



# Le esperienze in Veneto: CTS

*Maria Bernardi*

*Itis "E. Barsanti"*

*Castelfranco Veneto (TV)*

# Gli albori

- Febbraio 2009: discussione di una bozza comune di funzionamento dei CTS all'interno del gruppo Confindustria - Scuola
- Aprile 2009: firma del protocollo d'intesa Confindustria USR per il Veneto
- Confronto tra scuole per concordare una visione comune sul ruolo dei CTS
- Coinvolgimento degli organismi datoriali con funzioni di mediazione tra scuola- azienda
- Esiste un modello veneto?

# Elementi comuni dell'esperienza veneta

- CTS è stato il punto d'arrivo di percorsi di collaborazione tra scuole e azienda attivati per l'Alternanza, per gli stage, per l'innovazione ecc.
- CTS è diventato il punto di partenza per azioni di innovazione collegate alla Riforma
- Rapporto di reciproco riconoscimento e collaborazione tra CTS e OO. CC.
- Deciso spostamento verso assetti in cui prevalgono le competenze tecnico - scientifiche
- Ancora limitato apporto dell'Università
- Prevalenza dei CTS negli istituti tecnici e professionali

# Elementi di differenza tra CTS

- Tipologia diversa in relazione a “come” si è pervenuti alla definizione degli obiettivi
- Rapporto tra stile di dirigenza e composizione del CTS
- “ cultura organizzativa” della scuola e percorso di sviluppo del CTS

# CHE COSA PUÒ FARE IL CTS ?

Nelle Linee Guida vengono indicati quattro elementi che appaiono particolarmente rilevanti per l'attività del CTS:

- **il recupero della centralità dei laboratori**, non solo nei diversi laboratori professionali, ma anche come metodologia di base per tutte le discipline.
- **la centralità delle forme miste nei percorsi di studio**: stage, tirocini, alternanza scuola lavoro, che non sono più “aggiuntivi” alle lezioni e ai laboratori, ma formano con loro un insieme organico e coerente
- **l'organizzazione in dipartimenti**, fondamentale se si vuole realizzare una progettazione formativa per competenze, che richiede livelli elevati di ricerca e di progettazione. I dipartimenti dovrebbero supportare il lavoro dei docenti e dei consigli di classe, fornendo metodologie e strumenti , di lavoro.
- la possibilità per ogni istituto di stipulare contratti con **esperti esterni** per sviluppare competenze specialistiche.

# **In concreto, il CTS può dare un aiuto per:**

- definire la mission e gli obiettivi prioritari dell'istituto
- analizzare il fabbisogno formativo del territorio, e di conseguenza i profili professionali più richiesti e determinare, in base a questa analisi, l'offerta delle opzioni specializzate per il triennio all'interno di ciascun indirizzo
- organizzare le attività di competenza dell'autonomia di ogni istituto

# Punti cruciali

- Composizione
- Dimensione
- Regole e rappresentanza
- Linguaggi
- Visione
- Ruoli
- Individualità /gruppalità
- Rapporti con gli altri organismi decisionali

# Il nostro percorso

- Progettazione
- Realizzazione
- Azioni di monitoraggio e valutazione

# Progettazione

- Definire cosa e come si vuole raggiungere con il CTS
- Coniugare gli aspetti formali con quelli non formali
- Individuare i livelli di comunicazione interna ed esterna
- Raccogliere e dare senso a informazioni provenienti dall'interno e dall'esterno
- Individuare un sistema di alleanze istituzionali
- Chi rappresenta cosa ?
- Accordi preliminari all'interno della scuola sui punti cruciali

# Cosa ha funzionato

- Chiarezza delle procedure istituzionali
- Lavorare sul sistema delle rappresentanze
- Comprensione delle paure “dei docenti”
- “Mettere sul piatto” i pregiudizi dei referenti aziendali
- Partire da rapporti consolidati ... ma non fermarsi lì
- Coinvolgere gli organi collegiali nelle fasi preliminari
- Darsi un regolamento

# Realizzazione

Evitare il rischio di contrapposizioni

Raggiungere degli equilibri tra componenti del mondo del lavoro e della scuola

Ragionare come un gruppo di lavoro centrato su obiettivi comuni

Avere obiettivi concreti

Opera di ascolto, interpretazione e mediazione del Dirigente

# Cosa ha funzionato

- Curare il clima di lavoro, i rapporti interpersonali
- Utilizzare bene il tempo, organizzare le riunioni, adottare stili di lavoro “ riconosciuti”
- Coniugare gli interessi delle persone con “l’interesse” della scuola
- Valorizzare le competenze di ciascuno
- Alternare momenti formali e informali di conoscenza reciproca

# Azioni di monitoraggio e valutazione

- Individuare indicatori di funzionamento per le riunioni e per le attività
- Riservare un tempo per la riflessione critica di cosa si sta facendo al termine di ogni riunione
- Far intervenire un osservatore esterno con funzione di “amico critico”

# Cosa si è realizzato al “Barsanti”

- Incontri di “*English at work*”
- Partecipazione agli incontri di orientamento dedicati ai genitori e disponibilità di visite aziendali finalizzate all’orientamento per gli studenti di seconda
- Consulenze su acquisti di attrezzature di laboratorio
- Sviluppo di progetti di ricerca “*con committenza*”
- Incontri con i docenti e gli studenti su alcuni aspetti di innovazione tecnologica
- Promozione degli incontri con il Fraunhofer di Dortmund per il nuovo indirizzo di logistica
- Visite aziendali e a centri scientifici
- (*in fase di realizzazione*) Formazione in stage per i docenti in settori specifici

# il CTS del Barsanti vi augura buon lavoro

- Fare clic per modificare stili del testo dello schema
  - Secondo livello
  - Terzo livello
    - Quarto livello
    - Quinto livello

