

Enfapi Centro Operativo di Como

Lurate Caccivio – Tremezzina - Erba

Piano dell'Offerta Formativa 2019/2020



Indice

1. Premessa – Che cos'è e quali sono le finalità del Piano dell'Offerta Formativa (POF) di Enfapi Como

2. Presentazione di Enfapi Centro Operativo di Como

- 2.1. Cenni di storia di Enfapi
- 2.2.1. Sede Operativa di Lurate Caccivio
- 2.2.2. Sede Operativa CFP di Lenno
- 2.2.3. Sede Operativa CFP di Erba
- 2.3. La sede legale
- 2.4. Accreditamento ed ambiti di attività.

3. La Mission e i Principi Fondamentali

- 3.1. Descrizione della Mission
- 3.2. Certificazioni dei percorsi, sistema di qualità e promozione della cultura della sicurezza sul lavoro
- 3.3. Figure professionali delle Sedi Operative

4. I Servizi

- 4.1. Servizi al Lavoro
- 4.1.1. Le tipologie di servizi al lavoro
- 4.2. I servizi formativi
- 4.2.1 La Formazione in Diritto e Doveri di Istruzione e Formazione (DDIF)
- 4.2.2 La Formazione Continua e Permanente

5. La formazione DDIF (Diritto e Doveri di Istruzione e Formazione)

- 5.1. Obiettivi Generali
- 5.2. Principi pedagogici cardine di Enfapi
- 5.3. Didattica per competenze

6. Profili professionali

- 6.1. Qualifica di Operatore di II livello europeo e Diploma professionale di Tecnico di III livello europeo
- 6.2. Elenco profili professionali proposti dal CFP
- 6.3. Strutturazione dei percorsi

7. Metodologia e didattica di Enfapi

- 7.1. Metodologie e strumenti di progettazione didattica
- 7.1.1. Il Piano Formativo Personalizzato – PFP
- 7.1.2. Allievi disabili o con difficoltà di apprendimento
- 7.1.3. Le Unità di Apprendimento - UdA
- 7.1.4. Laboratori di Recupero e Sviluppo Apprendimenti – LaRSA
- 7.1.5. Laboratori
- 7.2. Metodologie e strumenti di valutazione
- 7.2.1. La scheda individuale di valutazione

- 7.2.2. Portfolio delle competenze personali
- 7.2.3 Il sistema dei debiti formativi
- 7.3. Stage
 - 7.3.1. Obiettivi e finalità
 - 7.3.2. Modalità di svolgimento
 - 7.3.3. Convenzioni
 - 7.3.4. Tutor di stage, Tutor aziendale e monitoraggio
 - 7.3.5. Valutazione

8. Rapporti con il territorio

- 8.1. La realtà scolastica
- 8.2. Gli Enti Locali
- 8.3. Le aziende

9. Rapporto con le famiglie

- 9.1. Premessa: Contratto formativo e Patto di corresponsabilità
- 9.2. Regolamento interno
- 9.3. Organi di rappresentanza alunni/genitori
- 9.4. Calendario delle attività e Colloqui
- 9.5. Altre modalità

10. Attività integrative/Progetti

- 10.1. Orientamento
- 10.2. Progetti specifici

1. PREMESSA – Che cos'è e quali sono le finalità del Piano dell'Offerta Formativa (POF)

Il Piano dell'Offerta Formativa (POF) di Enfapi Centro Operativo di Como è il documento mediante il quale, intende far conoscere in modo completo e dettagliato

- agli Alunni
- alle Famiglie
- alle Aziende
- ad altri Istituti Scolastici
- ai Servizi per il lavoro
- alla Comunità locale

la mission, la storia, le attività formative, i servizi, le risorse, le metodologie impiegate, al fine di presentare ad ogni interlocutore la propria identità culturale, la progettazione curricolare, extracurricolare, educativa ed organizzativa, il proprio regolamento e la politica della qualità.

2. PRESENTAZIONE DI ENFAPI CENTRO OPERATIVO DI COMO

2.1. Cenni di storia di Enfapi

La costituzione di E.N.F.A.P.I. - Ente nazionale per la formazione e l'addestramento nell' industria

Negli anni '50 la Formazione Professionale veniva indirettamente curata dal Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale che finanziava i corsi di qualificazione e di promozione professionale, affidandone l'organizzazione a vari Enti pubblici e privati.

Dalla fine degli anni '50 tra gli Enti gestori di queste iniziative figuravano alcune Associazioni confederate con la Confindustria ed alcune aziende associate.

Era in questo contesto, per esempio, che a Dongo (CO) operava la Scuola Professionale Aziendale "G.E. FALK".

Fondata nel 1933, questa scuola fu finanziata integralmente dalla società FALK fino alla fine del 1996; in seguito e fino alla cessazione dell'attività i corsi di qualificazione per giovani provenienti dalla scuola media furono riconosciuti e finanziati dal Ministero del lavoro, tramite l'Unione Industriali di Como.

Verso la fine degli anni '60 era però emersa la tendenza a riservare i contributi Ministeriali ad Enti di rilevanza nazionale o giuridicamente riconosciuti aventi a termini di statuto, in modo esclusivo o prevalente, la finalità di formazione professionale.

Per questo motivo in data 14/02/1969 i rappresentanti delle Associazioni Industriali di Bologna, Brescia, Genova, Lecco. Milano, Napoli, Torino, dell' Ufficio di

Collegamento del Veneto e della Confindustria sottoscrissero l'atto costitutivo di "E.N.F.A.P.I. - Ente Nazionale per la Formazione e l'Addestramento Professionale nell'Industria".

In data 14/04/69 l'Unione Industriali di Como inoltrò domanda di associarsi a E.N.F.A.P.I.; la domanda venne perfezionata in data 01/10/69 con il versamento di lire centomila e la sottoscrizione della convenzione.

Ben presto però mutò il contesto generale: sul supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 41 del 14/02/1971 fu pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 10 del 15/01/71 concernente il "Trasferimento alle Regioni a Statuto Ordinario delle funzioni amministrative statali in materia di istruzione artigiana e professionale e del relativo personale".

E.N.F.A.P.I. dovette adeguarsi.

L'adesione dell' Unione Industriali di Como

In data 01/12/71 i soci (50 Associazioni Industriali e 15 Aziende) si riunirono in Assemblea straordinaria per modificare lo Statuto onde "consentire all'Associazione la diretta istituzione di iniziative per la formazione, addestramento e perfezionamento, nonché la possibilità di costituire Delegazioni Regionali ed unità operative locali".

Delegazioni Regionali ed unità operative locali erano parte integrante di E.N.F.A.P.I.: con le prime l'Associazione teneva i rapporti con le singole Regioni, con le seconde, sostenute finanziariamente dal Socio che le aveva promosse (Associazioni Industriali, Aziende e Consorzi di Aziende), effettuava i corsi sul territorio.

Fu così che nel gennaio 1972 l'Unione Industriali di Como chiese di istituire un'unità operativa a Como e in data 27/02/72 il Consiglio di Amministrazione E.N.F.A.P.I. deliberò la costituzione del "Centro Operativo di Como", con sede in Como - via Raimondi, 1".

Dal 1972 al 1976 l'Unione Industriali di Como si impegnò in una serie di attività che portarono al riconoscimento, ex art. 11 - comma e della legge 16/06/75 n. 93 della Regione Lombardia, del Centro ENFAPI di Lurate Caccivio e della sede staccata di Lenno ed all'inizio dell'attività di entrambi i Centri nell'anno formativo 1976/1977.

Negli anni 1974/75 e 1975/76 l'Unione Industriali partecipò in modo rilevante alla gestione e, insieme alla ditta Kent Tieghi ed alla Comunità Montana, al finanziamento della "Scuola Professionale per meccanici di Lenno", che era stata istituita dal Comune di Lenno con delibera n. 25 del 18/07/1974 e aveva un Comitato di Gestione formato da due rappresentanti della Amministrazione Comunale e tre rappresentanti dell'Unione Industriali di Como.

La scuola nacque soprattutto per le sollecitazioni della ditta Kent Tieghi di Lenno, che già nel 1973/74 aveva istituito dei corsi aziendali di disegno meccanico per

sopperire all'inadeguatezza dell'offerta di manodopera locale, e per raccogliere le istanze dei genitori che nelle riunioni dei Consigli di Istituto appena costituiti manifestavano preoccupazione per il futuro dei figli, perché in zona l'unica offerta scolastica dopo la scuola media era costituita dall' Istituto di Ragioneria di Menaggio.

Per l'avvio dei corsi e per l'aggiornamento dei docenti la scuola ebbe una valida collaborazione da parte della scuola aziendale "G.E. FALK" di Dongo e della Scuola Professionale "CAMERAMA" di Torino che già operavano sotto il patrocinio E.N.F.A.P.I.

La scuola iniziò l'attività in alcune aule dell'edificio Comunale delle Elementari e quindi si spostò nell'edificio di via Diaz, 2 di proprietà della Curia Vescovile di Como che il Comune ottenne in concessione, per nove anni.

La costituzione del Centro Operativo di Como

Nel 1974 l'Unione Industriali iniziò a valutare la possibilità di costituire un Centro di Formazione nella zona di Olgiate Comasco.

Alla pagina 12 dell'edizione anno 1° - n. 1 - marzo/aprile 1975 di "Partecipazione" (periodo dell'Unione Industriali di Como) si legge:

"E' stata impostata l'iniziativa per un "Centro di Formazione Professionale" nel distretto scolastico di Olgiate Comasco, dove si lamenta da tempo lo squilibrio esistente tra le crescenti esigenze di manodopera qualificate e le inesistenti strutture di istruzione professionale.

A questa decisione si è giunti per sopperire alle esigenze di una più stretta collaborazione tra il mondo della scuola e quello dell'industria.

Non è d' altra parte un mistero che l'attuale ordinamento scolastico è inadeguato non soltanto alle esigenze industriali, ma anche alle aspirazioni personali degli allievi e, in ultima analisi, alle aspettative della comunità."

Così come è stato previsto, questo Centro di Formazione Professionale dovrebbe avere un indirizzo verso i settori della meccanica ed elettromeccanica.

Oltre alle motivazioni collegate alla tipologia aziendale della zona, tale scelta ha una sua ragione d'essere nella preparazione "meccanica ed elettromeccanica" vista come preparazione "base".

Nessuna specializzazione tecnica può prescindere da una conoscenza dell'impiantistica in generale, su cui poi agevole una ulteriore specializzazione, sia in essa tessile o indirizzata verso altri settori..."

Nel 1976 l'Unione Industriali finanziò la costruzione del Centro di Formazione in Lurate Caccivio.

Nella riunione del Comitato di Gestione del 24/02/76 l'Unione Industriali propose al Comune di Lenno di fare confluire la "Scuola professionale per meccanici di Lenno" nell' E.N.F.A.P.I. ed i Rappresentanti del Comune si dichiararono favorevoli in linea di massima.

Nel maggio 1976 l'Unione Industriali chiese all'E.N.F.A.P.I. di gestire la Scuola Professionale di Lenno e il Centro di Formazione di Lurate Caccivio come E.N.F.A.P.I. Centro Operativo di Como

Nel giugno 1976 E.N.F.A.P.I. rispose affermativamente alla proposta dell'Unione Industriali ed il Comune di Lenno deliberò il passaggio della Scuola Professionale all'E.N.F.A.P.I.

Responsabile di E.N.F.A.P.L - Centro Operativo di Como fu nominato il Presidente pro-tempore dell'Unione Industriali di Como.

A seguito dell' interessamento della Delegazione Regionale di E.N.F.A.P.I., la Regione deliberò il riconoscimento di Lurate Caccivio quale sede principale e il Centro di Lenno quale sede staccata del primo.

Il riconoscimento del Centro E.N.F.A.P.I. di Lurate Caccivio e della Sede staccata di Lenno

Nel settembre 1976 "E.N.F.A.P.I. - Centro Operativo di Como", iniziò l'attività formativa contemporaneamente nel Centro di Lenno e nel Centro di Lurate Caccivio.

Nel Centro di Lenno, che aveva la sede nell'edificio di via Diaz, 2 di proprietà della Curia Vescovile di Como, "E.N.F.A.P.I." si propose come naturale continuazione della "Scuola Professionale per meccanici di Lenno" gestita negli anni 1974/75 e 1975/76 dal Comune di Lenno con la partecipazione dell' Unione Industriali di Como.

Il Centro di Lurate Caccivio invece aveva sede nell' edificio di via De Gasperi, 5 costruito appositamente dall' Unione Industriali di Como.

L' attività programmata in quel primo anno formativo era rivolta esclusivamente ai giovani licenziati dalla Scuola Media Inferiore:

- a Lenno furono avviati due corsi diurni, uno di meccanica ed uno di elettromeccanica, con 20 allievi complessivamente;
- a Lurate Caccivio furono avviati due corsi di meccanica, uno diurno ed uno serale, e due corsi di elettromeccanica, uno diurno ed uno serale, con 35 allievi complessivamente.

Negli anni che seguirono i corsi che venivano avviati aumentavano e conseguentemente aumentavano gli allievi.

Si iniziò anche ad organizzare corsi di aggiornamento rivolti a lavoratori.

Tutta l'attività era convenzionata con la Regione Lombardia, ma il finanziamento pubblico non copriva tutti i costi di gestione ed inoltre erano necessari nuovi spazi e nuove attrezzature.

L'Unione Industriali di Como allora e in tutti gli anni che seguirono ha acquistato attrezzature ed ha fatto investimenti negli immobili.

Nel 1981 fu inaugurata a Lenno la nuova sede del Centro nell'edificio di via Diaz, 7 di 600 mq su due piani, costruito appositamente dall'Unione Industriali di Como.

Si continuò comunque ad utilizzare anche l'edificio di via Diaz, 2.

Nel 1984 venne effettuato il primo ampliamento del Centro di Lurate Caccivio.

Nel 1988 a Lenno venne acquistato un appezzamento di terreno confinante con la sede di via Diaz, 7 per assicurarsi la possibilità di futuri ampliamenti.

Nel 1990 il Centro di Lurate Caccivio fu ulteriormente ampliato e portato alla consistenza attuale: il Centro è disposto su tre piani con una superficie utile coperta di 3.500 mq ed una volumetria globale di 12.500 me.

L'attività convenzionata con la Regione era notevolmente cresciuta, tanto da giustificare gli ampliamenti effettuati nei due Centri.

I corsi diurni per giovani licenziati dalla Scuola Media Inferiore erano aumentati e molto di più erano aumentati i corsi, soprattutto serali, di aggiornamento e di specializzazione rivolti a lavoratori.

Ma bisognava soddisfare una domanda formativa sempre maggiore, e non esisteva possibilità di ottenere ulteriori finanziamenti dalla Regione Lombardia.

Fu così che nel 1990 presso il Centro di Lurate Caccivio e nel 1994 presso il Centro di Lenno si cominciò ad organizzare attività formativa a pagamento, non convenzionata con la Regione.

Questa attività fu denominata "Attività Libera".

A partire dal 1994 si iniziò anche ad effettuare corsi finanziati dalla Comunità Europea e da altre fonti pubbliche

L'attività iniziata timidamente nell'anno formativo 1976/77 è aumentata gradualmente e si è diversificata.

Le attrezzature, gli impianti e gli immobili sono stati costantemente adeguati fino a raggiungere un valore di diversi milioni di euro che viene messo a disposizione degli allievi.

Infine nell'aprile dell'anno 2009 veniva inglobata in Enfapi Como anche la scuola Enfapi Briantea di Erba, già facente parte come associazione a sé stante ad Enfapi.

2.2.1 La sede di Lurate Caccivio

La sede di Lurate Caccivio si trova in Largo Caduti per la Pace 2 ed è anche la sede amministrativa di Enfapi Como. E' dotata di laboratori attrezzati per le attività del settore meccanico; elettrico; elettronico ed automazione industriale.

2.2.2 La sede di Tremezzina

La sede di Lenno si trova in via Diaz 7. Ed è sempre stata una sede operativa della sede Centrale di Lurate Caccivio. E' dotata di laboratori attrezzati per le attività del settore meccanico, elettrico e di automazione industriale. In passato ha svolto anche attività nell'ambito della nautica, grazie al collegamento con i diversi cantieri presenti sul territorio, settore che potrebbe essere in futuro oggetto di nuove proposte formative legate soprattutto alla motoristica.

2.2.3 La sede di Erba

La sede di Erba si trova in Via Zappa 36. La sede è stata edificata nel 1982 ricevendo l'eredità della "Scuola Briantea" esistente sul territorio erbese dagli anni '70. Inizialmente nata come "Enfapi Briantea" è confluita in Enfapi Como nell'aprile 2009. E' dotata di laboratori attrezzati per le attività del settore meccanico, elettrico e di automazione industriale.

2.4. Sede legale

La Sede Legale di Enfapi Como è in via Raimondi 1 a Como presso Confindustria Como.

2.5. Accredimento ed ambiti di attività

L'articolata e qualificata proposta formativa di Enfapi Centro operativo di Como trova conferma nell'accREDITamento ottenuto dalla Regione Lombardia sia per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale della Regione (sezione A dell'albo) sia per i Servizi al Lavoro per le tre sedi.

Il Centro Formativo, infatti, gestisce percorsi per l'assolvimento del diritto-dovere d'istruzione e formazione compresi quelli connessi all'apprendistato; si occupa inoltre della promozione, diffusione e gestione sul territorio della formazione degli adulti (occupati ed in stato di disoccupazione/inoccupazione); offre infine servizi di orientamento, consulenza e riqualificazione nell'ambito dei servizi al lavoro.

Nello specifico, l'attività dell'ente si articola in diversi ambiti:

-formazione per l'assolvimento del diritto-dovere d'istruzione e formazione/obbligo d'istruzione triennale [Qualifica di II livello europeo (decisione n. 85/368/CEE)] e di IV anno [Diploma Professionale di Tecnico di III livello europeo (decisione n. 85/368/CEE), alla luce dell'Accordo Quadro del 29 aprile 2010 della Conferenza Stato Regioni, Città e Autonomie Locali]

-formazione all'apprendistato art 43 ed art 44 DLgs 81/15

-formazione continua (aggiornamento professionale, riqualifica, specializzazione); con particolare attenzione all'offerta di una formazione a catalogo per le aziende associate.

-formazione permanente (riguarda interessi personali, culturali e sociali e si estende lungo tutto l'arco della vita);

-formazione tecnica superiore;

- servizi al lavoro

3. LA MISSION E I PRINCIPI FONDAMENTALI

3.1 Descrizione della Mission

Enfapi Centro operativo di Como assume la propria missione nei termini di:

- Offrire servizi formativi al territorio e alle aziende nell'ottica dello sviluppo e dell'aggiornamento di competenze necessarie al mercato del lavoro, con una particolare attenzione al sistema delle imprese

- Fornire a studenti in Diritto/Dovere di Istruzione e Formazione un'adeguata preparazione finalizzata al loro inserimento nel mondo lavorativo, attraverso una didattica che ponga in primo piano l'allievo e ne valorizzi esperienze e vissuti
- Offrire servizi di orientamento, individuali e di gruppo, allo scopo di fornire alle persone strumenti ed occasioni per definire un proprio progetto personale e professionale.

ENFAPI COMO ritiene di vitale importanza implementare un sistema di gestione della qualità per:

- progettare, realizzare, mantenere e migliorare un servizio di formazione professionale che deve adeguarsi ad un sistema produttivo reso sempre più competitivo dalla globalizzazione dei mercati, dall'innovazione tecnologica, dall'informatizzazione della gestione e della produzione aziendale;
- gestire un servizio informativo e orientativo che sia in grado di supportare gli utenti nelle scelte formative e lavorative.

ENFAPI COMO ritiene inoltre fondamentale garantire la gestione del sistema qualità in linea con le indicazioni contenute nel modello di accreditamento della Regione Lombardia.

A fronte della propria missione Enfapi Como definisce una Politica per la Qualità nell'intento di stabilire indirizzi generali ed impegni concreti per il conseguimento dell'eccellenza organizzativa e dell'efficacia dei risultati delle azioni realizzate negli ambiti definiti dalla missione.

Enfapi Como ritiene che ogni iniziativa intrapresa debba essere tradotta in processi mirati alla soddisfazione del cliente e per raggiungere tale obiettivo, facendo propri gli indirizzi di sviluppo espressi dal Consiglio di Amministrazione, si impegna a:

1. favorire, aiutare, supportare l'individuo nella scelta del percorso formativo, lavorativo e professionale;
2. garantire che tutti i servizi erogati siano adeguati alle specifiche esigenze dell'utente;
3. perseguire la soddisfazione, oltre che degli utenti, dei soggetti del territorio che si caratterizzano come clienti dei servizi svolti (aziende, organizzazioni, pubblica amministrazione, ecc...);
4. garantire un proficuo rapporto di collaborazione tra il mondo della Formazione, dell'Istruzione e le famiglie al fine di fornire agli allievi un valido supporto durante il loro percorso di crescita personale e professionale;
5. fornire all'utente le giuste conoscenze, competenze, conoscenza del contesto di riferimento per un facile inserimento scolastico / professionale;
6. progettare e gestire i processi interni (organizzativi, formativi,...) con attenzione ai livelli di competenza necessari al presidio delle aree di responsabilità di volta in volta individuate;
7. utilizzare un sistema di comunicazione efficace (canali e flussi informativi) come condizione essenziale per garantire il coordinamento e la gestione delle attività, così come il coinvolgimento di tutti gli attori;
8. garantire un approccio orientato alla prevenzione dei problemi ed al miglioramento continuo;

9. stabilire con i fornitori esterni qualificati un adeguato livello di condivisione degli obiettivi strategici di Enfapi Como.

Enfapi Como, inoltre, essendo ente accreditato presso la Regione Lombardia, si impegna a rispettare i requisiti formulati dal suddetto ente istituzionale ed, in particolare, i valori-limite stabiliti per gli indici di efficienza ed efficacia dei servizi offerti.

Gli indici formulati dalla Regione Lombardia, insieme agli obiettivi dichiarati nella Politica per la Qualità, indirizzano i principali processi interni verso il miglioramento continuo della soddisfazione del cliente, dell'efficacia e dell'efficienza dei processi.

Gli obiettivi misurabili vengono riportati nel Piano di miglioramento della Qualità di Enfapi Como e sono costantemente monitorati allo scopo di verificare il raggiungimento dei risultati attesi.

3.2. Certificazioni dei percorsi, sistema di qualità e promozione della cultura della sicurezza sul lavoro.

Le certificazioni rilasciate da Enfapi Como si focalizzano sulle competenze raggiunte garantendone la trasparenza anche al fine della prosecuzione degli studi e/o del riconoscimento di questa nel mondo del lavoro. La competenza acquisita diviene il criterio cardine attraverso il quale organizzare l'attività didattica delle diverse tipologie di formazione.

CERTIFICAZIONI RILASCIATE

Tipologia di percorso	Certificazione rilasciata
<i>Triennio di DDIF/Obbligo d'istruzione</i>	<i>Qualifica professionale di competenza di II livello europeo</i>
<i>Quarto anno in DDIF</i>	<i>Diploma professionale di Tecnico di III livello europeo</i>
<i>Apprendistato professionalizzante</i>	<i>Attestato di frequenza ai percorsi formativi richiesti dalla normativa</i>
<i>Formazione continua e permanente</i>	<i>A seconda delle caratteristiche del corso</i> <i>- Certificato di frequenza</i> <i>- Attestato di competenza</i>
<i>IFTS - Formazione post -diploma</i>	<i>Qualifica Superiore di Tecnico</i>

Il sistema Qualità

Enfapi Como per attuare la propria Mission opera all'interno di un Sistema di Qualità certificato, conforme alla normativa UNI EN ISO 9001:2015.

Enfapi Centro Operativo di Como è certificato, sulle tre sedi per le attività: EA 37 38F – “Progettazione ed erogazione di attività di formazione professionale, orientamento e servizi al lavoro”.

Enfapi, con le diverse Sedi Operative ha fissato regole e comportamenti condivisi al fine di migliorare continuamente il servizio erogato e la soddisfazione dei propri

clienti, mettendo a disposizione competenze e strumenti innovativi per rendere sempre più efficaci i propri interventi.

Nel manuale della qualità e nelle procedure operative è descritto il modello organizzativo e procedurale di Enfapi.

La promozione della cultura della sicurezza sul lavoro

Enfapi Como ha la massima attenzione, considerazione e cura verso tutte le persone che frequentano le attività formative proposte e verso i propri dipendenti. La sicurezza è, quindi, un obiettivo che tutto il personale continua a perseguire, anche con la collaborazione dei partecipanti, degli allievi e delle loro famiglie.

In attuazione del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e delle norme successive, si intende tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e di tutti coloro che frequentano le nostre Sedi Operative, attuando tutte le possibili iniziative e precauzioni al fine di prevenire rischi ed infortuni ad informare i lavoratori, e quindi gli allievi, degli eventuali rischi generici e specifici, presenti nella struttura in cui operano.

A questo fine Enfapi attua diverse attività finalizzate a soddisfare le istanze di cui sopra:

- attraverso un opuscolo che informa gli utenti di tutti i servizi dei possibili rischi generici della struttura in cui sono ospitati e dei rischi specifici del corso frequentato, delle misure attuate a tutela, salvaguardia e protezione, opuscolo che concorre anche a formare un coscienza individuale di responsabilità e di collaborazione, in modo che ogni partecipante possa avere il proprio ruolo;
- attraverso la materia "Sicurezza" prevista nel piano di studi degli allievi dei corsi DDIF ed apprendistato;
- attraverso la formazione del personale sui temi della sicurezza, del primo soccorso, dell'antincendio ed evacuazione con squadre organizzate ed aggiornate a norma di legge.
- attraverso ispezioni periodiche nelle varie Sedi Operative da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

3.3. Figure professionali delle Sedi Operative di Enfapi Como

Numerose sono le figure professionali presenti nelle Sedi Operative, che a vario titolo contribuiscono al loro buon funzionamento e al raggiungimento degli obiettivi contenuti nell'offerta formativa. In particolare, sono presenti:

Il Responsabile Erogazione Servizi

Il Responsabile Erogazione Servizi è il responsabile di tutte le attività gestite da ogni singolo Centro di Formazione Professionale, garantisce la coerenza con gli indirizzi della Sede Legale, organizza e presidia con i suoi collaboratori l'attività del Centro in tutti i suoi aspetti, curando in modo particolare le relazioni esterne ed il clima interno.

Il Coordinatore didattico dei percorsi DDIF

Il Coordinatore ha il compito di assicurare lo svolgimento dei percorsi formativi. A tal fine coordina i servizi e le misure necessarie per rispondere alle esigenze organizzative dei corsi e al tempo stesso per accogliere le necessità presentate dagli allievi. Converte l'attività dei docenti verso modalità metodologiche e

operative condivise e coerenti con il progetto formativo. Inoltre, monitorando costantemente l'offerta formativa, propone interventi migliorativi rispetto alle attività di corso.

Il Tutor dei percorsi DDIF

Il Tutor è la figura di riferimento e di raccordo per gli allievi, i docenti e la famiglia. In particolare cura il rapporto con gli allievi, verificando le loro esigenze. Favorisce i processi di apprendimento concepiti in una prospettiva di integrazione e condivisione delle risorse e degli obiettivi. Assicura la necessaria integrazione interna riferita sia al team dei docenti che al gruppo classe: è quindi la persona a cui rivolgersi per qualsiasi tipo di problema sia organizzativo che formativo del gruppo classe. Oltre all'attività di tutoraggio relativa al corso, si riscontrano anche il tutor di stage e il tutor aziendale, figure riferite all'attività di stage. La prima è una figura interna al Centro di Formazione che presidia il progetto di stage che l'allievo deve svolgere e mantiene le relazioni con l'azienda ospitante; il secondo, tutor aziendale, è un dipendente dell'azienda ospitante che si incarica di garantire lo svolgersi dell'attività di stage secondo il progetto concordato. Enfapi attiva la risorsa del tutor didattico su richiesta degli allievi. Il servizio e i docenti abilitati al suo svolgimento sono comunicati agli allievi ad inizio anno formativo.

Il Coordinatore delle attività di formazione permanente e continua

Il Coordinatore della formazione continua organizza e gestisce proposte formative rivolte alla popolazione adulta, al fine di fornire opportunità di aggiornamento e/o riqualifica professionale. Favorisce una formazione orientata al lavoro, funzionale allo sviluppo professionale. Approfondisce i fabbisogni delle "figure chiave" delle imprese, cerca di capire le esigenze di coloro che si trovano in situazione professionale debole e con rischio di progressiva esclusione sia dal processo produttivo sia dalle relazioni sociali.

Il Coordinatore della formazione per apprendisti

Il Coordinatore della formazione per gli apprendisti si occupa dell'organizzazione di corsi rivolti a coloro che già lavorano con contratto di apprendistato sia per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione sia per coloro che sono obbligati alla professionalizzazione extra obbligo.

I Docenti

I Docenti sono le principali figure di riferimento in relazione agli apprendimenti degli allievi. Essi hanno il compito di perseguire gli obiettivi del progetto formativo e di portare l'allievo a raggiungere i traguardi educativi, culturali e professionali previsti in termini di competenze. Oltre ad essere docenti di una specifica disciplina, sono anche educatori. Collaborano con il tutor nel monitoraggio dei processi di apprendimento e nell'individuazione di eventuali segni di disagio sia individuali che di gruppo, tali da richiedere interventi personalizzati. Attraverso il Consiglio di classe condividono le attività formative da svolgere con gli allievi e monitorano i risultati raggiunti.

Presso ogni Centro di Formazione Professionale è presente personale amministrativo impegnato nella gestione burocratica e organizzativa di ogni corso, per il rilascio di documenti e nel rapporto con il pubblico.

Gli ausiliari presenti nelle sedi collaborano con tutte le figure professionali per rendere migliore il servizio offerto agli allievi e loro famiglie.

Oltre alle figure presentate, coinvolte direttamente nell'attività formativa, operano sia a livello centrale sia nelle Sedi Operative anche un referente della sicurezza, un responsabile qualità, un responsabile rete informatica locale e i responsabili dei laboratori.

4. I SERVIZI

4.1. SERVIZI AL LAVORO

Enfapi Como, essendo un ente accreditato presso la Regione Lombardia per i servizi al lavoro (L.R. n. 22 del 28/09/2006), offre a chi si trovasse in una condizione di disoccupazione, fosse alla ricerca di un primo lavoro, o si trovasse in cassa integrazione, la possibilità di essere affiancato da un tutor individuale che, attraverso un percorso di incontri, stenderà con lui un Piano di Intervento Personalizzato (PIP) al fine della riqualifica professionale e del reinserimento lavorativo.

Da Aprile 2009 (D.D.U.O. n. 3300 del 03/04/2009) la Regione Lombardia ha promosso una serie di Bandi, come la Dote Lavoro, Dote Formazione, Dote Somministrati e Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali, che offrono delle risorse per le persone in crisi lavorativa (per l'approfondimento del funzionamento del sistema Dote si consulti il sito www.dote.regione.lombardia.it).

Queste risorse consistono, oltre che in un supporto economico (indennità di partecipazione), anche e soprattutto, in una serie di attività che puntano a potenziare e a sviluppare competenze tecnico-professionali e le abilità relazionali/comunicative dell'utente al fine di migliorare la sua realizzazione professionale.

Tra i servizi offerti da Enfapi Como, all'interno dei Progetti promossi dal Sistema dotale dalla Regione Lombardia e della Provincia di Como [Dote Unica Lavoro, Garanzia Giovani], si trovano attività di riqualifica professionale, di tutoraggio e di accompagnamento nella ricerca attiva del lavoro. Questi servizi hanno due importanti obiettivi:

- accompagnare l'utente in una conoscenza di sé, delle proprie competenze, attitudini ed interessi, al fine di stilare un profilo professionale e personale che possa rappresentare la base per giocare nuove opportunità nel mondo lavorativo;
- favorire e stimolare l'approfondimento e il potenziamento di competenze tecniche e trasversali utili per favorire il proprio inserimento lavorativo. Nello specifico, i servizi al lavoro possono essere riassunti in alcune azioni promosse e realizzate dal tutor personale.

La figura del TUTOR è rappresentata da un operatore con una specifica formazione in ambito sia psicopedagogico sia nell'orientamento professionale e lavorativo. Il tutor attraverso, colloqui individuali con l'utente, approfondisce ed esplora con lui/lei tematiche relative alle sue esperienze lavorative e di vita al fine di conoscerlo e potenziare i suoi punti di forza e le sue competenze.

4.1.1 Le tipologie di servizi

Servizi al lavoro: il colloquio specialistico di approfondimento personale

Nel COLLOQUIO SPECIALISTICO, l'operatore/tutor del CFP propone all'utente di ripercorrere ed approfondire i momenti significativi della sua esperienza formativa, professionale e di vita. In tale occasione, vengono messi in evidenza i passaggi importanti vissuti dalla persona da un punto di vista professionale; vengono analizzate le competenze lavorative, le difficoltà affrontate, le strategie messe in atto per superarle e le mete raggiunte. Viene, quindi, effettuata con l'aiuto del tutor una valutazione della propria carriera lavorativa. Attraverso questa analisi narrativa, la persona è aiutata a riflettere non solo sulle sue competenze lavorative, ma anche sui suoi interessi, attitudini e sulle sue caratteristiche relazionali e di personalità.

Servizi al lavoro: definizione del percorso

Dal colloquio specialistico possono emergere ambiti di sviluppo nuovi o non ancora completamente approfonditi, rispetto a cui l'utente è interessato a migliorare le sue competenze in quanto valutato un buon trampolino di lancio o una buona base per ricostruire o definire il proprio futuro lavorativo. Durante la DEFINIZIONE DEL PERCORSO vengono esplorate, quindi, le prospettive lavorative future della persona, in relazione al rapporto con le aziende in cui ha lavorato, ma soprattutto, in relazione alle sue capacità e ai suoi bisogni. Durante il colloquio vengono ipotizzati diversi scenari in cui la persona può riflettere sulle sue aspettative, capacità, interessi, al fine di scegliere dei percorsi formativi utili a potenziare e ampliare le sue competenze e migliorare la spendibilità nel mondo del lavoro.

Servizi al lavoro: il bilancio delle competenze

Un'ulteriore attività offerta è il BILANCIO DELLE COMPETENZE.

All'utente sono proposti questionari e test attitudinali che cercano di individuare le sue competenze non solo professionali, ma anche relative a vari contesti di vita (ad esempio, la capacità organizzativa, la capacità comunicativa, le abilità relazionali, le abilità logico-matematiche, la capacità di risoluzione dei problemi, ecc...).

Il bilancio delle competenze ha l'obiettivo di mettere in evidenza i punti di forza e i punti di debolezza della persona, al fine di migliorare la sua consapevolezza rispetto a quali possano essere le sue qualità e le sue carte vincenti da utilizzare nel futuro e, viceversa, quali possano essere le aree di miglioramento.

L'utente potrà discutere ed approfondire i risultati dei questionari con il tutor, in modo da individuare strategie di applicabilità rispetto ai punti di forza. Mentre, rispetto ai punti di debolezza, l'operatore cercherà con la persona di trovare strade alternative più funzionali al successo lavorativo.

Servizi al lavoro: il tutoring e counseling orientativo

Il servizio di TUTORING E COUNSELING ORIENTATIVO è rappresentato da un'attività personalizzata promossa e guidata dal tutor in cui l'utente si prepara per la predisposizione del suo progetto di ricerca lavoro, come ad esempio: l'elaborazione del proprio Curriculum vitae e le lettere di presentazione per le aziende.

Molto utili sono le attività di simulazione di colloqui, in cui l'utente, attraverso la messa in scena di un colloquio di selezione, potrà osservare il suo comportamento

e le sue modalità di risposta in un contesto di 'prova'. Questo gli permetterà di mettere in luce e valutare quali aspetti di sé possano essere di aiuto durante un colloquio lavorativo e quali invece dovrebbero essere rivisti e modificati.

Servizi al lavoro: lo scouting aziendale e la ricerca attiva del lavoro

Direttamente collegato al tutoring è l'attività di SCOUTING AZIENDALE E RICERCA ATTIVA DEL LAVORO, un processo in cui il tutor affianca e supporta l'utente nella definizione del piano di ricerca del lavoro. Durante questo servizio il tutor aiuta l'utente ad individuare le opportunità professionali, valutando le proposte di lavoro, inviando le candidature e contattando le aziende/impres. Lo scouting ha come obiettivo quello di fornire all'utente gli strumenti per raggiungere una piena autonomia nella ricerca del lavoro, conoscendo i canali informativi utili.

Servizi al lavoro: il coaching

Il COACHING ha come obiettivo quello di accompagnare l'utente nel suo processo di apprendimento, cambiamento e crescita; incrementare fiducia, motivazione e consapevolezza; sviluppare i suoi talenti e le sue capacità; offrire orientamento, relazione e confronto. L'utente può partecipare ad attività in piccoli gruppi in cui il tutor-coach approfondisce con lui e i compagni alcune tematiche relative alle loro caratteristiche individuali legate all'ambito lavorativo e personale.

Servizi al lavoro: monitoraggio

L'attività di MONITORAGGIO rappresenta un momento in cui, a metà e alla fine del percorso, si cerca con il tutor, di valutare l'esperienza e riformulare una nuova prospettiva futura. L'analisi dei progressi, delle difficoltà incontrate durante il percorso e soprattutto l'individuazione delle strategie che hanno permesso di uscire da una situazione di blocco, rappresentano aspetti importanti ed utili per approfondire la conoscenza di sé e delle proprie capacità di raggiungere le mete, ma anche di riattivarsi dopo gli insuccessi e le fatiche.

Servizi al lavoro: La formazione

Infine, la FORMAZIONE rappresenta uno strumento necessario ed imprescindibile per consolidare, potenziare e/o acquisire nuove competenze. La scelta del corso è concordata durante il colloquio e è in linea con l'area professionale della persona o inerente agli ambiti di sviluppo lavorativo che l'utente è interessato ad approfondire. L'obiettivo è rappresentato dalla possibilità di apprendere nuove conoscenze e capacità, così da accrescere la propria professionalità e spendibilità lavorativa.

Il catalogo dei corsi di Enfapi Como prevede corsi nell'area tecnico professionale meccanica ed elettrica; linguistica; amministrativa.

Altri corsi possono anche essere progettati specificatamente in relazione ai bisogni e agli interessi espressi dagli utenti.

Servizi al lavoro: tirocini formativi

Lo strumento del tirocinio formativo in azienda è fondamentale per portare l'utente a reintrodursi in una attività lavorativa mettendo a frutto le competenze personali e tecniche acquisite nel percorso svolto con gli operatori dei servizi al

lavoro. Il tirocinio ha luogo mediante la definizione di un piano formativo e la stipula, tra ente promotore ed azienda di una convenzione che regola l'attività. L'utente nel corso del tirocinio è seguito da un tutor aziendale che lo supporta nello svolgimento delle attività previste dal piano formativo e dal tutor dell'ente formativo che monitora il corretto svolgimento dello stesso, il raggiungimento degli obiettivi ed eventualmente supporta l'utente in momenti di difficoltà.

4.2. SERVIZI FORMATIVI

I Servizi formativi di Enfapi Como si pongono all'interno del panorama dei percorsi del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IFP) e pongono la persona al centro della loro attività formativa attraverso la valorizzazione e lo sviluppo di tutte le sue potenzialità in ogni età. La ricchezza della persona e la possibilità di apprendimento lungo tutto l'arco della vita costituiscono un elemento centrale nel sistema di IFP regionale lombardo e di Enfapi. In tale sistema, che presenta carattere unitario e organico, sono proposti percorsi declinati a due livelli:

- 1) offerta formativa relativa al Diritto Doveri di Istruzione e Formazione (DDIF), valida per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione (OI);
- 2) percorsi riconducibili alla specializzazione professionale, alla formazione continua e permanente, alla formazione abilitante, alla formazione nell'apprendistato.

4.2.1 La Formazione in Diritto e Doveri di Istruzione e Formazione (DDIF)

I percorsi triennali e di IV anno dell'Istruzione e Formazione Professionale erogati da Enfapi rilasciano attestati di qualifica di Operatore e di diploma professionale di Tecnico, riconosciuti a livello nazionale e assicurano elevati livelli di formazione e di preparazione culturale e professionale, la certificazione delle competenze ed il riconoscimento dei crediti formativi. Tali percorsi comprendono adeguati interventi di orientamento, azioni formative di contrasto al fenomeno della dispersione, laboratori di approfondimento, recupero e sviluppo degli apprendimenti (LaRSA), anche ai fini del passaggio tra il sistema di Istruzione e quello della IFP, tramite specifiche azioni e modalità flessibili atte a facilitare lo studio anche a persone con impegni di lavoro, finalizzate all'inclusione sociale o di altro tipo.

In particolare i percorsi in DDIF, data la specifica connotazione educativa e la finalizzazione a garantire i diritti/doveri civili e sociali fondamentali del cittadino, assicurano l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e il raggiungimento di un profilo formativo nel rispetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) definiti dallo Stato e dagli standard formativi minimi formulati a livello nazionale e degli Obiettivi Specifici di Apprendimento regionali (OSA).

4.2.2 La Formazione Continua e Permanente

Il mondo del lavoro è sempre più caratterizzato da flessibilità e alta specializzazione professionale tanto che risulta necessario il continuo aggiornamento per trovare e mantenere una collocazione al suo interno.

Enfapi effettua, all'interno del sistema di Istruzione e Formazione Professionale, attività rivolte alla formazione degli adulti per raggiungere una qualifica professionale, specializzarsi e/o aggiornarsi nei vari settori.

Nelle Sedi Operative si propongono quindi agli utenti adulti corsi di:

- *formazione permanente*: percorsi di apprendimento attraverso i quali le persone, indipendentemente dalla condizione lavorativa, sviluppano competenze tecniche, professionali e trasversali, garantendo opportunità di formazione lungo tutto l'intero arco della vita;

- *formazione continua*: percorsi rivolti a persone occupate, con qualsiasi forma contrattuale ed anche in forma autonoma, finalizzati all'adeguamento delle competenze richieste dai processi di lavoro e percorsi rivolti alle fasce deboli (disoccupati, persone a rischio di esclusione, ecc) finalizzati alla riqualificazione e all'aggiornamento professionale;

- *formazione abilitante*: percorsi regolamentati dalla normativa regionale e/o nazionale necessari ai fini dell'acquisizione di una qualifica necessaria per l'esercizio di una determinata professione.

Di seguito alcuni dei nostri corsi abilitanti:

- Ausiliario Socio Assistenziale (ASA)
- Operatore Socio Sanitario (OSS)
- Riqualifica da ASA in OSS
- Assistente familiare

Il catalogo completo dell'offerta formativa è anche consultabile nell'offerta formativa della Regione Lombardia

- *formazione per apprendisti*: la normativa sull'apprendistato ha introdotto modifiche innovative nel sistema di formazione dei giovani lavoratori. Sono, infatti, diverse le tipologie di apprendistato e della formazione connessa ad esso.

In particolare:

art 43 – apprendistato per la qualifica o il diploma professionale

art 44 – apprendistato professionalizzante

art 45 – apprendistato per l'alta formazione

Per quanto riguarda l'art 43 Enfapi promuove l'inserimento in azienda di allievi di secondo o terzo anno realizzando protocolli di intesa con aziende e stendendo i piani formativi per integrare formazione esterna (a scuola) ed interna (azienda) per arrivare a poter sostenere l'esame di qualifica o diploma.

Enfapi promuove le seguenti azioni sull'apprendistato, a titolo gratuito per il datore di lavoro, grazie al finanziamento "dote apprendistato" della Provincia di Como:

- Moduli trasversali per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 44 D.Lgs 81/15
- Moduli di competenze di base
- Affiancamento consulenziale al tutor per la progettazione del piano formativo e valutazione degli apprendimenti.

Recentemente i nuovi indirizzi per i tirocini extracurricolari hanno introdotto il riferimento al QRSP per la definizione delle competenze da raggiungere ed il monitoraggio da parte della regione.

5 LA FORMAZIONE DDIF (Diritto e Dovere di Istruzione e Formazione)

5.1. Obiettivi generali

Gli obiettivi generali, che guidano le attività formative nei percorsi triennali e di IV anno DDIF, si riferiscono alle linee guida nazionali e regionali del PECUP (Profilo Educativo, Culturale e Professionale dell'alunno) e degli OSA (Obiettivi Specifici di Apprendimento) e sono finalizzati alla crescita educativa, culturale e professionale dei giovani. In particolare gli obiettivi esprimono l'intento formativo di:

Crescita educativa: conoscersi (agire in modo autonomo e responsabile, imparare ad imparare), stabilire corrette e civili relazioni con gli altri (comunicare in modo adeguato, collaborare e partecipare) e imparare ad avere una positiva interazione con la realtà sociale (individuare collegamenti e relazioni, acquisire ed interpretare l'informazione, risolvere problemi).

Crescita culturale: acquisire conoscenze, abilità e competenze nelle aree culturali fondamentali: area dei linguaggi (italiano, lingua straniera), area scientifica (matematica, scienze), area tecnologica (informatica), area storico-socioeconomica (diritto/economia, storia/ geografia).

Crescita professionale: acquisire conoscenze, abilità, competenze relative alla figura professionale di riferimento.

Per raggiungere questi obiettivi Enfapi Como attua:

- percorsi formativi motivanti e coinvolgenti dove gli studenti apprendono attraverso situazioni simulate e realizzazioni di prodotti concreti. In questa ottica la conoscenza teorica è in relazione alla dimensione pratico-professionale al fine di raggiungere le competenze proprie del profilo traguardo;
- una gestione coordinata dell'equipe dei formatori (coordinatore, tutor, docenti) per la progettazione didattica attraverso il Piano Formativo Personalizzato;
- iniziative per prevenire la dispersione, quali: attività di accoglienza, di orientamento, laboratori di recupero, sviluppo e approfondimento degli apprendimenti (LaRSA), di supporto per alunni con svantaggio sul piano personale, sociale, culturale e con attenzione costante alle esigenze del singolo;
- supporto da parte del tutor per il gruppo-classe e per l'allievo, per creare un clima favorevole alla crescita culturale, personale e professionale;
- relazioni con le aziende del territorio dei vari settori attraverso attività di stage per far conoscere "il mondo del lavoro", il settore di riferimento del profilo professionale traguardo e rafforzare le competenze professionali a questo inerenti.

5.1. Principi pedagogici cardine di Enfapi Como

Concorrono a raggiungere gli obiettivi generali prima presentati anche tre principi pedagogici che sono alla base delle azioni formative e dell'impianto metodologico e didattico di Enfapi:

- successo formativo;
- personalizzazione;
- orientamento.

Il successo formativo è un principio che si lega fortemente alla missione di Enfapi e si pone alla base di tutta l'attività didattica. Garantire il successo formativo significa offrire a tutti gli alunni le condizioni necessarie per la piena formazione della loro personalità, sia in termini di acquisizione di conoscenze, sia attraverso lo

sviluppo delle capacità e delle competenze che consentono alla persona di muoversi nella realtà quotidiana, personale e lavorativa come cittadino consapevole.

Il successo formativo richiede ai docenti di riconoscere e valorizzare le pluralità delle risorse presenti negli allievi della classe, ponendo attenzione ai processi di apprendimento dei singoli. Pertanto, l'impegno dei docenti è quello di sostenere e sollecitare i processi di apprendimento che ogni giorno gli alunni vivono in classe, affinché ciascuno di loro possa raggiungere il proprio successo formativo.

Il successo formativo porta quindi a spostare l'attenzione metodologica e didattica dei docenti dal trasferire i contenuti agli allievi, all'effettivo processo di apprendimento, ovvero al come gli allievi apprendono. Ne consegue una particolare attenzione alle metodologie e agli strumenti didattici impiegati per favorire l'incontro tra stili di apprendimento differenti e contenuti, favorendo così il raggiungimento di risultati formativi significativi.

il successo formativo è un impegno che Enfapi si prende verso i propri alunni, predisponendo condizioni didattiche e metodologiche "personalizzate" che consentono e favoriscono l'apprendimento degli alunni, tenendo conto dei loro diversi stili di apprendimento e dei diversi punti di partenza per condurli al raggiungimento degli Standard Formativi Minimi.

La personalizzazione è il secondo principio pedagogico che, in stretta relazione con il successo formativo, condiziona le scelte metodologiche di Enfapi. Con tale principio si indicano le strategie didattiche finalizzate a garantire agli studenti, all'interno del proprio gruppo classe, la possibilità di raggiungere un personale livello di eccellenza, attraverso lo sviluppo delle proprie potenzialità, in altre parole, dei propri talenti.

Il rispetto del principio della personalizzazione sollecita a formulare obiettivi formativi coerenti con gli SFM e calibrati sul gruppo classe, sulla sua composizione e sulle sue peculiarità, sui suoi talenti e sui suoi ambiti di miglioramento, portando così ad avere una pluralità di percorsi formativi differenziati per ciascuna classe e caratterizzati da percorsi metodologici e didattici sempre originali.

Per Enfapi aiutare ogni studente e il gruppo classe a sviluppare una propria via all'apprendimento è un obiettivo di pari importanza rispetto al garantire la padronanza delle competenze fondamentali e professionali.

In termini progettuali, personalizzare l'attività formativa esprime la volontà didattica di trovare e assicurare le condizioni organizzative, professionali e umane migliori, al fine di sostenere l'attivazione di processi di apprendimento coerenti con le necessità degli allievi, vissuti come un arricchimento personale e condizione fondamentale per compiere il personale progetto di vita.

Il terzo principio pedagogico è rappresentato dall'orientamento secondo il quale si intende rispondere ai diversi bisogni che possono manifestarsi nelle varie tappe del percorso individuale e di gruppo. Questo principio svolge un ruolo essenziale in chiave di prevenzione della dispersione, offrendo l'opportunità di comprendere al meglio i bisogni informativi, i bisogni di consulenza orientativa e formativa in ingresso, in itinere e in uscita.

Tale principio si declina in un insieme di attività che chiamano in causa ruoli e competenze specifiche (docenti, tutor, orientatore) in combinazioni diverse e con finalità differenziate (rapporto con l'utente, rapporto con la famiglia, rapporti eventuali con servizi, definizione della mappa delle opportunità, sostegno alle

scelte), ma nel contempo rappresenta una diffusa e “trasversale” modalità orientata alla valutazione e autovalutazione del percorso e alla promozione di un progetto personalizzato.

Enfapi offre percorsi di orientamento durante tutto il percorso formativo con l'intento di favorire :

- il successo formativo. Sono previsti momenti di verifica e confronto nella costruzione del progetto professionale e personale, gestito attraverso colloqui mirati.

- l'inserimento lavorativo. Si effettuano lezioni e colloqui informativi, anche con l'aiuto di personale specializzato, riguardanti il lavoro (mercato del lavoro locale, settore/ruolo professionale, diritti/doveri del lavoratore, diverse caratteristiche dei contratti di lavoro, stesura del curriculum vitae, ecc.).

- i passaggi tra diversi percorsi di istruzione e formazione professionale. Riflessioni sulle varie opportunità per proseguire la preparazione culturale, professionale, ecc.

5.2. La Didattica per competenze

La capacità di esprimere una professione in ogni contesto lavorativo, come anche la partecipazione a livello sociale, non può limitarsi a disporre di un sapere teorico e standardizzato, ma diviene fondamentale per le persone poter disporre di competenze. Per competenze si intende la comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale al fine di raggiungere risultati positivi.

Nel mondo del lavoro la competenza diviene, quindi, caratteristica fondamentale per qualificare l'attività svolta e nel mondo dell'istruzione e formazione è il risultato finale di un percorso che una persona compie nello sviluppo della propria personalità nell'ambito educativo, professionale e civile.

Per questo, oltre alle conoscenze tecniche specifiche del ramo, la professionalità richiede competenze sociali (per es: responsabilità, cooperazione, disponibilità), metodiche-riflessive (per es: metodo di lavoro, capacità decisionali, flessibilità), personali (per es: motivazione, consapevolezza, padronanza di sé). Essere competenti o agire con competenza significa, quindi, essere in grado di far fronte a situazioni complesse, mobilitando e fondendo in maniera pertinente una grande quantità di risorse personali, sociali oltre che a risorse di tipo tecnico/specialistico.

La competenza diviene, quindi, il traguardo fondamentale dell'attività formativa di Enfapi, armonizzandosi con la normativa e con le linee guida della Regione Lombardia. Le competenze descritte negli Obiettivi Specifici di Apprendimento (OSA) e nel Quadro Regionale degli Standard Professionali sono il riferimento finale della formazione progettata ed erogata da Enfapi, al fine di garantire coerenza con gli obiettivi regionali e efficacia per la qualificazione delle persone che vi partecipano.

6. PROFILI PROFESSIONALI

Il tratto distintivo dei corsi di formazione professionale nell'ambito del DDIF, erogati dal Enfapi Centro Operativo di Como, è lo sviluppo nell'allievo di competenze organicamente strutturate e riferibili ad uno specifico campo professionale.

Tale sviluppo deve riferirsi a tre livelli di saperi:

- le conoscenze disciplinari ed interdisciplinari (il sapere)
- le abilità operative (il fare consapevole)
- le capacità relazionali (il saper essere)

La professionalità raggiunta dagli allievi è, infatti, dimostrata sia dalle competenze tecniche specifiche sia da quelle trasversali declinabili in differenti contesti.

6.1. Qualifica di Operatore di III° livello e Diploma professionale di Tecnico di IV° livello EQF.

Il profilo formativo raggiunto con la qualifica di IFP delinea una figura professionale qualificata in possesso di una solida cultura di base, in grado di sviluppare competenze operative e che sa utilizzare in autonomia le tecniche e le metodologie previste dal proprio settore di appartenenza.

La qualifica triennale non solo attesta l'acquisizione di competenze professionali specifiche dell'area di riferimento, ma garantisce anche la formazione di una figura professionale dotata di competenze fondamentali, che offrono alla persona la possibilità di partecipare in modo attivo alla vita sociale e culturale.

E' possibile, inoltre, conseguire il Diploma professionale di Tecnico, cioè un titolo di validità superiore alla qualifica, che si consegue al termine di percorsi almeno quadriennali. Attesta una buona cultura riferita all'area professionale; il conseguimento di competenze di programmazione, coordinamento e verifica ed un buon livello di autonomia e di responsabilità nell'esercizio dell'attività lavorativa.

6.2. Elenco profili professionali proposti da Enfapi

I corsi DDIF attivi presso le sedi operative da Enfapi riguardano le seguenti figure professionali.

Qualifica	indirizzo/profilo
Operatore meccanico	Non specificato
Operatore elettrico	Impianti elettromeccanici
Tecnico per l'automazione industriale	

6.3. Strutturazione dei percorsi

L'orario annuale delle lezioni, per ciascuno dei percorsi illustrati, è calcolato nella misura di 990 ore. La frequenza è obbligatoria per il 75% del monte ore.

Gli insegnamenti risultano raggruppati in tre macro livelli:

- competenze di base (culturali e educative);
- competenze professionali (tecnico-professionali);
- flessibilità (area della personalizzazione del percorso).

Per ogni macro livello si identificano specifiche aree tematiche nella quali vengono declinati gli Obiettivi Specifici di Apprendimento (OSA) relativi alla figura professionale traguardo.

Macrolivelli di competenza	Aree disciplinari
Competenze di base	Area linguaggi Area matematico-scientifica

	Area storico-socio-economica Area tecnologica
Competenze professionali	Area tecnico professionale relativa al profilo traguardo Alternanza
flessibilità	Area della personalizzazione del percorso

La declinazione didattica delle aree disciplinari si caratterizza per una didattica centrata su una forte connessione con la dimensione pratica della professione e su una significativa interazione fra corsisti e docenti. Per quanto concerne la proposta definita "flessibilità" è una parte di monte ore destinata all'attivazione di differenti tipologie di attività, individuate da ciascuna Sede Operativa, in considerazione delle peculiarità territoriali, delle esigenze, degli interessi e delle attitudini degli allievi.

7. METODOLOGIA E DIDATTICA DI ENFAP

7.1. Metodologie e strumenti di progettazione didattica

Enfapi adotta una metodologia didattica flessibile, contestualizzata e articolata in relazione ad alcune variabili importanti, quali il contesto formativo, i bisogni e le caratteristiche del gruppo classe, gli obiettivi didattici da conseguire e i contenuti da trasmettere, la tipologia e la qualità dell'apprendimento previste nonché le caratteristiche dei docenti.

In linea generale si punta all'utilizzo di metodologie attive che agiscono attraverso una rielaborazione personale di conoscenze e abilità ed espandono la riflessione nelle aree del sapere, saper fare e saper essere, puntando sull'integrazione effettiva tra conoscenze, abilità e capacità, al fine di favorire l'apprendimento di vere e proprie competenze.

Tale scelta non può comunque prescindere dalle conoscenze, esperienze e vissuti dell'allievo, tanto meno dall'accettazione e condivisione del lavoro formativo intrapreso, al fine di permettere l'evoluzione innescata dal processo di apprendimento.

La progettazione didattica è quindi centrata sul concetto di "personalizzazione" e di "successo formativo", con l'obiettivo di assicurare una proposta formativa con un forte carattere educativo, culturale e professionale, che possa mettere i partecipanti nella condizione di realizzare la piena formazione della loro personalità.

Non si tratta infatti solo di far acquisire delle conoscenze, di fornire informazioni, nozioni, saperi, ma significa impegnarsi a promuovere la crescita personale e la formazione delle capacità e degli atteggiamenti che costituiscono le facoltà umane di muoversi, di parlare, di pensare, di immaginare, in modo che attraverso il fare si possa acquisire la necessaria base teorica, che viene così saldamente ancorata a un concreto contesto di vita e ne diventa parte integrante. La traduzione più efficace possibile delle potenzialità di un alunno in abilità e competenze rappresenta il reale successo formativo, che costituisce la componente di sviluppo affidata alla scuola in generale ma è caratteristica peculiare del sistema dell'Istruzione e della Formazione Professionale.

La didattica, già in fase progettuale deve tenere conto delle risorse disponibili, sia in termini di laboratori di settore, che informatici che della presenza delle LMI (Lavagne multimediali interattive) che consentono di personalizzare la didattica coinvolgendo al meglio le capacità degli utenti.

7.1.1. Il Piano Formativo Personalizzato – PFP

All'inizio di ogni corso le attività saranno preventivamente organizzate sulla base del Piano Formativo Personalizzato (PFP), un documento che descrive la progettazione operativa del percorso formativo. L'equipe dei formatori del singolo corso si impegna a programmare e a realizzare i piani di studio personalizzati attraverso la costruzione di percorsi flessibili e adeguati ai bisogni e ai centri di interesse degli allievi, in una logica progettuale aperta e articolata per modello e risorse. Tale logica prevede anche un coinvolgimento più ampio di soggetti indirettamente interessati, quali famiglia, comunità territoriale, società civile e mondo delle imprese e del lavoro. La prima stesura del PFP è preliminare all'intervento formativo, si sviluppa in itinere e si completa definitivamente, a seguito di inserimenti e modifiche, solo al termine del percorso formativo pluriennale. Non esiste quindi un piano formativo standard replicabile, in quanto basato su un percorso educativo specifico del contesto classe.

È il documento che testimonia la natura progettuale di tutto l'intervento, che appare così un'attività in fieri. Per la sua costruzione si hanno tuttavia dei riferimenti precisi, sia statali che regionali, che consentono di avere un profilo traguardo riconosciuto, condivisibile e quindi valido su tutto il territorio nazionale:

- il PECUP del secondo ciclo (Profilo Educativo, Culturale e Professionale dello studente)
- la Conferenza Stato Regioni (accordo del 15/01/04)
- Decreto Ministeriale n. 39 del 22 agosto 2007 (assi culturali)
- gli OSA (Obiettivi Specifici di Apprendimento) della Regione Lombardia.

Partendo dagli obiettivi generali in essi stabiliti si fissano, per ogni singolo corso, gli obiettivi formativi personalizzati sulle caratteristiche del gruppo-classe, in modo che nell'ambito di un percorso di base, ci sia una declinazione in relazione alle caratteristiche del gruppo.

7.1.2. Allievi Disabili

La tipologia di allievi certificati che si iscrivono ai corsi di base dei diversi settori evidenzia problematiche diverse: disturbi dell'apprendimento, lievi ritardi mentali, situazioni borderline, ipovedenti. Si tratta di allievi che, in linea di massima, hanno raggiunto le competenze cognitive ed intellettive minime per sostenere un triennio di studi fortemente professionalizzante, come risultano essere i corsi DDIF. Sono allievi che necessitano, comunque, di un supporto e sostegno per dare senso e significato al percorso formativo e per evitare pericolose regressioni e/o abbandoni. A seconda delle situazioni, per questi allievi si prevedono percorsi formativi personalizzati anche attraverso una programmazione differenziata e in relazione allo stage. Per gli allievi certificati iscritti ai corsi DDIF, al termine del triennio è prevista la qualifica, se hanno raggiunto gli standard minimi previsti superando l'esame finale; o la certificazione delle competenze, in funzione del progetto futuro. Per gli allievi in uscita, infatti, è prevista una azione di

orientamento verso quei servizi specialistici che si occupano di accompagnamento al lavoro.

Per questa tipologia di allievi i coordinatori dei corsi, effettuata una verifica delle capacità e delle performance producibili, organizzano attività di supporto all'apprendimento di carattere individualizzato. Altresì è possibile che i tirocini siano personalizzati al fine di mettere l'allievo in condizione di poter svolgere efficacemente delle mansioni adeguate alle sue capacità.

Con l'accordo della famiglia, in caso di difficoltà a raggiungere gli obiettivi previsti dagli standard formativi, si può inserire l'allievo in un percorso personalizzato, con obiettivi individualizzati che non conduce all'esame di qualifica, ma ad una attestazione delle competenze acquisite.

7.1.3. Le Unità di apprendimento - UdA

L'Unità di apprendimento (UdA) è un fondamentale strumento di progettazione centrato sulla dimensione educativa, culturale e professionale e la valorizzazione delle competenze. Lo scopo è quello di favorire lo sviluppo e la scoperta di un nesso tra i saperi e il saper fare e il passaggio dalle prestazioni alle competenze; queste ultime intese come l'impiego consapevole e creativo di conoscenze organicamente strutturate e di abilità riferibili a uno specifico campo professionale.

L'approccio multidisciplinare è il fondamento di questo strumento che si traduce in un'azione formativa focalizzata su un compito alla cui realizzazione concorrono tutte le discipline, teoriche e pratiche, favorendo l'integrazione tra moduli formativi diversi anche appartenenti ad aree formative differenti. Il corpo docente, con il supporto metodologico del tutor di corso, elabora proposte e indicazioni operative nella fase di stesura del piano formativo personalizzato crea la proposta di UdA, avendo come riferimento gli obiettivi di apprendimento della figura professionale.

Attraverso le UdA, l'aula si trasforma da luogo della lezione espositiva/cattedratica a luogo di apprendimento in situazione, valorizzando l'interazione fra allievi e fra questi e i docenti. Un lavoro che si sviluppa in momenti e fasi successive che permettono di raggiungere gli obiettivi parziali definiti e di tarare gli obiettivi finali sui cambiamenti attesi dagli allievi. E' una metodologia che crea situazioni autentiche di apprendimento per tutti i singoli alunni e che favorisce la personalizzazione centrata sui bisogni e le possibilità del singolo.

L'UdA lavora per prodotti e quindi favorisce nell'allievo la maturazione di un'attitudine alla progettazione di sé e delle proprie esperienze di vita, ricercando gli strumenti capaci di fornirgli un apporto significativo in una visione culturale ed educativa del lavoro.

Questo modello permette un rapporto diverso tra docente e allievo che, attraverso i medesimi contenuti, porta l'allievo a scoprire e ricostruire nuove conoscenze e abilità.

La valutazione del prodotto avviene da parte dei docenti, ma soprattutto, da parte degli allievi con il supporto del portfolio, mediante l'utilizzo di:

- scheda di autovalutazione in cui gli allievi verificano il percorso seguito rispetto al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- scheda di valutazione delle competenze da parte dei docenti, in cui è valutata il livello di padronanza della competenze da parte dell'allievo nel risolvere il

problema da affrontare utilizzando le risorse personali per la soluzione del compito affidato.

L'apprendimento esperienziale, che è alla base delle UdA, viene scomposto in diverse fasi operative concrete che muovono da un'esperienza reale e, passando attraverso l'autoesplorazione, arrivano a scoprire/fissare i principi teorici che gli allievi saranno chiamati ad applicare ad altre esperienze in modo più consapevole.

7.1.4. Laboratori di Recupero e Sviluppo Apprendimenti - LaRSA

I LaRSA - Laboratori di Recupero e Sviluppo degli Apprendimenti - sono attività di recupero, di approfondimento o di sviluppo che possono coinvolgere tutto il gruppo classe o gruppi ridotti su tematiche diversificate e in periodi diversi dell'anno, come più ritiene opportuno il collegio docenti.

Sono programmati in base alla valutazione in ingresso e in corso d'opera delle conoscenze e delle competenze degli allievi con finalità di recupero per chi evidenzia lacune, di approfondimento per chi mostra potenzialità e di partecipazione a gruppi elettivi rispetto a temi di interesse.

Le finalità principali sono:

- Recuperare e sviluppare conoscenze, abilità e competenze per lo scopo di riallineare la preparazione dell'allievo;
- Approfondire aree disciplinari e/o ambiti di interesse personale e sociale rispetto ai quali gli allievi dimostrano interesse per poter approfondire la preparazione con dossier, project work, ecc;
- Favorire la consapevolezza e la promozione dei propri processi di apprendimento, di relazione e di comportamento;
- Stimolare un metodo di organizzazione del lavoro e dello studio;
- Educare ad apprendere continuamente.

I LaRSA vanno progettati con attenzione alla lettura ed osservazione delle caratteristiche (capacità, competenze, conoscenza) del progetto personale e delle criticità/potenzialità dell'allievo. È importante quindi definire gli obiettivi formativi, individuando le situazioni di apprendimento necessarie e valutare "autenticamente" le competenze acquisite dall'allievo.

7.1.5. Laboratori didattici

Nelle tre sedi di Enfapi sono presenti oltre alle aule attrezzate per le attività formative anche laboratori di informatica e laboratori pratici specifici per ogni settore professionale.

L'attività di laboratorio è, infatti, una delle peculiarità che caratterizza i percorsi formativi del CFP.

Enfapi Como, grazie al sostegno di Confindustria Como, ha la possibilità di avere laboratori professionali aggiornati ed efficienti in linea con quanto utilizzato nelle aziende.

Le attività di laboratorio sono un elemento fondamentale nei corsi di formazione professionale: esse costituiscono un importante momento operativo e riflessivo del curriculum formativo. Il laboratorio permette all'allievo di acquisire le conoscenze tecniche attraverso la pratica, rendendo più efficace l'apprendimento delle abilità connesse al ruolo professionale scelto.

I "Laboratori attivi" si ispirano all'idea di una didattica centrata sullo studente come autore di artefatti, con forte attenzione al lavoro manuale e all'operatività, non dimenticando però la progettualità, il lavoro di gruppo e la riflessione sull'attività svolta. E' quindi importante nel processo di apprendimento il fare unito al sapere e al pensare.

7.2. Metodologie e strumenti di valutazione

La valutazione degli allievi è finalizzata anch'essa, così come l'indirizzo generale del percorso, al raggiungimento del successo formativo. A tal fine è necessario partire dai bisogni e dalle risorse di ciascun allievo progettando interventi personali e mirati, nonché coinvolgendo l'allievo in una autovalutazione responsabile del proprio percorso formativo.

La valutazione di ogni singolo allievo si avvale di due strumenti fondamentali:

- La scheda di valutazione individuale
- Il Portfolio delle competenze

Il processo valutativo di Enfapi è un processo integrato e rispettoso del percorso personale degli allievi, spesso tortuoso e difficoltoso, nel quale la costruzione dei requisiti all'apprendimento è un frutto del lavoro dei formatori.

La valutazione si svolge nei seguenti momenti:

- all'ingresso: mediante un test di ingresso svolto a fine giugno dell'anno precedente all'inizio del percorso;
- in itinere mediante le valutazioni dei docenti
- alla fine dell'anno formativo
- alla conclusione dell'intero percorso.

La valutazione di un allievo tiene conto dei seguenti criteri:

- rendimento negli apprendimenti;
- sviluppo delle competenze personali di tipo comportamentale/relazionale
- evoluzione della persona nel percorso
- orientamento professionale
- competenze tecniche professionali
- valutazione del tirocinio (dal secondo anno)

La valutazione svolta tenendo conto di tali criteri, pur partendo da una oggettività di valutazioni, non si ferma "ai voti", ma assume quindi come elementi positivi altri elementi di percorso che sono rispettosi della complessità dei percorsi personali.

La valutazione deve essere trasparente; tutti i voti ricevuti dall'allievo devono essere registrati sul libretto personale in modo che la famiglia possa avere un riscontro diretto e costante dell'andamento scolastico.

Il sistema di valutazione di Enfapi Como ha affinato con l'esperienza la capacità di valutare l'acquisizione delle competenze in linea con gli stimoli rivolti da Regione Lombardia agli enti formativi.

7.2.1. La scheda di valutazione individuale

Strumento fondamentale ai fini della valutazione dell'allievo è il Libretto individuale. Esso è costituito da più parti e riporta quattro tipologie di

valutazione:

- Valutazione delle "Conoscenze e Abilità"
- Valutazione delle "Competenze"
- Valutazione dello "Stage" (per il 2°, 3° e 4° anno)
- Valutazione dei "Comportamenti"

I quattro ambiti concorrono alla formazione della valutazione finale di ogni annualità e quindi all'acquisizione del punteggio necessario all'ammissione all'anno successivo o agli esami di qualifica alla fine del triennio o del IV° anno. Viene assegnata all'allievo, per ogni disciplina, una valutazione in centesimi considerata sufficiente solo se uguale o superiore a 60/100. Lo stesso criterio è adottato anche nella sezione relativa alle Unità di Apprendimento realizzate durante il percorso formativo al fine di esprimere un giudizio sulle competenze acquisite dall'allievo.

La valutazione dello Stage, che sarà unica anche nel caso di diversi periodi distinti di stage, è impostata su 4 voci, la cui media concorrerà alla formazione del voto finale. A tale valutazione partecipano il Tutor aziendale.

Il Collegio docenti, analizza la condotta dell'allievo, assegnando, attraverso specifici criteri, la valutazione dei comportamenti, basati non solo sul rispetto delle regole, ma anche sull'interazione, partecipazione, applicazione e collaborazione. La scheda individuale, nella quale vengono riportate i valori degli indici relativi ad ogni sezione, rappresenta quindi un quadro preciso del profitto e della condotta dell'allievo durante l'anno formativo.

L'ammissione all'esame finale di qualifica tiene conto delle valutazioni delle tre annualità, del livello di competenze raggiunto dall'allievo durante tutto l'iter educativo e del percorso di maturazione personale e professionale complessiva svolto dall'allievo.

La scheda di valutazione individuale viene consegnata alle famiglie alla scadenza del primo quadrimestre e a fine anno. In tali occasioni i genitori possono avere colloqui con i docenti.

A metà quadrimestre, al fine di dare opportunità ai genitori di monitorare l'andamento scolastico del figlio, i coordinatori di Enfapi inviano alla famiglia una lettera con i livelli raggiunti fino a quel punto nel possesso delle competenze obiettivo delle aree nei termini di gravemente insufficiente, insufficiente, sufficiente, buono, ottimo. Per gli allievi per i quali è necessario esporre la situazione in modo più diffuso (per presentare alla famiglia criticità e concordare con la stessa obiettivi per il proseguo del percorso) le famiglie sono invitate a presentarsi per il ritiro.

7.2.2. Portfolio delle competenze personali

Il Portfolio delle competenze personali è lo strumento che raccoglie le diverse esperienze di apprendimento dello studente, oltre a riportare dati anagrafici ed una sintesi delle esperienze formative precedenti l'accesso al Corso.

L'esigenza del Portfolio nasce da modalità progettuali e didattiche mirate all'apprendimento significativo, flessibile e personalizzato ed alla valutazione autentica del percorso formativo; tale concetto si fonda sul fatto che valutare le

competenze significa non soltanto ciò che un allievo sa, ma anche ciò che sa fare e come lo sa fare sulla base delle conoscenze acquisite.

Al fine di documentare le competenze, le conoscenze nonché le abilità dello studente, esso riporta la raccolta delle Unità di Apprendimento, svolte durante il percorso formativo, sia dal punto di vista del prodotto sia da quello del percorso, attraverso l'utilizzo di schede di valutazione da parte dei formatori e di autovalutazione da parte degli allievi, così da svilupparne l'autonomia di giudizio e garantire la trasparenza degli esiti raggiunti.

Nel Portfolio la centralità del soggetto è fondamentale, in quanto l'allievo è il vero protagonista del proprio percorso formativo; a tale concetto si lega la necessità di attestare il rendimento progressivo grazie ad un'attività di monitoraggio costante.

Il Portfolio si articola in più parti, in fasi cronologiche diverse, in aggiornamenti continui da parte del Tutor di Corso in collaborazione con lo studente, per raggiungere la stesura definitiva che coinciderà con il conseguimento del titolo in conclusione del percorso seguito e coerentemente con il progetto personale che l'allievo ha realizzato durante l'iter formativo, contribuendo a rafforzare la costruzione dell'identità personale e dell'autostima.

Il Portfolio, essendo un'autentica registrazione di un processo documentativo e valutativo sia nel campo dell'educazione e della formazione che in quello delle esperienze personali, consente all'allievo di avere uno strumento utile per pianificare il successivo percorso da compiere e di conseguenza il proprio futuro.

7.2.3 Il sistema dei debiti formativi

In linea con la normativa scolastica, Enfapi Como nella sede di Erba ha avviato una sperimentazione di applicazione di un sistema di debiti formativi per gli allievi che arrivassero a fine annualità con delle competenze non raggiunte.

Tale sistema rende coerente l'attività didattica di Enfapi con "il mondo della scuola" in modo da rendere, per i suoi allievi e comprensibile e coerente il sistema valutativo e certificativo. In tale logica, le competenze traguardo degli SFM devono essere possedute integralmente per raggiungere la qualifica, ma anche in tempi diversi allievo per allievo. Con il sistema dei debiti l'allievo sa quali competenze deve recuperare ed in quali tempi e, compatibilmente con le risorse a disposizione, ha la possibilità di effettuare attività di recupero personalizzate sulle competenze in cui è deficitario (e solo su quelle!). E' chiaro che tale sistema si connette strettamente ad una progettazione didattica per competenze.

Il sistema dei debiti si sviluppa con le modalità seguenti:

l'allievo a fine anno ha con la scheda di valutazione la comunicazione delle competenze da recuperare al fine di raggiungere il traguardo dei 60 punti minimi. L'allievo a giugno, su valutazione del consiglio di classe può comunque essere ammesso all'anno successivo (non vi è cioè sospensione di giudizio). L'allievo riceve del materiale su cui lavorare durante l'estate. Al rientro a scuola a Settembre gli allievi svolgono verifiche sul recupero dei debiti contratti. Se l'esito della verifica è positivo, l'allievi recupera i punti non assegnati in quella materia ottenendo un nuovo punteggio finale che verrà considerato al terzo anno per l'ammissione all'esame.

7.3. Stage

7.3.1. Obiettivi e finalità

Lo stage si qualifica come momento fondamentale del percorso, svolgendo una funzione sia orientativa che formativa: infatti, l'allievo sperimenta le attività del ruolo professionale, consolida competenze e trasferisce conoscenze e abilità in un contesto di lavoro, apprende in tale ambito nuove competenze professionali e agisce relazioni all'interno del mercato reale del lavoro. L'individuazione delle aziende, gli abbinamenti allievi-aziende e le modalità di gestione rispondono a criteri consolidati nel tempo fra i quali: corrispondenza fra obiettivi del percorso personale e progetto di stage, coinvolgimento dello studente nelle scelte, gestione concordata del progetto formativo con l'allievo e l'azienda, attivazione di momenti di autovalutazione, monitoraggio e tutoraggio regolare ed efficace, e capacità di intervento nelle emergenze.

7.3.2. Modalità di svolgimento

Il progetto di stage si differenzia in base all'anno del percorso formativo. In particolare, al secondo anno gli obiettivi dello stage sono centrati sulla verifica delle conoscenze, capacità e competenze acquisite in aula e in laboratorio e sull'acquisizione di una maggior padronanza nei processi operativi con riferimento e sull'acquisizione di possibili nuove competenze. E' un'esperienza limitata agli aspetti più semplici di tutto il processo lavorativo.

Gli obiettivi dello stage del terzo anno e del quarto anno consistono, invece, nel consolidamento e nell'apprendimento di nuove competenze e nell'assumere consapevolezza delle proprie potenzialità. Lo stage offre all'allievo l'opportunità di misurare il proprio impegno, il senso di responsabilità e il livello di disponibilità richiesto.

7.3.3. Convenzioni

Per raggiungere le finalità previste dal progetto di stage, ogni sede operativa territoriale del Enfapi Centro Operativo di Como attiva rapporti di collaborazione formativa con aziende locali significative e referenziate nelle quali realizzare l'esperienza di stage.

L'attivazione di stage richiede obbligatoriamente la stipula di:

- una Convenzione di Tirocinio tra il Enfapi Centro Operativo di Como e l'azienda ospitante;
- un Progetto formativo e di orientamento, che si configura come un documento che risponde ad una duplice funzione:

1. la prima di natura formale, infatti regola il percorso di stage dello studente indicando tempi (periodo) e luogo (sede dello stage), nonché avviando la copertura assicurativa;

2. la seconda di natura educativa, in quanto richiede: la condivisione degli obiettivi da raggiungere da parte del tutor di stage, dell'azienda e dello studente; e l'indicazione delle competenze da sperimentare/apprendere sul campo.

7.3.4. Tutor di stage, Tutor aziendale e monitoraggio

Il tutor di stage, come già detto in precedenza, collabora con il tutor aziendale per la buona riuscita del percorso di stage. Intrattiene accordi con il titolare dell'azienda ospitante; organizza l'attuazione dello stage secondo modalità e

finalità previste dal progetto; rappresenta il collegamento tra l'allievo e l'azienda; predispone, cura e raccoglie la documentazione a supporto dell'operazione, con l'eventuale supporto di altre figure organizzative interne al CFP; segue l'allievo durante lo stage con visite programmate o su richiesta; si occupa della fase di monitoraggio finale con elaborazione conclusiva dell'esperienza.

Il tutor aziendale deve attenersi al progetto posto in essere per l'esperienza di stage; affianca l'allievo che gli è stato affidato per i compiti previsti; interviene a sostegno dello stesso allievo, collaborando con il tutor di stage per rendere l'operazione il più possibile significativa e proficua nell'ambito del percorso formativo di cui è parte attiva.

7.3.5. Valutazione dello stage

La valutazione dell'attività di tirocinio può essere effettuata in itinere e al termine del periodo di stage di ogni anno.

E' espressa:

- dai tutor aziendali attraverso una scheda di valutazione (che sarà poi inserita nella valutazione individuale);
- dal tutor formativo che, sulla base delle informazioni raccolte e della conoscenza dell'azienda, esprime una valutazione "pesata" dell'esperienza.
- dall'allievo al termine del tirocinio, tramite un'autovalutazione.

8. RAPPORTI CON IL TERRITORIO

Vista la peculiarità dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale è di fondamentale importanza il rapporto con il territorio. In particolare ogni singola Sede Operativa cura il rapporto con le istituzioni locali, le realtà del mondo produttivo e sociale con l'obiettivo di promuovere la crescita culturale e professionale dell'allievo in relazione alle esigenze proprie del territorio.

Il Centro Formativo Provinciale intesse rapporti con le realtà istituzionali sia locali sia provinciali che regionali, al fine di promuovere una strategia di intervento formativo consono con le attese del territorio e in linea con le nuove tendenze dei settori professionali.

8.1. La realtà scolastica

Il rapporto con le scuole di provenienza dell'allievo inizia con l'attività di orientamento presso gli istituti scolastici della secondaria di primo grado. Inoltre, è sempre attivo un canale con la scuola secondaria di secondo grado per gli allievi "drop-out" che vogliono inserirsi nei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale proposti dalle sede operative o per gli allievi dei percorsi di Enfapi che vogliono passare al sistema di Istruzione.

Negli scorsi anni formativi Enfapi ha presentato su bando di Regione progetti specifici per il successo formativo indirizzati a tutto il territorio.

8.2. Gli Enti locali

Il rapporto con gli Enti Istituzionali è continuo e costruttivo. Ciò permette la gestione di problematiche comuni. Ne è un esempio l'inserimento di allievi con disagio o svantaggio. Le Sedi Operative interessate si relazionano con la ATS ed il

Comune di residenza dell' allievo per mettere in atto tutte le azioni necessarie in fase di accoglienza e formazione.

Le sedi Enfapi accolgono uno sportello di ascolto per gli utenti gestito dalle ATS.

8.3. Le aziende

Data la specifica natura di Enfapi, molto stretto è il rapporto con le aziende dei territori di appartenenza delle sedi che si rivolgono ad Enfapi per richieste specifiche, formative o di ricerca di personale.

Ogni Sede Operativa cerca una relazione costante con le imprese del territorio.

Gli eventi promossi sul territorio sono occasione di reciproca conoscenza ed approfondimento tra il mondo della formazione ed il mondo della produzione. Questo rapporto con le aziende riveste una particolare importanza, durante l'attività di stage. Lo stage permette di caratterizzare il percorso formativo di ogni allievo orientandolo in modo efficace al mondo del lavoro.

9 RAPPORTO CON LE FAMIGLIE

9.1. Premessa: contratto formativo e patto di corresponsabilità

L'attività didattica proposta dal Enfapi Centro Operativo di Como è finalizzata al successo formativo dell'allievo, che si realizza in un processo di crescita culturale, professionale e soprattutto personale.

La famiglia in questo percorso non solo è ritenuta fondamentale, ma diviene primo soggetto promotore di tale successo.

Tanto è vero che all'inizio di ogni anno formativo viene stipulato un "Patto educativo di corresponsabilità" (Patto formativo) tra CFP, studente e la famiglia .

Tale patto riconosce i diritti ed i doveri delle parti interessate in modo da creare una modalità di relazione fondata sul reciproco rispetto.

Per di più "l'attenzione all'allievo, non limitata all'esclusiva presenza in aula rende necessaria una buona interazione e comunicazione tra Centro Formativo, allievo e famiglia e ha portato "all'individuazione di precisi ruoli di riferimento: il tutor ed il coordinatore.

Il tutor di corso, come già evidenziato, ha il compito di operare come punto di riferimento e di raccordo per l'allievo, l'equipe dei formatori e la famiglia con attività di orientamento (colloqui con gli allievi e le famiglie) e di personalizzazione.

Al tutor di corso è affidata, inoltre, la gestione delle comunicazioni tra il Centro Formativo e le famiglie, permettendo così ai genitori di essere informati ed aggiornati sul percorso formativo compiuto dal proprio figlio, indicato ad esempio dal controllo assenze, variazioni di orario delle lezioni, partecipazioni ad eventi collaterali, progetti ed uscite didattiche.

Il patto formativo è fornito ad ogni utente di percorsi DDIF ed apprendistato all'atto dell'iscrizione.

9.2. Regolamento interno

Enfapi ha adottato un regolamento interno, che viene consegnato agli allievi con il Contratto Formativo all'inizio dell'anno formativo, nell'ottica della massima comunicazione e correttezza. Il regolamento comprende i seguenti punti:

- diritti degli allievi;

- comportamenti degli allievi per il rispetto delle regole di buona convivenza;
- comportamenti in relazione a frequenza, ritardi, uscite anticipate e assenze;
- sanzioni disciplinari in caso di comportamenti devianti.

9.3. Organi di rappresentanza alunni/genitori

All'interno di ogni Sede Operativa aziendale sono costituite annualmente le rappresentanze degli studenti e dei genitori. All'inizio di ogni anno formativo, infatti, sia gli alunni che i genitori eleggono per ogni classe due loro rappresentanti, che parteciperanno alle attività del consiglio di classe o di corso. I rappresentanti dei genitori dovranno essere puntualmente e tempestivamente informati della riunione e dell'ordine del giorno da parte del tutor/coordinatore/referente di sede. I rappresentanti dei genitori di norma restano eletti per l'intero percorso formativo.

I rappresentanti dei genitori, assieme al rappresentante della direzione, ai rappresentanti dei docenti e degli allievi costituiscono il "consiglio del Centro" che si riunisce su richiesta di uno dei soggetti partecipanti.

I rappresentanti dei genitori di classe inoltre sono coinvolti nelle decisioni di carattere disciplinare come previsto dal regolamento.

9.4. Calendario dell'attività e Colloqui

Il Enfapi Centro Operativo di Como redige un calendario delle attività formative in cui vengono riportate le date fondamentali del corso: fine quadrimestre, vacanze e colloqui con le famiglie. Il Centro fissa due possibilità di incontro tra genitori e docenti in occasione dei Colloqui Generali. In questi due appuntamenti i genitori hanno la possibilità di parlare con tutti i docenti del corso ed il tutor.

Durante l'anno formativo, inoltre, vi è "la disponibilità di colloquio individuale con i docenti su appuntamento."

Oltre a queste occasioni i genitori hanno la possibilità di:

- incontrare i docenti del corso ed essere informati sulle modalità di svolgimento dello stesso in occasione dell'incontro di Accoglienza all'inizio dell'anno formativo;
- partecipare ad alcuni eventi organizzati dal Centro.

Il rapporto con le famiglie si esplica, inoltre, in occasione della consegna delle schede individuali di valutazione.

I genitori, in qualsiasi momento possono contattare il RES o i coordinatori dei corsi per specifiche esigenze e/o richieste.

9.5. Altre modalità

L'importanza del rapporto tra Centro Formativo, allievi e genitori è espresso anche dalla somministrazione periodica di Questionari di gradimento (Customer Satisfaction) agli allievi ed ai genitori (a metà e a fine anno formativo) e divengono veri e propri spunti di confronto tra allievi, docenti e genitori. Grazie ai risultati emersi da tali questionari, infatti, il corpo docente, il coordinatore ed il Referente di Sede Operativa possono rendersi conto della reale percezione che gli allievi ed i genitori hanno del corso, individuando aree di miglioramento di tutte le parti coinvolte e proponendo nuove idee per la costante crescita sia della qualità dell'offerta formativa che della consapevolezza nella partecipazione al percorso offerto.

10. ATTIVITA' INTEGRATIVE/PROGETTI

10.1. Orientamento

L'attività di orientamento si sviluppa in tutte le fasi della formazione, al tempo stesso è possibile identificare alcuni momenti salienti durante i quali si realizzano specifici progetti connessi con l'orientamento. In particolare, si possono evidenziare attività di orientamento in termini di presentazione della proposta dell'Istruzione e Formazione Professionale ai potenziali allievi e alle loro famiglie.

A riguardo si possono indicare alcuni momenti fra i quali: Open Day; incontri informativi nelle scuole secondarie di primo grado, Giornate Provinciali dell'orientamento (Young); atto di iscrizione. Una particolare attenzione orientativa è posta nella fase di avvio dell'attività formativa, durante la scelta dell'indirizzo e nella fase di scelta dell'azienda per lo stage. Infine, progetti specifici di orientamento vengono sviluppati al termine del percorso per sostenere l'inserimento professionale degli allievi per l'inserimento nel mondo del lavoro.

10.2. Progetti specifici

L'offerta formativa contempla la possibilità di organizzare progetti specifici, a volte anche tenendo conto delle esigenze che si manifestano nelle classi.

Alcuni esempi di progetti speciali sviluppati negli ultimi anni sono:

educazione alimentare (Provincia di Como)

Progetto prevenzione del rischio (progetto comunità educante)

Progetto educazione alla legalità (incontri con i carabinieri)

Progetto sulla sicurezza stradale (associazione vittime della strada)

Progetto sul bullismo

Progetto "Il consultorio è anche per me!" affettività e sessualità, (Consultorio di Erba)