

# PROGETTO SEE-ME

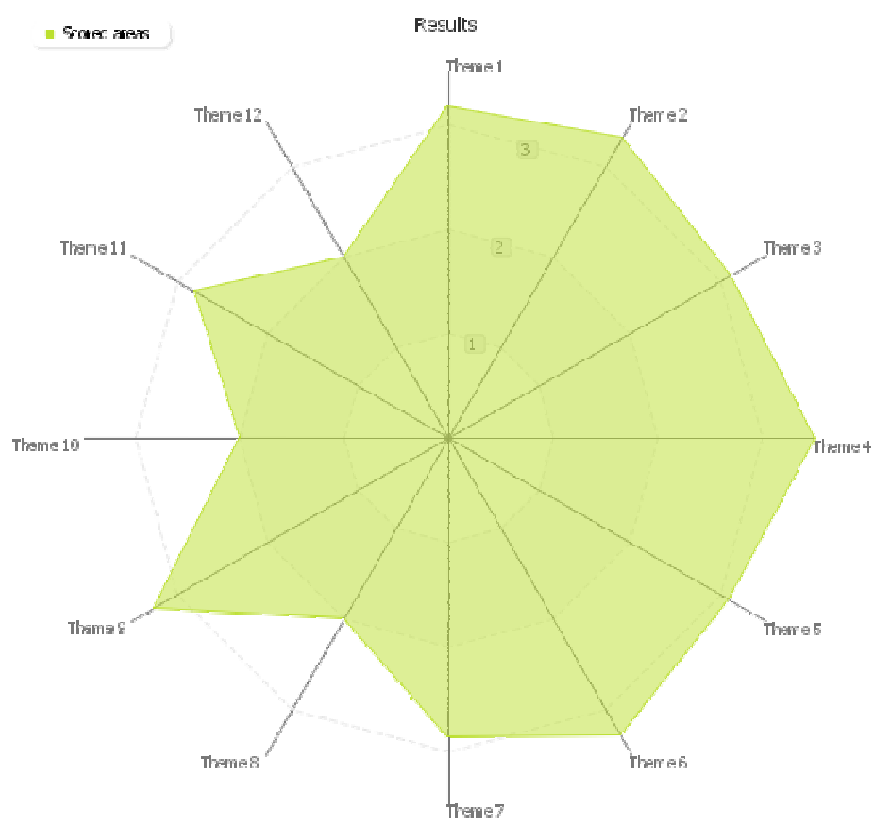
## ATTIVITA' DI SPERIMENTAZIONE

ISTITUTO PROFESSIONALE DI STATO  
PER L'ENOGASTRONOMIA E L'OSPITALITÀ ALBERGHIERA  
"Elena Cornaro"

Viale Martin Luther King 5, 30016 Jesolo (VE) - Tel. 0421-92535/0421-93116 Fax 0421-92133

Cod. Scuola VERH020008 - Cod. Fiscale 93023530277

[www.cornaro.gov.it](http://www.cornaro.gov.it) – [verh020008@istruzione.it](mailto:verh020008@istruzione.it) PEC: [verh020008@pec.istruzione.it](mailto:verh020008@pec.istruzione.it)



## ANALISI DEL DIAGRAMMA QUICKSCAN

Analizzato il diagramma elaborato dal QuickScan, il gruppo di lavoro ha evidenziato le seguenti debolezze, all'interno della terza (organizzazione) e quarta area (collaborazione e informazione), che all'interno della propria area vengono inserite in ordine di gravità.

### **Organizzazione**

#### *8) Organizzazione dei servizi per il supporto professionale e allo studio*

Il bacino d'utenza del nostro Istituto è molto vasto, per cui la distanza di molti ragazzi dalla sede scolastica diventa un grosso ostacolo alla loro permanenza in istituto al pomeriggio

Studio assistito e/o sportelli: la scuola organizza momenti di studio assistito e/o sportelli per i ragazzi con difficoltà di acquisire un metodo di studio efficace. Il problema nasce nel momento in cui non si è ancora trovato un sistema efficace per far rimanere a scuola gli studenti.

Corsi di recupero: hanno il "vantaggio" di essere obbligatori.

L'elevato numero di materie, specie nel primo biennio, crea una notevole frammentazione delle ore di lezione con conseguente scarsa conoscenza delle reali difficoltà degli allievi.

Spesso gli studenti iscritti in questa scuola hanno carenze di base molto diffuse (la % di alunni promossi con il minimo dalle scuole medie è elevatissima; anche la % di studenti che hanno già una bocciatura alle spalle è elevata).

Il periodo in cui la scuola è attiva (settembre-giugno) non è periodo di alta stagione per le aziende ricettive, per cui l'efficacia degli stages è ridotta.

#### *10) Formazione dello staff in materia di supporto professionale e prevenzione alla dispersione*

Il personale docente mediamente è suddiviso per il 60% di insegnanti a tempo indeterminato e per il 40% a tempo determinato. Rispetto alle medie della provincia di Venezia, della Regione e a quelle nazionali, la percentuale dei docenti a tempo indeterminato è di circa 20 punti percentuali inferiori e conseguentemente, quella degli insegnanti a tempo determinato è di circa 25 punti percentuali al di sopra. Questo dato comporta dei vincoli, in quanto il turnover dei docenti ha conseguenze non sempre positive per quanto concerne i rapporti e le collaborazioni tra gli stessi insegnanti, la continuità didattica che ha effetti sia sull'andamento didattico degli studenti che sullo svolgimento dei diversi "curricula".

L'alta percentuale di docenti over-55, non sempre favorisce l'innovazione nell'ambito didattico; alcuni insegnanti, ad esempio, risultano demotivati o troppo ancorati al proprio metodo d'insegnamento, poco inclini al rinnovamento e all'introduzione di nuovi progetti e poco propensi all'aggiornamento e al confronto con i colleghi.

#### *7) Sviluppo delle competenze di gestione della carriera e dell'apprendimento permanente*

La gestione della carriera del docente si basava solo sull'anzianità fino alla "Buona scuola", mentre ora, con l'entrata in vigore del nuovo Piano di Formazione dei docenti e l'obbligatorietà della Formazione permanente, tale debolezza, che si trascina da sempre viene meno in quanto ora verranno valutati anche i corsi di formazione che il corpo docente andrà a svolgere lungo la propria vita professionale.

### **Collaborazione e informazione**

#### *12) Collaborazione con altre scuole ed organizzazioni esterne*

La collaborazione con le altre scuole (specie medie inferiori) è in via di strutturazione e si basa, al momento attuale solo sul minimo sforzo di orientamento in ingresso, peraltro colmo di preconcetti sulla reale opportunità formativa di una scuola professionale alberghiera.

Con le scuole superiori del territorio si stanno organizzando attività comuni, ma il tutto è ancora "in fieri" e limitato da interessi diversi e spesso contrapposti e/o in competizione.

#### *11) Collaborazione con i genitori*

La vastità del bacino d'utenza, come rende difficile l'attività extrascolastica con gli alunni, ostacola altresì la collaborazione con le famiglie. Altro ostacolo, non indifferente, è lo scarso interesse generale delle famiglie nei confronti della scuola come ente culturale e formativo.

## IDENTIFICAZIONE AREE DI MIGLIORAMENTO

Combinando insieme i dati del RAV con i risultati del QuickScan, sono state messe in evidenza due aree d'azione nelle quali il nostro Istituto si rivela particolarmente debole: l'area dell'*Organizzazione* e quella della *Collaborazione ed informazione*. Questo è stato il motivo principale che ci ha spinto a scegliere queste due aree sulle quali operare. Se nelle aree A (Visione e piano d'azione) e B (Sviluppo dello studente) ci muoviamo abbastanza agevolmente, non altrettanto si può dire che accada nelle aree C e D. Altri motivi che ci hanno spinto a questa scelta sono le seguenti considerazioni: agire bene in una o più aree rischia di essere quasi inutile se in altre aree non ci si muove altrettanto facilmente. E' l'effetto "collo di bottiglia": l'efficienza del sistema non dipende dall'area più funzionale, ma da quella più deficitaria.

Altri motivi si possono ricavare dall'elenco delle debolezze riscontrate in queste due aree: su molte di queste si può certamente intervenire, ed è quello che cercheremo di fare.

Quale impatto avranno i nostri interventi?

In sintesi: allargare questo "collo di bottiglia" attraverso una miglior organizzazione delle attività extrascolastiche per gli studenti, una maggiore efficacia dei corsi di formazione per i docenti ed una maggior stabilità del personale.

## PIANO DI AZIONE

Il gruppo di lavoro, dopo aver analizzato i risultati e aver individuato le aree di miglioramento per il proprio Istituto, delinea un piano di azione per poter raggiungere un miglioramento, in particolar modo in quegli aspetti di debolezza riguardanti l'organizzazione, la collaborazione e l'informazione dello staff a riguardo della dispersione e dell'abbandono scolastico.

Il piano d'azione punterà al miglioramento:

A- delle politiche e delle attività rivolte alla rilevazione precoce del rischio e alla prevenzione dell'abbandono scolastico

B- del clima per rendere la scuola più inclusiva

Tutte le attività atte alla rilevazione precoce del rischio e alla prevenzione dell'abbandono punteranno a mantenere le già esistenti e positive politiche di visione (area 1) e di sviluppo dello studente (area 2), mentre dovranno potenziare l'area legata all'organizzazione e alla collaborazione e informazione dell'intero staff.

Infatti, nonostante il livello di preparazione nonché la motivazione degli studenti in entrata, sia mediamente basso, i risultati ottenuti dal nostro istituto sono, oltre che in linea con le altre scuole, sia a livello locale che regionale, anche decisamente positivi se rapportati al livello nazionale e alla tipologia di utenza. Il risultato complessivo premia lo sforzo della scuola per facilitare l'inserimento e il successo formativo anche delle fasce dell'utenza più deboli.

Per quanto concerne invece l'organizzazione, premettendo che il turnover del personale docente (molto a tempo indeterminato) è molto elevato, questo comporta reali difficoltà nei rapporti tra gli insegnanti, nella loro continuità didattica, inoltre molti si dimostrano poco inclini all'innovazione e alla partecipazione a nuovi progetti.

Quindi il piano di azione dovrebbe prevedere:

**1 – Diminuzione del turnover degli insegnanti**, difficile da attuarsi, ma forse più facile rispetto agli anni pregressi, visto ora la possibilità della “chiamata diretta” del Dirigente Scolastico dei docenti supplenti in terza fascia;

**2 – Incentivazione del corpo docente a partecipare maggiormente alla vita scolastica**, alle attività di formazione e alla progettazione, volano al supporto professionale e spesso alla prevenzione alla dispersione;

**3 – Formazione del personale docente**. Serve una maggiore attenzione alla pratica di modalità didattiche innovative e inclusive, capaci di stimolare la partecipazione degli studenti e coinvolgere e motivare anche gli alunni più deboli.

Per il miglioramento del clima per rendere la scuola più inclusiva, si è pensato di agire sulla formazione del personale docente, coinvolgendo tutte le discipline di tutti gli indirizzi scolastici.

L'uso condiviso e consapevole di nuove strategie didattiche può migliorare la comunicazione in classe, gli apprendimenti e la partecipazione di tutti gli alunni, inclusi quelli con Bisogni Educativi Speciali.

Quest'anno scolastico 2016/2017 si è svolto un progetto di rete denominato “*TECNOLOGIA E DIGITALIZZAZIONE AL SERVIZIO DELLA DIDATTICA INCLUSIVA*”, che ha puntato alla creazione di ambienti di apprendimento più accessibili e inclusivi nella scuola professionali e alla formazione dei docenti all'utilizzo delle nuove tecnologie didattiche.

Infatti una didattica inclusiva equa e responsabile fa capo a tutti i docenti e non soltanto agli insegnanti di sostegno, ed è rivolta a tutti gli alunni non soltanto agli allievi diversamente abili.

Tutta l'*équipe* insegnante deve essere in grado di programmare e declinare la propria disciplina in modo inclusivo, adottando una didattica creativa, adattiva, flessibile e il più possibile vicina alla realtà.

Questo comporta il superamento di ogni rigidità metodologica e la completa apertura all'utilizzo delle

nuove tecnologie didattiche, anche in un'ottica di valorizzazione del Piano Nazionale della Scuola Digitale.

## **FEEDBACK UTILITA' MATERIALI**

Le linee guida proposte sono state lette ed in parte utilizzate per elaborare il Piano di Azione presentato.

Esse sono state importanti, crediamo, soprattutto perché così gli istituti partecipanti sono stati spinti ad utilizzare un linguaggio comune ed hanno permesso la condivisione di format che hanno portato un significativo arricchimento sia sul piano individuale che professionale di chi ci ha lavorato.

I materiali forniti per favorire un clima scolastico più inclusivo, sono stati molto interessanti, anche se, proprio per la tipologia di scuola in cui operiamo, già molto ha studiato (con specializzazioni in sostegno) coloro che si sono occupati di questa sperimentazione.

L'IPSEOA "E. Cornaro" sviluppa la propria azione educativa in coerenza con i principi dell'inclusione delle persone e dell'integrazione delle culture. La nostra scuola è consapevole che per valorizzare le differenze individuali è necessario essere consapevoli e adattare i propri stili di comunicazione, le forme di lezione e gli spazi di apprendimento.

Il materiale fornito dal progetto, molto utile ed esaustivo, conferma come l'obiettivo di migliorare il livello di apprendimento e di partecipazione sociale degli alunni, e soprattutto la necessità di motivarli per evitare la dispersione, debba essere il punto di partenza e di arrivo dell'intero sistema scolastico.

## GRUPPO DI LAVORO

Il gruppo di lavoro dell'IPSEOA "E. Cornaro" era stato composto dal Dirigente Scolastico, prof. Ilario Ierace, dalla Profssa Paola Marin e dal Prof. Emilio Martin.

L'Istituto "*Elena Cornaro*", nato nel 1964, è l'unico Istituto superiore di Jesolo, forma personale qualificato per il settore enogastronomico e dell'ospitalità turistica, che è alla base dell'economia locale e voce primaria di quella regionale e nazionale. Sin dal 1998 l'istituto offre anche corsi serali per gli adulti che intendono rientrare nel sistema formativo (corsi I.D.A.).

Attraverso tutte le sue attività, che contribuiscono in modo significativo a migliorare la qualità dell'offerta formativa, la scuola è diventata un punto di riferimento nel territorio e ha integrato in modo organico nella propria offerta attività molti progetti, con ricadute positive nei percorsi formativi degli studenti, soprattutto di quelli con Bisogni Educativi Speciali.

Il P.T.O.F. (Piano Triennale dell'Offerta Formativa) comprende una serie di progetti che sviluppano e mettono in evidenza la capacità di intervento dell'Istituto per rispondere in modo mirato ai bisogni formativi del territorio e dell'utenza, puntando in primis alla prevenzione dell'abbandono scolastico.

Dal 2011 l'Istituto "E. Cornaro" è l'Istituto di riferimento della Fondazione ITS per il Turismo, della quale è socio promotore e fondatore, una delle poche Scuole di Alta Specializzazione esistenti in Italia, che si pone come obiettivo quello di formare personale altamente specializzato nel settore dell'Hospitality Management. Tale offerta formativa si pone come obiettivo anche quello di recuperare allo studio quella fascia di diplomati che, pur desiderando di approfondire la propria preparazione, non se la sente di affrontare un percorso accademico.

Per quanto concerne i componenti del gruppo, essi sono:

- il Dirigente Scolastico, Prof. Ilario Ierace, opera dal 2002 in questo Istituto e il 31 agosto concluderà la sua carriera di Dirigente andando in pensione. Le sue principali funzioni: egli assicura la gestione unitaria dell'Istituto, ne ha la rappresentanza legale ed è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali, nonché dei risultati dei servizi. Nel rispetto dell'autonomia degli organi collegiali, il Dirigente scolastico ha autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane. È altresì titolare delle relazioni sindacali.
- Prof.ssa Paola Marin, docente a tempo indeterminato, che insegna in Istituto dal 1996, fa parte dello staff del dirigente con le seguenti funzioni: sostituzione del Dirigente scolastico in caso di breve assenza, impedimento e missioni (in assenza dei collaboratori), giustificazioni e permessi alunni, sostegno alle innovazioni, rapporti con le reti, formazione tecnica superiore.
- Prof. Emilio Martin, docente a tempo indeterminato, che insegna in Istituto dal 1998, fa parte dello staff del dirigente con le seguenti funzioni: sostituzione del Dirigente scolastico in caso di breve assenza, impedimento e missioni (in assenza dei collaboratori), referente nucleo di autovalutazione d'Istituto, referente piano di miglioramento d'Istituto, supporto informatico docenti, gestione libri comodato d'uso.