

**DALL'ASL AI PCTO:
UN PRIMO BILANCIO
DOPO LA PANDEMIA**

A CURA DI ARDUINO SALATIN

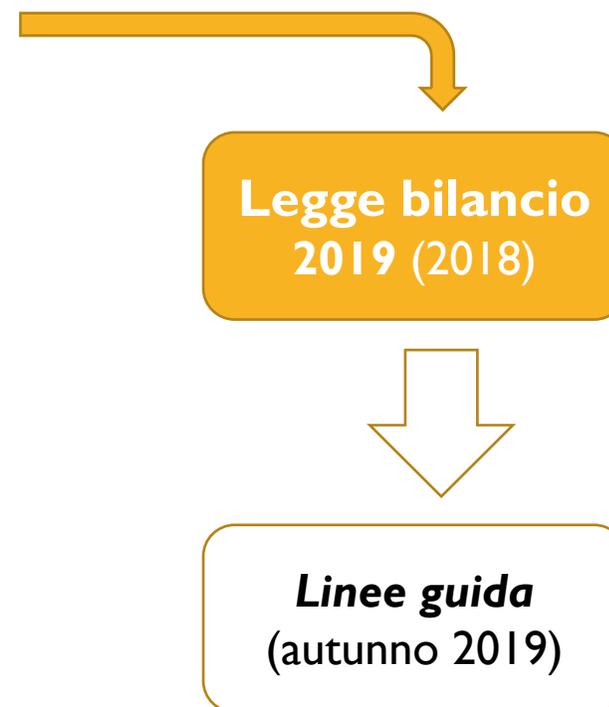
L'EVOLUZIONE NORMATIVA DEI PCTO

la legge 13 luglio 2015, n. 107
(buona scuola)

decreto legislativo 25 novembre 2016, n.
219 (Registro imprese)

decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 62
(valutazione)

decreto 3 novembre 2017, n. 195 (Carta
dei diritti)



LE PRINCIPALI MODIFICHE APPORTATE NEL 2019 RISPETTO ALL'ASL

Il cambio di denominazione: PCTO

La riduzione del monte ore minimo

nei licei da 200 a 90 ore;

negli istituti tecnici da 400 a 150 ore;

negli istituti professionali da 400 a 210 ore

L' «estromissione» dei PTCO dall'Esame di Stato

LE CONFERME

La curricularità e le finalità dei percorsi,
(intesi come metodologia didattica);

**le modalità realizzative e organizzative
dei percorsi** (es.: convenzioni, percorsi
formativi personalizzati, ecc.);

la funzione tutoriale;

**i principi guida in tema di valutazione e
certificazione;**

ATTIVITÀ POSSIBILI ATTRAVERSO I PCTO (ESEMPI)

- **Attività con il mondo del lavoro** (incontro con esperti, visite aziendali, ricerca sul campo, simulazione di impresa, project work in e con l'impresa, tirocini, progetti di imprenditorialità, ecc.)
- **Attività con i soggetti operanti nel Terzo Settore**, quali enti, associazioni e organizzazioni di volontariato, che rappresentano una realtà sociale, economica e culturale in continua evoluzione.
- **Attività transnazionali**
- **Attività formative specifiche per l'orientamento**
- **Impresa Formativa Simulata (IFS) e non simulata**
- **Service learning**

LE LINEE GUIDA PER I PCTO (2019)

Novità: il potenziamento della valenza orientativa dei percorsi

- **I PCTO, contribuiscono a potenziare la valenza formativa dell'orientamento *in itinere*, aiutando gli studenti a maturare un atteggiamento di graduale e sempre maggiore consapevolezza delle proprie vocazioni, in funzione del contesto di riferimento e della realizzazione del proprio progetto personale e sociale.**
- **Ciò significa privilegiare una logica orientativa di tipo formativo e non solo informativo, rafforzando l'approccio auto-orientativo, attraverso un percorso centrato "sulla persona intesa come protagonista del proprio orientamento".**

LE LINEE GUIDA PER I PCTO (2019)

Novità: il potenziamento delle competenze trasversali

La richiesta di nuove competenze per rispondere alle esigenze di sviluppo della persona e a quelle di innovazione e competitività dei sistemi economici, obbliga sempre più i sistemi di istruzione a promuovere tali competenze (comunemente indicate nel mondo del lavoro come *soft skills*).

La scuola in particolare deve promuovere l'«intelligenza emotiva», intesa come parte sostanziale del processo di formazione, nel quale apprendere, partecipare, comunicare, socializzare, condividere, sperimentare e scoprire costituiscono elementi essenziali del processo educativo, garantendo lo sviluppo delle competenze chiave per l'apprendimento permanente.

L'IMPATTO DELLA PANDEMIA E LA SOSPENSIONE DI MOLTE ATTIVITA' DEI PCTO

un esempio di DPCM

**DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI
MINISTRI 11 giugno 2020**

Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

LE ATTIVITÀ SVILUPPATE DURANTE IL LOCKDOWN

***[UN ESEMPIO NEL
SETTORE
ALBERGHIERO]***

Durante il *lockdown* molte scuole hanno ripreso o sviluppato soprattutto le seguenti metodologie, tra di loro componibili:

1. Simulazione
2. Laboratorio interno
3. Service ed eventi
4. Lavoro su commessa esterna
5. Stage formativo.

1. SIMULAZIONE

Per simulazione si intendono due diverse soluzioni:

1. La **gestione virtuale di un processo lavorativo** (Cad-cam, progettazione di un impianto, banqueting, logistica...) svolta solitamente tramite software dedicati, ma senza l'effettuazione concreta delle pratiche e degli output del lavoro. Talvolta questa modalità prende il nome di «project work».
2. La **simulazione di impresa**, che consiste nella gestione di una procedura di lavoro relativamente alla produzione di documenti amministrativi e contabili, simulando le relazioni che si volgono tra i diversi soggetti dell'interscambio commerciale, come pure nella gestione della **reception d'albergo**.

La simulazione consente agli allievi un apprendimento «simile» a quello reale, anche se non fornisce una formazione compiuta in quanto risulta mancante di un ingaggio svolto in un contesto reale.

2. LABORATORIO INTERNO

- Il laboratorio interno alla scuola consiste in **uno spazio attrezzato per consentire agli allievi un apprendimento realizzato tramite la gestione di pratiche di lavoro reali.**
- l'insegnante è un esperto del settore professionale ed insieme maestro e guida dei propri allievi.
- Le attività di laboratorio sono organizzate secondo una sequenza di operazioni dalle più semplici e frammentate alle più complesse ed unificate in prestazioni integre. Ciò definisce una progressione per passi successivi, tali da consentire ad ogni allievo di raggiungere i traguardi formativi previsti.

Il laboratorio differisce da una situazione reale in quanto il suo scopo è eminentemente didattico, con spazi, tempi e regole svincolati dalle effettive condizioni di esercizio della professione.

3. SERVICE ED EVENTI

- Il Service rappresenta la realizzazione da parte degli allievi di un'attività professionale, svolta sia nel contesto scolastico che all'esterno.
- Nel caso dell'Istituto alberghiero, costituisce service interno il servizio bar o la gestione del pranzo rivolto alle persone presenti nell'istituto: docenti, studenti, personale non docente, eventuali ospiti in visita. Può anche essere rivolto ad ospiti esterni quando assume la forma del bar / ristorante didattico. È invece esterno quel servizio che viene svolto su richiesta di enti o associazioni in occasione di eventi.

Rispetto al laboratorio interno, il service e gli eventi assumono un più spiccato carattere di realtà poiché si svolgono nelle condizioni (spazi, tempi, regole, stress...) di un vero e proprio servizio, con gli allievi organizzati per squadre / brigate e gli insegnanti nel ruolo di responsabili ed esperti.

4. LAVORO SU COMMESSA ESTERNA

- Il lavoro su commessa rappresenta l'evoluzione del laboratorio interno in una vera e propria **impresa formativa**, una modalità di apprendimento del sapere professionale che si svolge tra una o più **imprese madrine (ma anche la stessa scuola)** che richiedono agli allievi, organizzati come squadre di professionisti reali, compiti originati da un contesto concreto per rispondere a bisogni e necessità effettivi.
- La commessa di lavoro procede secondo **quattro tappe**: 1) incontro iniziale di presentazione del contesto e delle sue esigenze; 2) accordo circa il piano di lavoro e di consegna; 3) realizzazione del prodotto / servizio); 4) consegna dello stesso all'impresa madrina per la sua validazione.

Pur in presenza di una tempistica più blanda, il lavoro su commessa è molto vicino ad una situazione professionale reale e sollecita negli allievi una formazione compiuta.

5. STAGE FORMATIVO

Lo stage si distingue in base alle **tappe del cammino di apprendimento** dell'allievo;; generalmente si ha:

- ✓ Ingresso con colloquio, conoscenza dell'azienda e della sua organizzazione.
- ✓ Affiancamento dell'adulto.
- ✓ Esecuzione di operazioni semplici.
- ✓ Realizzazione di progetti complessi.
- ✓ Elaborazione del «capolavoro professionale».

Generalmente, durante lo stage formativo, all'allievo è richiesto di svolgere compiti connessi alle attività che l'organismo svolge ordinariamente, garantendone una effettiva finalizzazione formativa.

ESEMPI DI DISTRIBUZIONE DEI MODULI FORMATIVI (CON ENFASI SUI COMPITI DI REALTÀ)	DOVE	ORARI	DISCIPLINE COINVOLTE	TUTOR INTERNO	TUTOR ESTERNO	PRODOTTI / EVIDENZE
QUINTO ANNO						
Modulo I: acquisire e potenziare le abilità, le conoscenze sulle materie prime. Modulo II: Elaborazione e preparazione di menu a tema. Modulo III: Presentazione e promozione del prodotto finito	Laboratorio interno ed imprese ristorative, aule	90 ore	Lingua straniera Matematica Cucina Scienza degli Alimenti Italiano e storia	Docenti curricolari e di settore	Titolare dell'impresa ristorativa "Colle d'Ercole" di Montesarchio (BN)	Panettone alla mela annurca ed Aglianico
Valutazione e ricadute (assi / discipline e condotta)						
QUARTO ANNO						
Modulo I: acquisire e potenziare le abilità, le conoscenze sulle materie prime. Modulo II: Abbinamento cibo-vini. Modulo III: Presentazione e promozione del prodotto finito	Laboratorio interno, aule, visite aziendali, stage, incontro con gli esperti	60 ore	Lingua straniera Matematica Cucina Scienza degli Alimenti Italiano e storia	Docenti curricolari e di settore	Titolare dell'impresa ristorativa "Il Pescatore" di Pago Veiano (BN)	Insalata di rinforzo rivisitata con abbinamento della falanghina del Taburno
Valutazione e ricadute (assi / discipline e condotta)						
TERZO ANNO						
Modulo I: acquisire e potenziare le abilità, le conoscenze sulle materie prime. Modulo II: Elaborazione di un menu (esempio). Modulo III: Presentazione e promozione del prodotto	Laboratorio interno, aule, visite aziendali, stage, incontro con gli esperti di settore	60 ore	Cucina Scienza degli Alimenti Italiano e storia Diritto e tecniche amministrative	Docenti curricolari e di settore	Titolare dell'impresa ristorativa "La Vista del Taburno"	Menu completo con prodotti Dop
Valutazione e ricadute (assi / discipline e condotta) Project work per l'esame finale						

VALUTAZIONE DEI PCTO

VALUTAZIONE PROCESSO

Promuove le competenze trasversali che sono legate anche agli aspetti caratteriali e motivazionali della persona

Come?

L'**osservazione strutturata**, consente di attribuire valore anche agli **atteggiamenti** e ai **comportamenti** dello studente

Strumenti:

rubriche, schede di osservazione, diari di bordo, portfolio digitale, ecc.

VALUTAZIONE RISULTATI

Fasi:

1. identificazione delle competenze attese al termine del percorso (risultati di apprendimento);
2. accertamento delle competenze in ingresso;
3. Comunicazione efficace agli interessati sugli obiettivi di apprendimento;
4. programmazione degli strumenti e azioni di osservazione;
5. verifica risultati conseguiti nelle fasi intermedie;
6. accertamento delle competenze in uscita

Strumenti:

Compiti di realtà, prove esperte, project-work

Valutazione finale a cura del Consiglio di classe

(Ricaduta sugli apprendimenti disciplinari e comportamento)

CERTIFICAZIONE

(NELL'AMBITO DEL CURRICULUM DELLO STUDENTE)

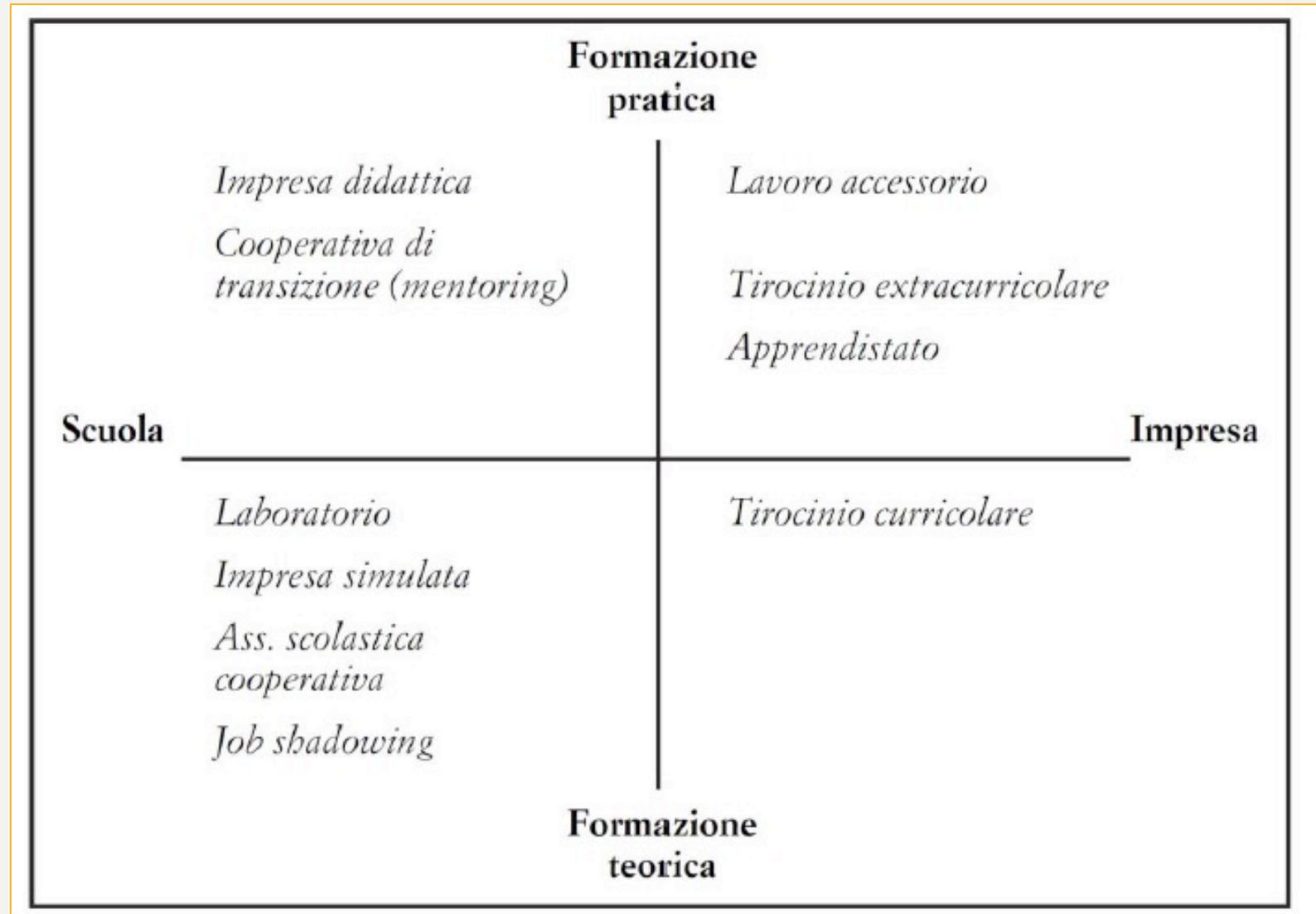
DISPOSIZIONI	PARZIALE	BASILARE	INTERMEDIO	ECCELLENTE
Personale: apertura agli altri ed alla realtà, impegno, progressione, dedizione, cura di sé	Vive la realtà come sfondo della propria esistenza. Nel rapporto con gli altri ha presente le proprie preferenze soggettive e le persegue cercando di limitare gli impegni.	Presenta interesse per gli aspetti noti ed utili della realtà, intreccia relazioni ed assume impegni se posti entro questa prospettiva. Si preoccupa della considerazione di sé espressa dagli altri.	Presenta interesse per aspetti anche non noti della realtà e vi si dedica con dedizione. Trae dalle relazioni e dalle esperienze stimoli per migliorare il proprio mondo interiore.	Presenta un'accentuata apertura agli altri ed alla realtà e vive la novità e l'imprevisto come sfida in cui infonde molte energie personali. Riflette e procede costantemente nella conoscenza di sé e nella propria crescita interiore.
Sociale: senso positivo delle regole, etica e sostenibilità	Vive le regole come un limite al proprio spazio individuale. Affronta riflessioni e compiti di valore etico solo se stimolato.	Ha presente il significato delle regole e si sforza di rispettarle. Esprime una sensibilità etica in riferimento ai fattori essenziali della vita sociale.	Coglie il valore delle regole che rispetta con convinzione. Esprime una buona sensibilità etica riguardo alla vita sociale.	Coglie il valore delle regole come possibilità di esercizio positivo della libertà. Si impegna con dedizione sui temi di valore etico.
Capacità di imparare a imparare: metodo, autovalutazione, miglioramento	Apprende nuovi contenuti se stimolato dal formatore. Presenta una visione frammentaria del proprio lavoro.	Possiede una visione lineare ed additiva del lavoro e del suo modo di apprendere. Coglie le sue lacune e si impegna nel recuperarle per porsi nella media della classe.	Conosce i propri processi di apprendimento e possiede un metodo diligente nell'imparare. Si autovaluta in modo realistico e persegue in modo auto-miglioramento.	Possiede una spiccata consapevolezza del proprio apprendimento e sa cercare il nuovo. Utilizza metodi di autovalutazione e di miglioramento.
Imprenditoriale: progetto personale, servizio per la comunità	Vive in modo attendista il proprio progetto personale. Se sollecitato, partecipa ad attività di intrapresa con un profilo gregario.	Finalizza i suoi talenti al bene proprio e – tramite questo – anche a quello della comunità. Partecipa ad iniziative di intrapresa su progetti guidati da altri.	Persegue un progetto personale volto al beneficio della comunità. Svolge ruoli significativi di intrapresa.	È centrato sulla realizzazione del proprio progetto di miglioramento della vita personale e di leader di iniziative di intrapresa.
Orientamento	Prende le decisioni all'ultimo momento, guardando cosa fanno gli altri e privilegiando i percorsi meno impegnativi.	Assume le decisioni in base ad una rappresentazione essenziale delle proprie attitudini e preferenze, oltre che del contesto e delle opportunità.	Approfondisce con metodo la conoscenza di sé e la comprensione del contesto e delle opportunità valorizzando le occasioni fornitegli. Effettua le proprie scelte con consapevolezza e convinzione.	Manifesta una decisa capacità di riflessione su di sé, il contesto e le opportunità. Valorizza le occasioni fornitegli ed assume personalmente l'iniziativa per chiarire e verificare la propria vocazione. Effettua le proprie scelte in base a spiccate consapevolezza e convinzione.

Un esempio di rubrica valutativa sviluppata



**ALTRE
ESPERIENZE
E MODELLI
NEL
PASSAGGIO
DALL'ASL AI
PCTO**

I MODELLI DI ALTERNANZA FORMATIVA



Fonte: Massagli E.,
La grande trasformazione del lavoro e delle competenze per l'occupabilità, paper, 2019)

La diffusione dell'apprendistato: due casi *(a partire dall'impresa o dal territorio)*

- Il **caso Enel** è stata la prima esperienza significativa in Italia di applicazione di questo modello nella scuola secondaria di secondo grado (già a partire dal 2015), soprattutto con istituti tecnici

- L'esperienza dell'IIS «**Gadda**» di **Fornovo di taro (PR)**

L' Innovation Farm e il Laboratorio territoriale dell'occupabilità (LTO) come risorse

La collaborazione con le academy aziendali e le esperienze di «impresa formativa non simulata»

Negli ultimi anni si sono molto allargate le **esperienze strutturate di formazione interna nelle imprese**, soprattutto attraverso lo strumento delle **academy aziendali** in cui viene curata in particolare la formazione dei neo-assunti, degli «alti potenziali» e lo sviluppo professionale continuo. Spesso tali esperienze hanno visto da un lato l'implementazione di modelli evoluti di VVBL, dall'altro nuove forme di partnership con scuole e altri organismi formativi (fino alle *business school*).

Un secondo ambito, talora collegato al precedente, riguarda l'iniziativa diretta delle scuole nella direzione – sollecitata dalla legge 107/2015 – nella promozione di **imprese didattiche o formative** o l'attivazione di «botteghe-scuola». Ciò è avvenuto soprattutto negli indirizzi formativi con sbocchi nei settori agro-alimentare, della ristorazione e del turismo, nonché della manutenzione e assistenza tecnica.

L'impresa formativa in Italia.

Nelle esperienze analizzate in un recente studio si può trovare più accentuata la dimensione “impresa” oppure la dimensione “formativa”, oppure ancora osservare modalità organizzative più centrate sul virtuale o sul reale, così come si trovano privilegiate le finalità economiche-commerciali rispetto a quelle socio-educative (cfr. SCF, *L'impresa formativa. Esperienze a confronto*, paper 2018).

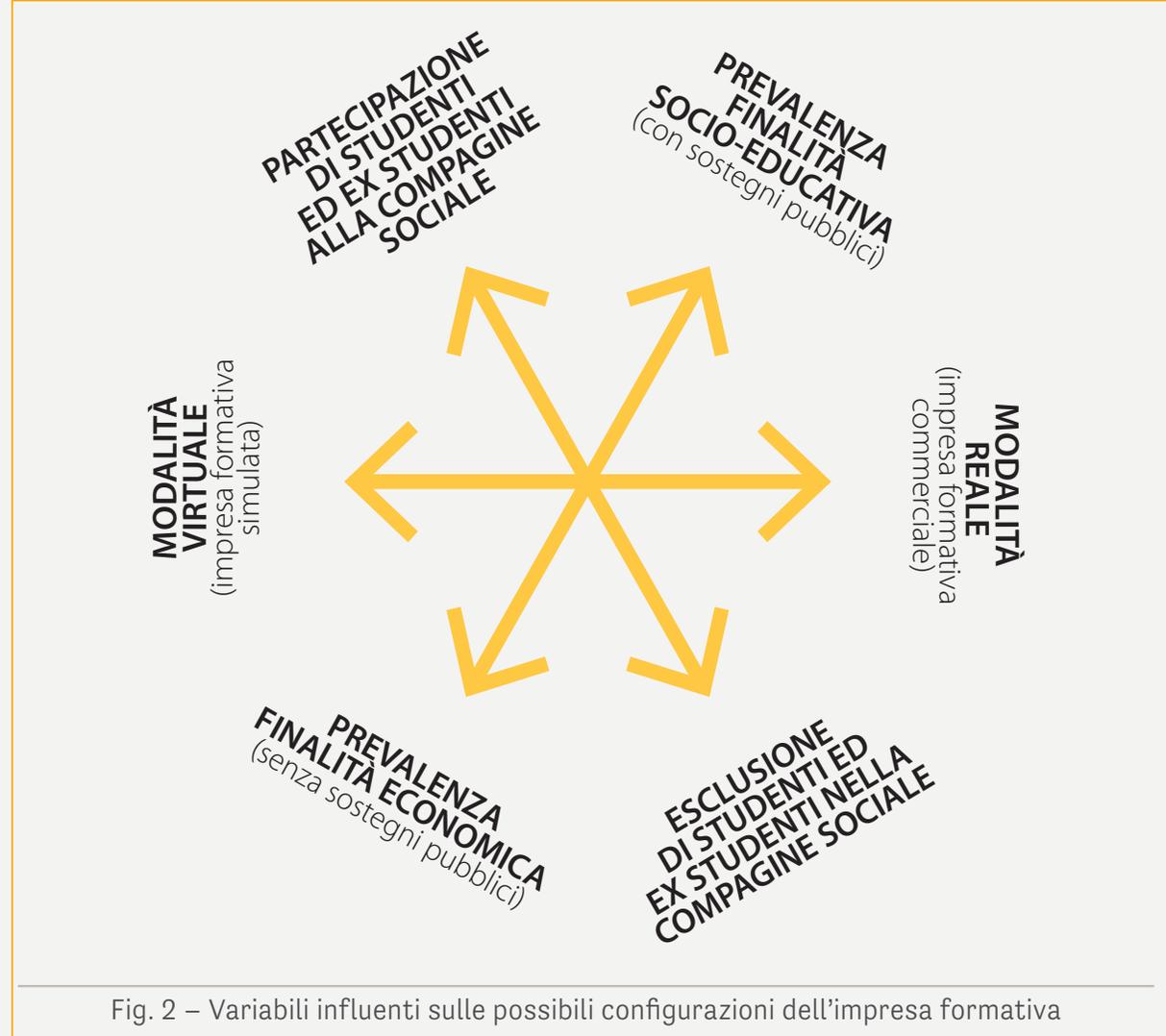
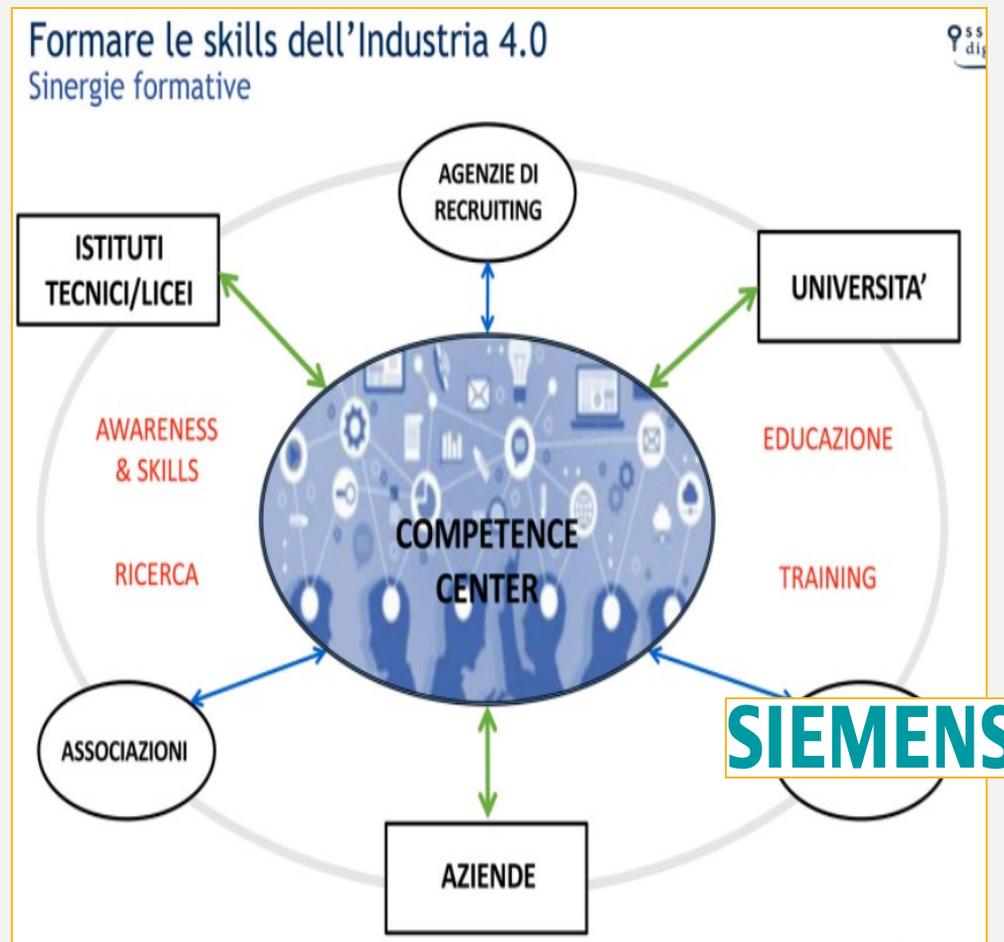


Fig. 2 – Variabili influenti sulle possibili configurazioni dell'impresa formativa

LA COLLABORAZIONE CON LE IMPRESE: L'ESEMPIO DI SIEMENS



LA COOPERAZIONE TRA GRUPPO SIEMENS + IT/IP/CFP

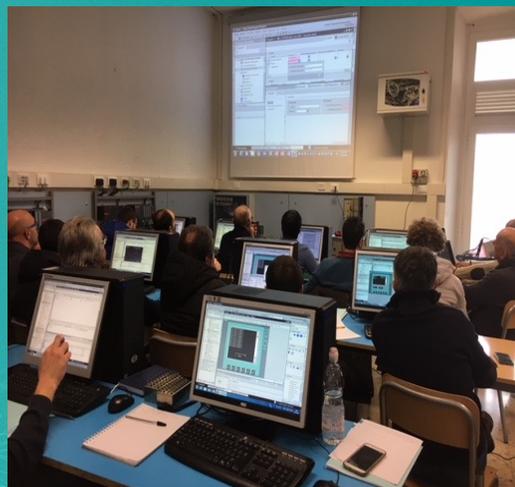
CNC TRAININGS PARTNER



I centri e le scuole sono abilitati a svolgere corsi di formazione per operatori/programmatori di macchine utensili.

Le aziende del territorio, possono fare riferimento alla struttura scolastica e formativa per l'aggiornamento professionale dei propri dipendenti

SCE TRAINER PARTNER



I docenti sono abilitati a svolgere corsi di formazione di **Automazione Base** con la certificazione di SCE Trainer

**LE SCUOLE HANNO
L'OPPORTUNITÀ DI
UN
AMMODERNAMENTO
DEI LABORATORI**



**SONO FACILITATI I
PROGETTI DI
ALTERNANZA
SCUOLA LAVORO
E PCTO**

Progetto innovativo e completo di Alternanza Scuola Lavoro per gli Istituti Tecnici e Professionali

ADECCO E SIEMENS NELLE SCUOLE CON "BUILD YOUR FUTURE"

Le due aziende insieme per offrire agli studenti un percorso formativo completo che possa prepararli al mondo del lavoro.

Milano, 1 dicembre 2017 – Parte il progetto di Alternanza Scuola Lavoro "Build your Future", frutto della collaborazione tra Siemens, azienda che si distingue per eccellenza tecnologica, innovazione, qualità, affidabilità e focalizzata nelle aree dell'elettrificazione, automazione e digitalizzazione, e Adecco, società di The Adecco Group che sviluppa e

- **30 scuole**
- **1000 studenti**
- **oltre 60 aziende**
- **400.000 ore di alternanza**

L'ESPERIENZA DI MAX MARA

1. **Formazione e aggiornamento corpo docente** delle materie di indirizzo
2. Realizzazione iniziative per **integrazione formazione tecnica** degli allievi attraverso **stages, visite aziendali, lezioni monografiche con specialisti aziendali** (alternanza tra scuola e lavoro)
3. **Monografie su argomenti tecnici** nell'insegnamento delle materie di **Moda Disegno e Progettazione**
4. Redazione ed aggiornamento **programmi di dettaglio materie di indirizzo**
5. Messa a disposizione di **quattro persone ex dipendenti oggi in pensione nell'ambito della tecnologia della confezione e della modellistica industriale**
 - a) 1 persona ex responsabile di sala taglio: 650 ore per anno scolastico, attività laboratorio di tecnologia della confezione
 - b) 2 persone laboratorio di modellistica industriale: complessive 350/400 ore, modellistica manuale e modellistica a Cad • 1 persona lezioni pratiche tecniche cucitura: circa 150 ore

6. **Visite guidate in aziende** di produzione, tinto lavanderie industriali, filature e tessiture, controllo qualità, confezionamento capi
7. Messa a disposizione di **tecnici del Gruppo Max Mara o di aziende loro fornitrici per lezioni su argomenti specifici**
8. **Realizzazione 29 postazioni del laboratorio Cad** (software è stato donato da un fornitore del Gruppo) e sessioni di formazione sul sistema per insegnanti e dipendenti Gruppo
9. **Formazione dei docenti sulla modellistica industriale e sulla tecnologia della confezione direttamente in azienda - reparti di prototipia, modellistica, taglio e confezione.**
10. **Periodo estivo: stage per circa 35 allievi/e** nelle aziende del Gruppo Max Mara.
11. **“Mini stage”**: allievi di terza e quarta in azienda per alcune mattine per affrontare in concreto argomenti specifici del piano di studi.

MAX MARA FONDAZIONE GIULIA MARAMOTTI - IIS LEOPOLDO NOBILI

Storia: La Fondazione Giulia Maramotti, sostenuta dalle aziende del gruppo MaxMara, conduce, ormai da oltre un ventennio, iniziative significative nell'ambito della formazione tecnico professionale. Un'attenzione particolare in questi anni è stata dedicata alla collaborazione con l'IIS Nobili di Reggio Emilia, dove sono stati attivati due indirizzi specialistici legati al settore abbigliamento: Sistema Moda, per la formazione di tecnici della confezione industriale, e il percorso professionale per modelliste industriali esperte di sistemi CAD. La Fondazione Giulia Maramotti ha sostenuto i costi per la realizzazione dell'edificio e ha acquistato le attrezzature dei tre laboratori: 1) tecnologia della confezione, realizzato su oltre 300 m², riproduce tutte le fasi del ciclo di lavorazione; 2) chimica tessile, in cui vengono eseguite prove qualitative sui tessuti; 3) modellistica industriale, rinnovato e ampliato nel 2017, a oggi conta 29 postazioni di lavoro e utilizza un software 2D di ultima generazione. Nel corso del 2019 è previsto un ulteriore sviluppo attraverso l'inserimento di un software per la realizzazione dei modelli in 3D.

Mission: Obiettivo della collaborazione è contribuire a una svolta nel rinnovamento degli insegnamenti, sostenendo il processo di innovazione e di sviluppo.

Struttura/Programma: La Fondazione è impegnata: 1) nella formazione e aggiornamento del corpo docente delle materie caratterizzanti l'indirizzo; 2) nella realizzazione di iniziative dirette all'integrazione della formazione tecnica degli allievi tramite stage, sia durante l'anno scolastico sia nel periodo estivo; 3) nell'organizzazione di visite aziendali e lezioni monografiche condotte da specialisti aziendali in un'ottica di alternanza tra scuola e lavoro; 4) nella realizzazione di monografie su argomenti tecnici, utilizzate nell'insegnamento delle materie di Moda Disegno e Progettazione, Chimica Tessile, Tecnologia Tessile dell'Abbigliamento

e Organizzazione Aziendale; 5) nella redazione e aggiornamento dei programmi nel rispetto dei fabbisogni espressi dalle realtà produttive del territorio, che richiedono figure con competenze tecniche superiori rispetto a quelle conseguibili dai programmi e dai quadri orari Ministeriali; annualmente si gestiscono progetti su argomenti specifici che prevedono rientri pomeridiani.

MAX MARA
FONDAZIONE GIULIA
MARAMOTTI - IIS LEOPOLDO
NOBILI

Anno di fondazione
1994

Direttore
Fausto Spadoni
Materie e competenze
Chimica tessile, economia e marketing aziende moda, tecnologia dei materiali e dei processi produttivi, ideazione, progettazione e industrializzazione del prodotto moda, modellistica industriale con sistemi CAD

Durata
3 anni per Sistema Moda (triennio di specializzazione dell'ITIS)

2 anni per Modellista industriale (biennio finale dell'IPSIA)

Monte ore
32 ore settimanali dal 15/9 al 10/6

Numero e tipologia di partecipanti
70 allievi iscritti al triennio del percorso Sistema Moda e oltre 120 allieve dell'ultimo biennio del percorso professionale per modelliste industriali

Età di ingresso
16 anni

Modalità di ingresso
L'IIS Nobili è una scuola pubblica (Reggio Emilia via Makalle, 10 - tel. 0522 921433)

Figure professionali
Tecnici della confezione industriale, modelliste industriali esperte di sistemi CAD

Sede centrale
Reggio Emilia

Contatti
Fausto Spadoni
spadoni.f@maxmara.it
Tel. 0522 3991

Fondazione Giulia
Maramotti



76-77



ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

PER LE POLITICHE SCOLASTICHE

PCTO E SVILUPPO DELLA FILIERA PROFESSIONALIZZANTE IN ITALIA

«Le principali direzioni verso cui indirizzare i processi di riforma del sistema italiano di VET richiedono pertanto un'accelerazione verso **l'innalzamento della qualità formativa complessiva della filiera professionalizzante** in chiave europea:

- **una maggiore permeabilità tra scuola e mondo del lavoro, a partire dalla estensione dei modelli di formazione “in assetto lavorativo” (alternanza e apprendistato** secondo il modello VVBL);
- **una maggiore corresponsabilizzazione degli studenti**, attraverso un'innovazione didattica ed organizzativa che riesca a valorizzare meglio i loro diversi talenti ed intelligenze, anche favorendo le opportunità di integrazione interculturale

- **L'estensione del modello "duale"**, a partire dalle sperimentazioni finora realizzate a livello territoriale o settoriale con il sostegno del MI e/o delle Regioni, e dalle partnership formative con il sistema delle imprese, le associazioni di rappresentanza e con altri soggetti istituzionali (come ad esempio le Camere di commercio).
- Ciò richiede un contestuale **potenziamento e/o rinnovo dei laboratori interni e un incremento di accesso ad ambienti di apprendimento esterni** (come quelli resi disponibili dai poli formativi territoriali, dai laboratori territoriali per l'occupabilità, dai centri di trasferimento tecnologico, dalle academy aziendali, ...).