendibile" sul mercato del lavoro la loro qualifica e più solida la loro maturità personale. Il bagaglio professionale conseguito potrà essere capitalizzato e valorizzato, attraverso il sistema dei crediti, anche in indirizzi diversi da quelli scelti.

Il percorso formativo del giovane non è disperso in molte direzioni, ma è unitario. Punta cioè alla formazione di una personalità forte, che sa vivere ed operare all'interno di un gruppo. Perché possa raggiungere questo traguardo il Centro di formazione professionale si impegna ad un costante rinnovamento metodologico.

Infatti:

- valorizza la metodologia professionale di natura induttiva (saper arrivare a formulare una regola generale da alcuni esempi uniformi), che sviluppa negli allievi la capacità della scoperta e fa maturare abitudini di creatività e di crescita culturale autonoma;
- fin dalle fasi iniziali dell'accoglienza e dell'orientamento pone il giovane al "centro" del programma formativo, per attuare un percorso formativo "personalizzato";
- favorisce il lavoro di gruppo, oltre al lavoro personale;
- privilegia la didattica che si fonda sui "centri di interesse" del giovane (personali, sociali, di lavoro, di professione) a quella che agisce con materie e semplici esercitazioni applicative;
- fa uso delle migliori esperienze didattiche per far apprendere agli adolescenti, ai giovani e anche agli adulti le conoscenze di base e le competenze professionali comuni a tutto il mondo del lavoro, che sono equiparate ai diritti fondamentali per essere cittadini attivi nella "società della conoscenza";
- diversifica la proposta formativa secondo le necessità dei destinatari: per coloro che presentano difficoltà e lacune, inserirà fasi di recupero; per coloro che hanno intenzione di "andare oltre" gli obiettivi proposti, offrirà possibilità di approfondimento;
- arricchisce la formazione professionale con "esperienze personali forti" attraverso stage e tirocini;
- valuta non solo i risultati finali ma anche il processo di sviluppo umano in atto, la capacità di imparare e la ricerca di una crescita culturale autonoma;
- introduce gradualmente ad adoperare il linguaggio totale (parola, immagine, suono, audiovisivo, espressione corporale, ecc) all'interno di un processo di interazione comunicativa;
- offre proposte che fanno sorgere domande di senso;
- cura una proposta educativa che apre alla cultura universale, mettendo il giovane in contatto con le espressioni dei diversi popoli e con il patrimonio dei valori condivisi dall'umanità, per assumere atteggiamenti coerenti con le regole della convivenza civile.

Il Centro di formazione professionale si fa promotore di una azione d'aiuto, affinché l'allievo entri a pieno titolo nel processo di apprendimento che dura per tutto l'arco della sua vita e che è il risultato sinergico delle azioni congiunte delle sue iniziative, di quelle della sua famiglia, delle imprese e dello Stato in tutte le sue articolazioni, impegnati, ciascuno secondo le proprie responsabilità e competenze, a realizzare il diritto alla formazione.

### **Qualificazione delle risorse strumentali**

Il Centro si impegna a realizzare investimenti economici per una dotazione adeguata di aule, laboratori, officine e per i servizi logistici perché le tecnologie, gli strumenti e le attrezzature siano sempre in grado di garantire la migliore risposta possibile alle esigenze della formazione e siano in linea con la costante innovazione tecnologica del mercato.

Il Centro si impegna inoltre ad adottare una serie di interventi (procedure) per garantire la gestione, l'autocontrollo, il controllo, la prevenzione e la verifica, e a garantire flessibilità e attenzione costante alle esigenze dell'ambiente in cui si opera.

In particolare la qualità del know-how (fattore cruciale per il successo del Centro) viene ottenuta mediante investimenti adeguati per la ricerca e lo sviluppo di processo, la partecipazione a progetti e iniziative di valore innovativo per reperire know how e la diffusione di innovazione entro l'intera struttura, in modo da dar vita a una circolarità che porta benefici a tutti: realizzare il diritto alla formazione.



## 4. ANALISI DELLA SITUAZIONE

Il complesso nel quale è inserito il Centro di Formazione Professionale è gestito dai Salesiani di Don Bosco (S.D.B.) ed è sito nella zona sud-ovest di Brescia.

I Salesiani sono presenti in questa parte di Brescia dal 1925, allora solo con un Oratorio e una cappellania.

Nel 1962 ha luogo l'apertura dell'Istituto Tecnico Industriale (ITI) per gli elettronici, legalmente riconosciuto il 30/05/1963 e paritario con Decreto Dirigenziale del 25/01/2002.

Negli anni '70 si è dato inizio al Centro di Formazione Professionale (CFP) per meccanici ed elettroimpiantisti, prima serale e poi diurno.

Nel 1998 è nata la **Scuola Media**, intitolata a don Umberto Pasini, il primo preside, ora scomparso. Il 31 gennaio del 1999 viene inaugurato il **nuovo Oratorio**.

Da ultimo, nasce il **Liceo Scientifico** ad indirizzo tradizionale, paritario con Decreto Dirigenziale del 29/11/2004, grazie al quale l'Opera salesiana di Brescia diversifica ulteriormente la propria offerta formativa nei confronti della gioventù bresciana.

Accanto ai Salesiani, sempre con lo stesso stile, ci sono le suore **Figlie di Maria Ausiliatrice** (F.M.A.), che gestiscono la scuola materna ed elementare.

### La situazione interna

Il Centro di Formazione Professionale si rivolge a ragazze e ragazzi provenienti sia dalla città di Brescia, che dai paesi della provincia.

Il Centro è dotato di strutture, funzionali sia per l'aspetto didattico che per quello ricreativo, nello specifico il Centro di Formazione Professionale attua la propria missione educativa attraverso:

- aule didattiche tutte dotate di postazioni digitali per permettere l'erogazione di attività formative digitali (ogni formatore ed ogni allievo impiega il tablet nella didattica);
- laboratorio di impianti elettrici;
- laboratorio PLC;
- laboratorio di pneumatica;
- laboratorio macchine utensili;
- laboratorio motoristica;
- laboratorio autronica;
- aula per lo studio;
- laboratorio di informatica;
- laboratorio di informatica III (specifico per CAD-CAM);
- aula multimediale;
- teatro;
- palestra;
- campi da gioco: calcio, pallavolo, basket;
- sala giochi;
- mensa gestita da una ditta esterna che utilizza la cucina dell'Istituto per preparare i cibi.

## 5. MORFOLOGIA DEL PERCORSO FORMATIVO

Coerentemente con le finalità della formazione professionale, in relazione alla situazione socio-culturale del territorio e tenendo presente i bisogni formativi degli studenti, il nostro Centro si propone di realizzare i seguenti profili formativi, frutto del dialogo e del confronto di tutta la comunità educativo/formativa.

Percorsi triennali che terminano con il conseguimento della Qualifica Professionale (III livello europeo)

- Operatore elettrico
- Operatore alla riparazione dei veicoli a motore

Percorsi di Quarto anno che termina con il conseguimento del Diploma Professionale (VI livello europeo)

### Profilo relativo alla dimensione religiosa

Allo studente si propone:

- una crescita personale rivolta ad una esperienza di vita pienamente umana intrisa di valori cristiani
- l'incontro con Gesù Cristo, uomo perfetto, che porta a scoprire in Lui il senso dell'esistenza umana,
- individuale e sociale;
- l'inserimento progressivo nella comunità dei credenti;
- l'impegno, la professione e la vocazione nella linea della trasformazione del mondo.

### Profilo relativo al comportamento

Si sottolineano in particolare i seguenti aspetti che sono perseguiti durante i tre + uno anni di corso:

- consolidamento del carattere, sviluppo della socialità e del senso civico, etico e religioso degli studenti;
- progressiva crescita nella capacità di assunzione di responsabilità e autonomia di iniziativa;
- rispetto degli impegni assunti nei tempi e nei modi concordati con gli insegnanti ed educatori;
- conoscenza e rispetto del regolamento della scuola; rispetto delle strutture e degli arredi comuni e ordine del materiale di lavoro;
- capacità di assunzione di un comportamento adeguato nei vari ambienti e nelle varie situazioni;
- capacità di inserirsi pienamente in un ambiente favorevole alla crescita integrale della persona e che garantisce un servizio didattico di qualità, favorendo il processo di formazione di ogni studente nel rispetto dei suoi ritmi e tempi di apprendimento;
- capacità di applicare le metodologie di studio più adeguate nell'ambito disciplinare e pluridisciplinare;
- capacità di rapportarsi agli altri, rispettandone le capacità e i limiti; di fare gruppo e lavorare insieme; di sapere intuire le difficoltà di chi è meno fortunato operando in termini di solidarietà

### Il profilo in uscita

#### Operatore elettrico (percorso triennale)

L' Operatore elettrico, interviene, a livello esecutivo, nel processo di realizzazione dell'impianto elettrico con autonomia e responsabilità limitate a ciò che prevedono le procedure e le metodiche della sua operatività. La qualificazione nell'applicazione di metodologie di base, di strumenti e di informazioni gli consentono di svolgere attività con competenze relative all'installazione e manutenzione di impianti elettrici nelle abitazioni residenziali, negli uffici e negli ambienti produttivi artigianali ed industriali nel rispetto delle norme relative alla sicurezza degli impianti elettrici; pianifica e organizza il proprio lavoro seguendo le specifiche progettuali, occupandosi della posa delle canalizzazioni, del cablaggio, della preparazione del quadro elettrico, della verifica e della

manutenzione dell'impianto.

### **Operatore alla riparazione di veicoli a motore (percorso triennale)**

L' Operatore alla riparazione di veicoli a motore, interviene, a livello esecutivo, nel processo di riparazione di veicoli a motore con autonomia e responsabilità limitate a ciò che prevedono le procedure e le metodiche della sua operatività. La qualificazione nell'applicazione/utilizzo di metodologie di base, di strumenti e di informazioni gli consentono di svolgere seconda dell'indirizzo, attività relative alle riparazioni e manutenzioni dei sistemi meccanici ed elettromeccanici del veicolo e alle lavorazioni di carrozzeria con competenze nella manutenzione di gruppi, dispositivi, organi e impianti nonché nelle lavorazioni di riquadratura e risagomatura di lamierati e di verniciatura delle superfici. Collabora nella fase di accettazione e in quella di controllo/collaudo di efficienza e funzionalità in fase di riconsegna del veicolo.

### **Tecnico per l'automazione industriale (quarto anno)**

Il Tecnico per l'automazione industriale interviene con autonomia, nel quadro di azione stabilito e delle specifiche assegnate, contribuendo - in rapporto ai diversi ambiti di esercizio - al presidio del processo di automazione industriale attraverso la partecipazione all'individuazione delle risorse strumentali e tecnologiche, la predisposizione e l'organizzazione operativa delle lavorazioni, l'implementazione di procedure di miglioramento continuo, il monitoraggio e la valutazione del risultato, con assunzione di responsabilità relative alla sorveglianza di attività esecutive svolte da altri. La formazione tecnica nell'utilizzo di metodologie, strumenti e informazioni specializzate gli consente di svolgere attività nell'ambito della progettazione e dimensionamento del sistema e/o dell'impianto, dello sviluppo del software di comando e controllo, attinenti l'installazione del sistema e/o della loro componentistica meccanica, elettrica, pneumatica ed oleodinamica, la taratura e regolazione dei singoli elementi e del sistema automatizzato nel suo complesso.

### **Tecnico riparatore di veicoli a motore (quarto anno)**

Il Tecnico riparatore di veicoli a motore interviene con autonomia, nel quadro di azione stabilito e delle specifiche assegnate, esercitando il presidio del processo della riparazione di veicoli a motore attraverso l'individuazione delle risorse, l'organizzazione operativa, l'implementazione di procedure di miglioramento continuo, il monitoraggio e la valutazione del risultato, con assunzione di responsabilità relative alla sorveglianza di attività esecutive svolte da altri. La formazione tecnica nell'utilizzo di metodologie, strumenti e informazioni specializzate gli consente di svolgere attività relative alla gestione dell'accettazione, al controllo di conformità e di ripristino della funzionalità generale del veicolo a motore, con competenze di diagnosi tecnica e valutazione funzionale di componenti e dispositivi, di programmazione/pianificazione operativa dei reparti di riferimento, di rendicontazione tecnico-economica delle attività svolte

Per gli Obiettivi Specifici di Apprendimento legati al percorso, si rimanda alla normativa regionale di riferimento.

### **Quote di sviluppo complessivo degli standard di apprendimento**

Nel rispetto della normativa vigente, gli Obiettivi Specifici di Apprendimento vengono raggiunti nel rispetto delle seguenti percentuali orarie:

<b>MACRO AREA Obiettivi Specifici di Apprendimento</b>	<b>%</b>
<b>COMPETENZE DI BASE</b>	35% - 45%
<b>COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI</b>	55% - 65%

### **Stage aziendali**

Nel sistema di leFP un particolare rilievo è riconosciuto alla formazione realizzata in contesto lavorativo, per questo motivo vengono svolti durante il percorso formativo tirocini curricolari.

Questa attività viene svolta durante l'attività formativa per tutti gli allievi frequentati il secondo, il terzo ed il quarto anno che abbiano compiuti quindici anni di età. Il monte ore che viene erogato cambia per ogni singola annualità rispettando in ogni caso le normative vigenti in materia di Tirocini.

È inoltre possibile svolgere stage curricolari estivi per tutti gli allievi della seconda e terza e quarta annualità che ne facciano espressa richiesta; le relative modalità vengono comunicate alle famiglie con apposita circolare all'inizio dell'anno formativo.

Lo svolgimento di stage curricolari estivi concorre nell'identificazione di crediti (fino ad un massimo di 5) che potranno essere impiegati dall'istituzione formativa nella determinazione del punteggio di ammissione all'esame di Qualifica/Diploma.

Lo svolgimento di stage curricolari estivi richiede un contributo da parte delle famiglie identificato nell'apposita circolare.

### **Orario Scolastico**

L'orario di presenza al Centro si compone di 29 ore settimanali per un totale di 990 ore annue. La settimana formativa è così ripartita:

Lunedì: 8-13

Martedì: 8-13 14-16

Mercoledì: 8-13 14-16

Giovedì: 8-13

Venerdì: 8-13

L'orario di ingresso al Centro è stabilito per le ore 7:55 con punto di ritrovo nello studio del CFP aperto già dalle 7:30.

Sono previsti momenti di recupero pomeridiani nelle giornate del lunedì e del giovedì per permettere agli allievi il recupero e/o potenziamento di determinate competenze. Tali attività prendono il nome di Sportelli Pomeridiani. Le date, gli orari, e le modalità di accesso a tale servizio sono indicate in apposita comunicazione all'inizio dell'anno formativo.

## 6. VALUTAZIONE DIDATTICA

### I principi fondanti

Il modello di valutazione del Centro di Formazione Professionale, si fonda su azioni formative in grado di corrispondere ai seguenti **cinque caratteri propri delle opere educative salesiane**:

1. svolgersi entro un contesto vitale dotato di una tensione educativa carismatica che alimenta continuamente e informa la vocazione delle persone, lo stile della comunità, il modo di porsi nei confronti dei giovani;
2. essere centrate su una relazione familiare e amorevole nei confronti dei giovani, riflettendo in ciò la convinzione dell'originaria apertura di ogni giovane al bene;
3. svolgersi entro il contesto di una CEP in grado di creare una piena condivisione e corresponsabilità tra i diversi attori in gioco: formatori, genitori e allievi;
4. valorizzare la persona umana in ogni sua capacità buona ed in ogni sua dimensione così da renderla effettivamente centrale nel processo di apprendimento;
5. ricercare un rapporto personale con il sapere commisurato con i talenti di cui ogni persona è portatrice.

A partire da queste premesse intendiamo indicare una prospettiva di valutazione in grado di mettere a fuoco tre elementi che corrispondono ad altrettanti punti critici delle prassi operative.

- ✓ La **tematica delle competenze**: si tratta di una questione centrale che mira a superare il dualismo tra un curriculum culturale tendenzialmente inerte ed un curriculum tecnico professionale eccessivamente orientato alla dimensione pratico-operativa, così da realizzare un approccio unitario in cui teoria e pratica siano integrate, in grado inoltre di mettere a fuoco maggiormente il principio della centralità dell'allievo di cui si prendono a carico le modalità di apprendimento e il protagonismo nell'esperienza formativa.
- ✓ L'**apertura al mondo esterno nella logica dell'alternanza formativa**: l'azienda o l'ente interessato non sono solo *prestatori di stage*, ma sono a loro volta attori centrali della comunità educativa in quanto condividono il progetto, partecipano nelle diverse fasi del suo itinerario, prestano la propria competenza in momenti differenti (testimonianza, visita, approfondimento tecnico, stage, tirocinio, project work, ...) e infine forniscono una validazione fondamentale circa le mete dell'azione formativa ed i suoi esiti.
- ✓ La **metodologia della certificazione degli apprendimenti**: è una pratica ormai diffusa nel contesto europeo e consiste in un processo di qualificazione dei titoli di studio in modo da mettere in evidenza il *guadagno formativo* da parte dell'allievo in termini di capacità di mobilitazione delle risorse possedute per comprendere ed agire entro situazioni concrete della vita quotidiana e per risolvere problemi posti nel contesto scolastico, sociale e professionale.

### La modalità valutativa

L'**equipe dei formatori** esprime la valutazione circa:

1. la **competenza**, ovvero la padronanza dimostrata dall'allievo nel risolvere un insieme di problemi posti e di utilizzare e incrementare le proprie risorse in ordine all'assolvimento dei compiti indicate;
2. le **conoscenze ed abilità** il cui apprendimento è richiesto per la corretta soluzione del compito in riferimento alle diverse aree formative. L'apprendimento di queste ultime è individuato mediante: compiti reali, test, esercizi, compiti ed interrogazioni;
3. i **comportamenti** e la **condotta** della persona, specie quelli riferiti all'insieme della vita dell'organismo formativo e che vengono specificati nei seguenti indicatori: cura personale, rispetto degli altri, delle regole e dell'ambiente, spirito di condivisione, ovvero ciò che è definito dal POF.

La **rubrica di valutazione delle competenze** rappresenta una tabella che ci consente di identificare, per una specifica competenza, il legame che si instaura tra le sue componenti:

- ✓ **indicatori**, ovvero ciò che indica l'acquisizione della competenza e che costituisce il riferimento concreto della competenza stessa;
- ✓ **livelli**, ovvero i gradi di padronanza (non raggiunto, base, intermedio, avanzato) che il soggetto è in grado di mostrare nel presidiare quei compiti.

La rubrica di valutazione delle competenze consente all'equipe formativa i seguenti tre utilizzi:

1. individuazione delle situazioni di apprendimento consone e rilevanti, oltre che essenziali, su cui impegnare i componenti dell'equipe ad un lavoro prevalentemente interdisciplinare;
2. verifica e valutazione delle acquisizioni effettivamente agite in modo pertinente ed efficace da parte degli allievi;
3. rielaborazione degli obiettivi e dei percorsi di apprendimento così da indirizzare l'azione formativa in modo da valorizzare le acquisizioni e sormontare le criticità emerse.

Sono quattro le caratteristiche della metodologia proposta.

1. Tale valutazione presenta un carattere **chiaramente formativo**; essa tiene conto dei progressi e dei punti di forza dell'allievo e segnala i suoi punti deboli ed i mezzi per correggerli. Si tratta di una dimensione regolatrice della valutazione che mira ad apprezzare il processo di apprendimento lungo tutto il corso dell'azione.
2. La valutazione è centrata su **situazioni di apprendimento** che coinvolgono la persona tramite esperienze che consentono di acquisire competenze, ovvero un *saper agire* fondato sulla mobilitazione e l'utilizzo efficace di un insieme di risorse.
3. Si tratta di una **valutazione trasparente**: essa indica un accompagnamento del percorso e consente di fornire ai formatori e agli allievi, oltre che agli altri attori, gli elementi che consentano loro di comprendere il cammino e di confrontare gli apprezzamenti offerti con i criteri su cui si fondano e con gli oggetti osservati e valutati, così da creare una comunicazione aperta ed appropriata.
4. È infine una **valutazione globale**: accanto alle competenze degli allievi, essa apprezza le loro conoscenze ed abilità, le loro attitudini ed i loro comportamenti sociali, fattori che lo stesso allievo è sollecitato a valutare in proprio acquisendo una capacità di autovalutazione che diventa un elemento rilevante del suo bagaglio personale.

La fondazione SALESIANI LOMBARDIA PER LA FORMAZIONE ED IL LAVORO CNOS-FAP adotta una valutazione delle competenze per livelli in linea con le *Indicazioni della regione Lombardia per i percorsi di IeFP* in cui si individua il riferimento per la valutazione per competenze nel modello nazionale scelto per la certificazione dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

La valutazione per competenze è caratterizzata dai seguenti quattro livelli:

- ✓ Non raggiunto
- ✓ Base
- ✓ Intermedio
- ✓ Avanzato

Oltre al livello, la valutazione è completabile con una descrizione nella quale il formatore possa indicare quali sono i punti di debolezza sui quali l'allievo deve lavorare per recuperare e i punti di forza sviluppati su cui far leva per migliorare.

Tra le diverse modalità possibili di valutazione delle competenze, è importante adottare un modello che consenta di fornire all'allievo riscontri frequenti sull'andamento del suo percorso di apprendimento; occorre cioè che la valutazione per competenze non riguardi solamente rari e isolati momenti all'interno del percorso formativo, ma sia parte di un

processo educativo di accompagnamento continuo dell'allievo.

Per questo, è adottato un modello in cui la valutazione delle competenze si intreccia con la valutazione di segmenti ragionevolmente brevi del percorso didattico, ovvero le Unità Didattiche (UD) e le Unità Formative (UF) in cui il percorso stesso si articola. Gli elementi base delle valutazioni sono formulate in rubriche con indicatori e descrittori, individuate in ciascuna UD e UF e collegati ad almeno una competenza, così che consentano la valutazione puntuale di UD e UF e complessiva delle competenze.

## La comunicazione

La comunicazione della valutazione agli allievi e alle famiglie avviene secondo tre modalità:

- ✓ La scheda per ogni UD e UF, dove sono riportati gli indicatori valutati e i livelli raggiunti, solitamente resi maggiormente comprensibili attraverso i relativi descrittori di livello.
- ✓ Il libretto personale per registrare le valutazioni delle competenze ottenute tramite UD ed UF.
- ✓ La pagella intermedia e conclusiva dove certificare il livello di raggiungimento delle Competenze e le ore di assenza con annotazioni in caso di criticità.
- ✓ Il portfolio, secondo i riferimenti normativi.

In sede di pagelle intermedie e pagelle finali, l'equipe dei docenti e formatori è chiamata ad esprimere un giudizio in relazione anche alle competenze trasversali di base definite con il termine di "soft skills". Tali competenze trovano la loro declinazione

### **Descrittori per la valutazione in Comportamento**

Avanzato	Comportamento eccellente, caratterizzato da una positiva e completa accoglienza e sintonia con il Progetto Educativo. Rispetta complessivamente le regole.
Intermedio	Comportamento soddisfacente, caratterizzato dal rispetto delle regole in modo nel complesso responsabile ed educato in relazione ai compagni e agli adulti.
Base	Rispetta in modo non costante le regole di comportamento e delle relazioni, segnalate alla famiglia.
Non raggiunto	Non rispetta le regole di comportamento evidenziando una mancata condivisione del Progetto Educativo che ha portato a provvedimenti disciplinari.

### **Descrittori per la valutazione in Applicazione**

Avanzato	Si impegna a fondo nell'attività didattica formativa svolgendo i compiti assegnati e lo studio teorico. Partecipa attivamente alle attività.
Intermedio	L'impegno è adeguato sia in relazione all'attenzione che all'applicazione al centro sia nell'esecuzione dei compiti assegnati.
Base	L'impegno poco costante è caratterizzato da un'attenzione superficiale e un lavoro personale discontinuo anche nei compiti assegnati.
Non raggiunto	L'impegno durante l'attività didattica formativa è inadeguato e caratterizzato dal mancato svolgimento dei compiti assegnati.

## 8. LA COMUNITA' EDUCATIVA

Le componenti della comunità educativa

### GLI ALLIEVI

Cuore della Comunità educativa sono gli allievi, non tanto come “oggetto” delle attenzioni e delle preoccupazioni degli educatori, quanto come “soggetto” responsabile delle scelte, e quindi veri protagonisti del cammino culturale e formativo proposto dal Centro di Formazione Professionale.. Il Progetto educativo salesiano si fonda sulla centralità della persona dell'educando “facendone il contenuto essenziale e anche lo scopo ultimo della proposta” educativa, intesa come “offerta di strumenti capaci di interpretare, promuovere e orientare l'esistenza umana”. I ragazzi portano nella Comunità una ricchezza straordinaria con le loro intuizioni e con la loro capacità di guardare i problemi con occhi nuovi, con il loro ottimismo ed entusiasmo, con lo spirito di intraprendenza. Sono particolarmente aperti alle varie dimensioni dell'amicizia personale, anche verso gli educatori che ne sappiano conquistare la fiducia. Apprezzano l'autenticità e la coerenza degli atteggiamenti.

Come “cuore” della Comunità educativa, i ragazzi si impegnano a:

- rendere gradualmente più autentiche le motivazioni di scelta della scuola salesiana;
- essere disponibili a collaborare criticamente alla realizzazione e verifica del progetto educativo;
- assumere in modo personale e sempre più critico i valori culturali, acquisiti nell'itinerario educativo;
- offrire alla Comunità educativa il contributo della propria sensibilità di ricerca, di creatività e di futuro, lanciandosi anche nella conoscenza più approfondita dei nuovi linguaggi, in primo luogo del linguaggio multimediale;
- acquisire la capacità di attenzione agli altri, di collaborazione costruttiva e di comunicazione autentica;

### EQUIPE DEI DOCENTI FORMATORI

L'équipe dei docenti formatori è l'organo collegiale composto da tutte le risorse che concorrono allo sviluppo degli standard di apprendimento di un determinato gruppo di allievi (gruppo classe; di livello; di interesse, di compito e progetto o altro).

Fanno parte dell'équipe i docenti formatori e, in sede di scrutinio, il Direttore del Centro.

L'équipe dei docenti formatori si occupa di:

- a) progettare e realizzare il Piano Formativo Personalizzato e degli interventi formativi, con riferimento anche alla strutturazione dei PEI, dei PDP, alla definizione delle misure per gli alunni con DSA, degli interventi di flessibilità e dei LARSA o di misure specifiche per particolari target di allievi;
- b) accertamento, valutazione e certificazione periodica e finale degli apprendimenti degli allievi;
- c) adozione degli strumenti e dei supporti didattico-formativi;
- d) ammissione degli allievi a nuova annualità o all'esame conclusivo del percorso;
- e) redazione del Portfolio.

Nell'ambito dei criteri e delle modalità generali stabiliti nel POF, l'équipe definisce e gestisce altresì le modalità di comunicazione e di coinvolgimento nel processo formativo delle famiglie.

L'équipe formula proposte relativamente a soluzioni metodologico-organizzative della formazione.

### LA FAMIGLIA

Il Sistema Preventivo di Don Bosco è ispirato alla famiglia e sviluppa uno stile familiare nelle relazioni: favorisce di conseguenza - per le famiglie che fanno parte della Comunità educativa della Scuola salesiana - una sempre più profonda armonizzazione tra i genitori e il loro dialogo educativo



con i figli.

I genitori cristiani arricchiscono la Scuola di una originale esperienza coniugale, santificata dal sacramento del Matrimonio, e la esprimono culturalmente, facendola interagire con le altre esperienze di vita cristiana presenti nella comunità educativa e, più in generale, nella Chiesa e nella società civile. I genitori, primi responsabili della educazione dei figli, sono parte integrante della Comunità educativa e pertanto:

- sono chiamati a rendere autentiche le motivazioni in base alle quali operano la scelta della Scuola salesiana, partecipando al progetto educativo, che deve costituire terreno di dialogo, di confronto e di collaborazione;
- dialogano con gli educatori per una crescita reciproca nella competenza educativa;
  - offrono volontariamente il loro apporto professionale alla Comunità educativa e ne trasmettono la ricchezza in forme culturali proprie.

### **LA COMUNITÀ RELIGIOSA**

La Comunità dei Salesiani (SDB) offre la testimonianza della scelta radicale delle beatitudini evangeliche attraverso la professione dei voti religiosi che impegna il salesiano a dedicare intelligenza, energie, creatività e vita al servizio dei giovani nello stile del Sistema Preventivo di Don Bosco. Nello spirito del Fondatore, i Salesiani formano con i giovani e con tutte le componenti della Comunità educativa, una "famiglia", dove gli interessi e le esperienze dei giovani sono posti a fondamento dell'azione educativa.

La Comunità religiosa - "nucleo animatore" della Comunità educativa

- è titolare del servizio educativo, scolastico e formativo, ed è responsabile:

- dell'identità, della gestione, della direzione e della animazione del Centro di Formazione Professionale.

Essa ne risponde davanti alla Congregazione, all'Ispettorica, alla Chiesa locale, all'autorità civile ed all'opinione pubblica;

- della scelta e assunzione dei formatori, nonché della loro preparazione;

- dell'accettazione (iscrizione) degli allievi.

- degli ambienti e delle attrezzature necessarie all'attività scolastica e formativa;

- dell'approvazione della programmazione annuale dell'opera. I docenti e i formatori salesiani testimoniano la loro esperienza di speciale consacrazione, stimolando la ricerca di una sintesi tra cultura e fede, secondo una visione cristiana della vita, dell'uomo e della storia.

### **I ruoli e le responsabilità**

#### **IL DIRETTORE DELL'OPERA**

Il Direttore della Casa salesiana è il primo responsabile e animatore della Comunità educativa. Ne è civilmente il rappresentante legale.

In quanto Capo Istituto e Superiore della Comunità religiosa:

- è il garante del carisma del Fondatore nei riguardi della comunità ecclesiale e della società civile, con il compito di mantenere vivo lo spirito e lo stile educativo di Don Bosco nella Comunità educativa; promuove l'accordo, la collaborazione e la corresponsabilità tra le varie componenti della comunità stessa;
- assume i formatori laici assegnando loro - d'intesa col Direttore del CFP - l'orario di

cattedra;

- attiva e coordina la formazione dei formatori, dei genitori e degli allievi;
- accetta e dimette gli alunni ed a lui compete la composizione di ogni singolo corso, nonché le eventuali varianti;

### **IL DIRETTORE DEL CFP**

I compiti del Direttore del CFP vengono adempiuti in sintonia di intenti e di collaborazione con tutte le componenti della Comunità educativa, in primo luogo con il Direttore.

Essi sono:

- l'animazione della comunità scolastica in rapporto all'attuazione e verifica del Progetto educativo e del Progetto Formativo (POF);
- la promozione di una prassi partecipativa comunitaria all'interno della Scuola;
- la programmazione educativo-didattica collegiale con attenzione all'impegno professionale e all'aggiornamento dei docenti;
- la presenza attenta e propositiva nella società civile per cogliere tendenze, problemi, possibilità di sviluppo;
- la predisposizione delle norme didattiche generali per lo sviluppo dei programmi e dei progetti;
- la vigilanza sul lavoro dei docenti, sull'ufficio di segreteria, e sull'intero andamento disciplinare;
- la comunicazione tra Scuola e famiglia e l'orientamento scolastico degli allievi.

### **IL CATECHISTA**

Il Catechista è, nell'ambito del proprio settore, il primo responsabile della educazione alla Fede dei giovani, in stretta collaborazione con il Direttore.

In particolare:

- anima i momenti di preghiera, le celebrazioni, le giornate di ritiro e riflessione;
- è disponibile per l'ascolto dei giovani e la direzione spirituale, con una particolare attenzione ai giovani in difficoltà;
- promuove la pastorale vocazionale in collegamento con le iniziative dell'Ispettorato e della Chiesa locale;
- coordina l'insegnamento dell'Etica e della Cittadinanza
- collabora all'associazionismo, soprattutto per quanto riguarda i gruppi di impegno ecclesiale;
- si mantiene in stretto contatto con le famiglie per i problemi educativi dei giovani.

### **IL CONSIGLIERE**

Il Consigliere è il responsabile - in stretta collaborazione col Direttore del CFP - dell'andamento disciplinare degli studenti.

In particolare:

- si preoccupa dell'assistenza nei vari ambienti anche non strettamente scolastici, in particolare nei momenti di accoglienza al mattino, e negli intervalli;
- svolge tutte quelle funzioni che gli vengono delegate dal Direttore del CFP, in particolare il controllo delle assenze;
- anima e coordina le attività del tempo libero.

### **IL SEGRETARIO**

Responsabile della gestione della segreteria didattica degli allievi e dei formatori.

## **IL COORDINATORE**

Promuove sul territorio i servizi proposti dal Centro seguendo le modalità e le procedure nel rispetto degli obiettivi formativi e non previsti nei vari progetti.

Partecipa all'attività di progettazione organizzandone il team di lavoro in collaborazione con tutto il personale coinvolto in tali attività

Verifica il raggiungimento dei risultati attesi ed al rispetto degli indicatori previsti dal Sistema Qualità.

In accordo con la direzione, svolge la funzione di snodo con i formatori per la determinazione degli obiettivi specifici di apprendimento.

## **I DOCENTI FORMATORI**

I formatori, religiosi e laici, sono inseriti a pieno titolo nell'impegno educativo secondo l'identità ed il progetto salesiano e secondo la loro competenza professionale.

La professionalità educativa valorizza la relazione interpersonale e si connota per una fondamentale dimensione etica che può favorire l'interiorizzazione dei valori da parte degli allievi.

I formatori :

-fanno parte della comunità educativa in qualità di titolari di specifiche competenze professionali educative e didattiche;

-si aggiornano costantemente per rispondere con intelligenza e autorevolezza all'evoluzione della cultura e della società.

## **IL TUTOR**

È la figura che si occupa di:

-seguire l'andamento generale della classe e le situazioni individuali curando, anche attraverso colloqui individuali, la vita di classe ed il dialogo educativo

-anima le relazioni interpersonali e coordina le varie iniziative all'interno del gruppo classe

-contribuisce alla organizzazione-preparazione delle attività ricreative in accordo con il

Consigliere

## **L' ADDETTO AL SUPPORTO HANDICAP**

È la figura che si occupa di:

- predisporre i documenti degli allievi disabili (PEI);

- mantenere i contatti e coordinare i rapporti con la famiglia, il gruppo dei docenti, le figure specialistiche (es. medici, psicologi, assistenti sociali, terapisti, ecc), strutture e reti di supporto territoriale;

- individuare e coordinare gli interventi educativi e formativi in connessione ai progetti riabilitativi e di socializzazione e alle attività extracurricolari o specifiche realizzate all'interno o all'esterno del monte ore complessivo;

- rappresentare il riferimento per l'inserimento di nuove risorse umane destinate a svolgere attività di sostegno.

Questa figura è inoltre incaricata come referente per il Cyberbullismo come coordinatore delle iniziative di prevenzione e contrasto di tale fenomeno, messe in atto dal Centro.

L'elenco delle figure coinvolte nell'attività educativo-formativa viene consegnato agli allievi durante le prime giornate di attività presso il c