



**GIVE**

# **Linee guida per l'eccellenza professionale inclusiva: Tutoraggio e supporto didattico Formazione**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

**[www.thegiveproject.eu](http://www.thegiveproject.eu)**

G.I.V.E. - Governance for Inclusive Vocational Excellence", Programma Erasmus+, KA3 Support for Policy Reform, 621199-EPP-1-2021-1-IT-EPPKA3-VET-COVE.

Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Quest'opera è rilasciata da GIVE con licenza Creative Commons Attribuzione-Non commerciale 4.0 Internazionale.



# Indice

<b>Introduzione al volume 2 - Tutoraggio e sostegno didattico.....</b>	<b>4</b>
<b>1. Sessioni di supporto all'unità di educazione inclusiva individuale.....</b>	<b>8</b>
<b>2. Forum dei giovani.....</b>	<b>15</b>
<b>3. Orientamento olistico e inclusivo incentrato sullo studente nell'IFP.....</b>	<b>23</b>
<b>4. Apprendimento basato sul servizio.....</b>	<b>28</b>
<b>5. Cultura scolastica.....</b>	<b>39</b>
<b>6. MAINSTRIMING DI GENERE: Educare alla parità di genere e promuovere il femminismo.....</b>	<b>45</b>
<b>7. Imparare facendo.....</b>	<b>53</b>
<b>8. Realizzazione di un piano d'azione Sessioni.....</b>	<b>59</b>
<b>9. Tutoraggio: livello personale del piano educativo.....</b>	<b>67</b>
<b>10. VALORI 4.0.....</b>	<b>76</b>
<b>11. Personalizzazione nell'IFP.....</b>	<b>92</b>
<b>12. Sostenere la crescita degli studenti diversamente talentuosi affinché raggiungano il loro pieno potenziale.....</b>	<b>98</b>
<b>13. Responsabilità sociale comunitaria (CSR).....</b>	<b>104</b>
<b>14. Identità delle competenze.....</b>	<b>110</b>

# Introduzione al volume 2 - Tutoraggio e supporto didattico

Questa è una brevissima introduzione al primo (dei tre) volumi delle Linee guida per l'eccellenza professionale inclusiva, incentrato sulle attività di formazione e insegnamento. I tre volumi mirano a raccogliere le pratiche più significative ed efficaci (*pratiche rilevanti*, secondo il WP2 del progetto GIVE) che il consorzio GIVE ha sviluppato e implementato per promuovere l'eccellenza professionale inclusiva.

I volumi sono costituiti da:

1. **Linee guida sulla formazione inclusiva:** l'attenzione è rivolta alle pratiche relative alla didattica inclusiva e, naturalmente, alla formazione;
2. **Linee guida sul tutoraggio inclusivo e sul supporto educativo:** un volume specifico è dedicato al tutoraggio, al mentoring e alla cura pastorale, al fine di sostenere efficacemente gli studenti con o senza svantaggi;
3. **Linee guida sul lavoro inclusivo e la transizione verso il lavoro:** quest'ultimo volume raccoglie tutte le pratiche relative alla transizione al lavoro o alla gestione inclusiva, con particolare attenzione ai giovani con disabilità e ai giovani migranti.

Si tratta del volume dedicato alla **Formazione**: come spiegato di seguito, questo volume raccoglie un insieme di pratiche volte a generare conoscenze e competenze per offrire servizi di formazione innovativi e per aumentare le competenze di insegnanti, formatori e tutor. Il volume "Formazione" non si concentra solo sull'apprendimento inclusivo per gli studenti svantaggiati (compresi i migranti, i NEET, i disabili e gli studenti che hanno abbandonato gli studi); raccoglie pratiche che possono introdurre approcci innovativi sia dal punto di vista pedagogico (metodi attivi), che degli strumenti (realtà virtuale; gioco).

Per tutte e tre le serie di linee guida, il team ha seguito una metodologia specifica condivisa e approvata dall'Unità di ricerca e dall'Unità tecnica interne. Ecco i punti principali.

## Identificazione e mappatura

- Il punto di partenza di questo processo consiste nell'analisi scientifica della letteratura sull'Istruzione e Formazione Professionale Inclusiva (il "Quadro di Riferimento per la Governance Anticipatoria, Imprenditoriale e Agile - RFAEAG" e il "Quadro di Riferimento sull'Eccellenza Professionale attraverso le Pedagogie Innovative e Inclusive - RFIIIP", entrambi sviluppati dal WP2)<sup>1</sup> team). Ha ispirato, attraverso i modelli proposti, la raccolta preliminare di riassunti (abstract) di "*pratiche rilevanti*, definite come tutte le iniziative funzionali che producono effetti visibili e risultati abbastanza potenti da mostrare una potenziale rilevanza al di là del contesto specifico in cui sono state avviate [riferendosi] sia ai processi che ai prodotti educativi, ai risultati e alle risorse che possono essere trasferiti in modo efficiente, dopo essere stati vagliati rispetto ad alcuni criteri specifici" (RFIIIP, p.22).

<sup>1</sup> <https://www.thegiveproject.eu/publications/pedagogical-and-management-approaches-modelization/> [ultimo accesso: 19.9.2022]

- I riassunti sono stati poi analizzati dai team leader e discussi in riunioni per verificarne la qualità e la coerenza rispetto a una serie di criteri concordati e confermati dall'analisi scientifica precedente.
- Le pratiche, sebbene in forma di riassunto, hanno dato al team la possibilità di identificare una "mappa" delle aree di un ecosistema di VET (Istruzione e formazione professionale, IFP) a cui queste pratiche corrispondono. Le categorie principali sono:
  - Governance: Una governance efficace si verifica quando gli attori/parti interessate della società cooperano per risolvere problemi collettivi (Driessen et al., 2012; Gonzalez e Healey, 2005; Kooiman, 1999; Mayntz, 1998). La governance, in contrapposizione al governo, implica l'impegno collaborativo del pubblico nell'affrontare problemi comuni (vedi multilivello, multilateralismo, multi-stakeholder, cittadini inclusi).
  - Gestione delle risorse umane: Le persone sono una variabile molto importante per l'eccellenza inclusiva. La gestione delle risorse umane è il modo in cui le persone vengono selezionate, arruolate, formate, valutate, compensate, aiutate ad uscire.
  - Ricerca e sviluppo: È importante ideare e attuare programmi innovativi di successo o promettenti che possano offrire un'istruzione di migliore qualità o risorse educative alle popolazioni.
  - Insegnamento: Da un punto di vista generale, le pedagogie innovative si concentrano sulla creazione di un ambiente di apprendimento stimolante e favorevole, in cui possa avvenire un apprendimento valido, pertinente e solido. Alcune opinioni si focalizzano sul potenziale creativo e generativo delle pratiche e degli ambienti di insegnamento, altre si concentrano sull'uso di metodi e tecniche creative o, in alcuni casi, sull'apprendimento potenziato dalla tecnologia (RFIIP, p. 6). Le pratiche didattiche sono state suddivise in 3 aree principali:
    - Metodologie inclusive;
    - Sviluppo umano integrale;
    - Sviluppo delle competenze professionali.
  - Mobilità: La mobilità internazionale o nazionale è uno strumento molto efficace per includere soggetti con abilità diverse. Questi soggetti hanno la possibilità di arricchire la loro esperienza di vita e di lavoro visitando contesti sconosciuti e molto stimolanti. Naturalmente, la mobilità è difficile e sono necessarie buone pratiche per gestire l'intero processo e garantire l'apprendimento.
  - Lavoro e transizione al lavoro: L'Organizzazione Internazionale del Lavoro definisce una transizione al lavoro riuscita quando una persona si stabilisce in un'occupazione stabile, definita come un lavoro con un contratto di lavoro, scritto o verbale, che dura per 12 o più mesi (ILO, 2013 e 2015) o, per coloro che non hanno un'occupazione salariale a lungo termine, un lavoro con un'autopercezione di continuità. Quest'area è stata suddivisa in 3 sottoaree:
    - Sviluppo e consolidamento delle competenze;
    - Posizionamento e abbinamento;
    - Coaching sul lavoro.
- La mappatura è stata effettuata principalmente attraverso interviste a più persone che si occupano della stessa pratica, massimizzando l'affidabilità inter-rater fra i valutatori. Questo esercizio di mappatura ha aiutato il team a organizzare le pratiche, a verificare se tutte le aree rilevanti di un ecosistema di IFP fossero coperte da questa raccolta e, infine, a offrire un potenziale tag e a proporre chiari percorsi di apprendimento agli utenti che desideravano una lettura più strutturata.

## Realizzazione

- Le pratiche devono essere omogenee, per poterle confrontare ed essere pronte a fare passi concreti verso la diffusione. Il team ha preparato, discusso e approvato un modello per trasformare i riassunti preliminari in quello che è stato definito un opuscolo di "pratica descrittiva".
- Il modello comprende una descrizione degli elementi necessari per strutturare la pratica, una spiegazione per ogni elemento e un esempio di pratica specifica, creato e condiviso dal team Cometa. Ogni pratica è stata quindi descritta nei seguenti termini:
  1. Nome della pratica in lingua nazionale e in inglese.
  2. Posizione nella Mappatura della pratica, come già detto.
  3. Autore (Organizzazione) della pratica.
  4. *Viaggio di pratica*: Questa sezione è composta da due parti:
    - 4.1. Descrizione sintetica della pratica, per dare al pubblico un messaggio diretto e facilmente comprensibile dello scopo della pratica. Questa parte dovrebbe menzionare: la persona/ente responsabile che fornisce il servizio; i destinatari del soggetto e dell'attività, con una specifica menzione delle categorie con svantaggio e quale svantaggio; le attività svolte per raggiungere l'obiettivo; i principali obiettivi perseguiti attraverso la pratica
    - 4.2. Descrizione approfondita degli elementi principali: una serie di informazioni per spiegare meglio gli elementi della breve frase iniziale (soggetti; utenti finali; funzioni; obiettivi; output). Questa parte ha lo scopo di creare le premesse per una migliore comprensione delle fasi e delle attività descritte in seguito.
  5. Fasi e attività. Le fasi sono parti della pratica con un input e un output definiti. Le fasi sono utili perché abbassano la difficoltà di insegnamento e aumentano la chiarezza. Dopo un elenco esaustivo di tutte le fasi della pratica, è stata richiesta una descrizione di tutte le fasi e delle singole attività di cui ogni fase è composta. La descrizione deve includere le attività della fase e gli obiettivi della fase specifica; i risultati specifici della fase; la durata della fase e il momento specifico in cui viene attuata durante l'anno. Ogni attività include quindi una descrizione di base di ciò che l'attività fa, compresi strumenti e metodi specifici, se rilevanti o fondamentali per raggiungere gli obiettivi dell'attività.
  6. Risorse Metodo: in questa sezione il modello include una descrizione dei principali attori coinvolti (operatori principali e secondari, utenti, eventuali beneficiari indiretti), degli strumenti specifici necessari per eseguire la pratica e degli spazi/luoghi utilizzati nella pratica.
  7. Metodo delle referenze: quando disponibili e se rilevanti, è stato suggerito di includere uno o due riferimenti teorici o documenti (in inglese) dove è possibile trovare maggiori informazioni sulla pratica o sul background scientifico.
- Questo modello ha permesso al team di raccogliere 49 pratiche rilevanti per GIVE in un formato omogeneo, pronto per essere raccolto, assemblato e messo alla prova, rendendo molto semplice la revisione delle pratiche. Queste "pratiche descrittive" sono ora suddivise in questi tre volumi e rappresentano una fonte molto competente di materiali da applicare in contesti desiderosi di spingere l'inclusione come valore essenziale. Una persona (un istruttore, un tutor, un manager, un impiegato) può ottenere approfondimenti ed esempi di inclusione in contesti diversi e variegati. Per facilitare la lettura,

qui si può trovare una descrizione essenziale di ciò che una pratica descrittiva include, degli obiettivi di apprendimento, dei gruppi target, delle risorse necessarie per mettere in atto la pratica, della scalabilità e una descrizione ragionevolmente lunga dell'uso della pratica stessa.

## Revisione paritaria e messa a punto

- Dopo aver completato la raccolta delle pratiche, è stato attuato un processo di revisione tra pari; la revisione è stata condotta su ogni pratica del partner da due revisori di altri due partner diversi, al fine di ridurre al minimo la distorsione dell'autovalutazione.
- Il feedback è stato raccolto, analizzato e condiviso a livello centrale con i partner per aiutarli a perfezionare le loro pratiche descrittive.
- Per migliorare ulteriormente la qualità di questa conoscenza codificata, il team ha deciso di testare almeno due pratiche per ogni partner in focus group composti da diverse parti interessate per capire la loro replicabilità (scalabilità) e l'interesse verso l'argomento trattato.

## Ulteriori sviluppi

- Infine, insieme a tutti i partner del progetto, si è deciso di selezionare un sottoinsieme di pratiche descrittive da trasformare in quelle che il progetto chiama "pratiche insegnabili".
- Una pratica insegnabile è una presentazione di slide basata sulla pratica descrittiva corrispondente. La differenza è che le pratiche descrittive mirano a raccontare i contenuti generali di una pratica per verificare se possa essere compatibile con la propria istituzione. Le pratiche insegnabili sono molto più dettagliate e contengono definizioni e concetti formali per replicare la pratica. Queste pratiche saranno disponibili online e non fanno parte dei volumi, data la dimensione delle slide combinate.

# 1

Nome dello studio:

## **Sessioni individuali di supporto all'unità di educazione inclusiva**

Posizione nella mappatura della pratica

## **Pratiche di insegnamento - Metodologie inclusive**

Autore(i) (Organizzazione)

**MCAST**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1 Descrizione sintetica della pratica

La Inclusive Education Unit (Unità di Istruzione Inclusiva), (IEU) del MCAST offre agli studenti sessioni di supporto individuale. Tale supporto è fornito da un educatore di supporto all'apprendimento (LSE) sotto forma di sessioni settimanali di un'ora ciascuna in matematica, maltese, inglese, informatica, scienze, supporto ai compiti, capacità organizzative, gestione del tempo e abilità di studio. Questo supporto mira a fornire un sostegno supplementare agli studenti che incontrano difficoltà in una delle aree citate, al fine di promuovere l'apprendimento e la progressione del corso.

## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

### 1.2.1 Oggetto

Gli educatori di supporto all'apprendimento supportano gli studenti nelle aree sopra menzionate sia attraverso il lavoro svolto durante le lezioni sia attraverso materiale didattico e attività specificamente preparate.

### 1.2.2 Utenti finali

Gli studenti con e senza una diagnosi formale di Bisogni Educativi Speciali (BES) possono beneficiare del servizio. Questi studenti possono seguire corsi sia nel college/ campus principale che nei campus satellite.

### 1.2.3 Funzioni

Preparare e tenere sessioni settimanali di un'ora per sostenere gli studenti in varie materie/ambiti cruciali per la progressione del corso e il conseguimento delle qualifiche.

### 1.2.4 Obiettivi

Sostenere gli studenti nei loro studi presso il college, promuovendo così l'istruzione e la formazione continua che portano a migliori opportunità di lavoro e qualità della vita.

### 1.2.5 Risultati

La richiesta di supporto da parte dello studente si traduce in sessioni effettive che affrontano le sfide di apprendimento identificate. Tale supporto viene anche registrato digitalmente, creando così dati preziosi, particolarmente importanti per la valutazione e il miglioramento del servizio.

# 2. Fasi e attività

Elenco delle fasi della pratica "Sessioni di supporto individuale IEU":

- Fase 1: Richiesta di sessioni di supporto individuale
- Fase 2: Elaborazione delle domande
- Fase 3: Consegna di sessioni di supporto individuale
- Fase 4: Monitoraggio dei progressi e dell'impegno degli studenti

## 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività

### Fase 1: Richiesta di sessioni di supporto individuale

L'obiettivo principale di questa fase è raggiungere gli studenti che necessitano di ulteriore supporto. Questo avviene attraverso un modulo di domanda online, adatto a dispositivi mobili e desktop, disponibile in inglese e maltese e dotato di Text-To-Speech integrato e di altre opzioni di accessibilità. Per aumentare la probabilità che gli studenti presentino la domanda, vi sono richieste informazioni minime e il sistema raccoglie il resto dei dettagli. La domanda può essere completata e inviata in 50 secondi. Essendo un modulo online, i dati vengono ricevuti istantaneamente dall'IEU che li elabora di conseguenza. Ciò consente inoltre all'IEU di rispondere alle domande degli studenti degli istituti satelliti con la stessa rapidità di quelle degli studenti del campus centrale del College.

#### Attività 1A: Presentazione della domanda

Le domande per le sessioni di supporto individuale vengono presentate tramite il modulo DOC 247 IEU Support Sessions, che è un modulo online dotato di funzioni di accessibilità come Text-To-Speech, opzione doppia lingua, ingrandimento del testo ecc. Il modulo è disponibile sul sito web del Collegio. Il link per l'iscrizione può essere facilmente inoltrato agli studenti tramite il loro indirizzo e-mail. Per completare la domanda, gli studenti devono accedere con il loro account ufficiale dell'università. Ciò consente all'IEU di richiedere informazioni minime, poiché i dati degli studenti vengono raccolti automaticamente attraverso il sistema. È preferibile che gli studenti carichino l'orario del loro corso, in modo che la sessione di supporto individuale possa essere assegnata di conseguenza. Se gli orari non sono stati caricati, l'IEU può accedervi attraverso il sistema di gestione delle informazioni sugli studenti online del college. Inoltre, gli studenti sono invitati a suggerire due giorni e orari in cui preferirebbero che fosse programmata la sessione di supporto individuale. Queste informazioni aiutano a velocizzare il processo di assegnazione delle sessioni e aumentano la probabilità che gli studenti mantengano una frequenza costante.

La domanda può essere presentata anche a nome degli studenti da persone che svolgono un ruolo attivo nella loro formazione. Questi includono, ma non solo, docenti, LSE (Educatore di supporto all'apprendimento), studenti tutor, coordinatori dei servizi di supporto, direttori, vicedirettori e genitori/tutori legali. Prima di presentare le domande per conto degli studenti, le persone che presentano la domanda dovrebbero idealmente rendere gli studenti consapevoli delle aree in cui hanno bisogno di sostegno e informarli che verrà presentata una domanda nel loro interesse personale. Se ciò non fosse così semplice a causa della delicatezza del caso, si potrebbe comunque presentare una domanda con la sezione relativa alla consapevolezza degli studenti sulla domanda debitamente contrassegnata come "No". L'IEU discuterà quindi le esigenze degli studenti con la persona che ha presentato la domanda e si metterà in contatto con gli studenti in modo sensibile e solidale.

L'argomento/ambito in cui si richiede il supporto è chiaramente indicato nel modulo di domanda attraverso un menu a tendina. Si accettano anche ulteriori commenti. Ciò consente allo studente di essere specifico nella sua richiesta e di presentare più domande, se necessario. È inoltre fondamentale per gli esercizi di raccolta dati e per scopi statistici.

Le domande possono essere presentate a partire dal primo giorno dell'anno accademico, ma le sessioni di supporto iniziano a novembre. Questo lasso di tempo consente agli studenti di comprendere meglio le aree in cui necessitano di supporto e permette all'amministrazione dell'IEU di elaborare efficacemente le richieste in un periodo così intenso.

Le domande possono essere presentate in qualsiasi momento dell'anno accademico per due motivi principali:

1. Gli studenti potrebbero voler iniziare il corso senza sessioni di supporto per valutare il livello di prestazione richiesto ed esplorare i modi per farcela in modo indipendente. Se gli studenti dovessero rendersi conto che in quel momento non è necessario un supporto aggiuntivo, potranno comunque presentare una domanda in un secondo momento. Se gli studenti decidono di fare domanda dopo il periodo di valutazione iniziale senza sessioni di supporto, avranno avuto l'opportunità di identificare meglio le loro aree di bisogno e saranno quindi in grado di richiedere un supporto più specifico.
2. Le sessioni di supporto possono essere distribuite in un periodo definito, piuttosto che durante l'intero anno accademico. Questi provvedimenti sono orientati a sostenere gli studenti nel raggiungimento di una particolare abilità (ad esempio, l'utilizzo di un ausilio tecnologico assistivo) o nel completamento di un compito specifico (ad esempio, un compito). Il numero e il periodo delle sessioni di supporto in questi casi saranno determinati dalla padronanza dell'abilità da parte dello studente o dalle scadenze previste.

## **Fase 2: Formazione specifica sulle competenze tecniche**

Questa fase mira a identificare le esigenze dello studente, assegnare gli LSE e comunicare i dettagli alle parti interessate. Il primo passo viene fatto attraverso la comunicazione via e-mail e telefono. La seconda e la terza fase si svolgono attraverso il sistema automatizzato dedicato progettato dall'IEU. In questo modo l'IEU può completare la Fase 2 in 5-10 minuti.

### Attività 2A: Chiarimenti e identificazione del supporto richiesto

I dati inviati tramite il modulo di domanda online sono automaticamente raccolti in un database online accessibile ai funzionari e al personale amministrativo dell'IEU. Tali dettagli includono l'argomento/ambito in cui è richiesto il supporto. Nella maggior parte dei casi queste informazioni forniscono una chiara indicazione del supporto necessario. Nei casi in cui le richieste necessitano di chiarimenti, l'IEU contatta gli studenti o i loro referenti per ottenere una migliore comprensione delle sfide degli studenti.

### Attività 2B: Assegnazione di LSE e programmazione

L'IEU verifica quali LSE sono disponibili nei giorni e nelle fasce orarie proposte dallo studente nella domanda. Se non ci sono LSE disponibili, la sessione viene programmata di conseguenza. Ciò avviene attraverso il sistema online automatizzato progettato a tale scopo.

Inoltre, gli LSE vengono assegnati in base alla loro competenza nella materia/ambito richiesto. Alcuni LSE possono essere più forti nelle lingue, nelle materie matematiche, nelle materie professionali o negli ambiti di studio. Queste considerazioni sono fondamentali per garantire un'assistenza efficace agli studenti e una maggiore soddisfazione lavorativa degli LSE.

Le sessioni di supporto individuale si svolgono preferibilmente nelle sale dedicate dell'IEU. Nei casi in cui ciò non sia possibile, l'IEU si mette in contatto con altri dipartimenti per prenotare le stanze necessarie. In alcuni casi, a seconda del livello dello studente e del tipo di supporto richiesto, le sessioni possono essere tenute anche online attraverso la piattaforma ufficiale di videoconferenza adottata dal Collegio (Microsoft Teams).

Se l'argomento/il dominio richiesto non rientra nelle competenze dell'IEU, la richiesta non può essere soddisfatta. Ciononostante, l'IEU si adopera per indirizzare la domanda ad altri enti del Collegio in grado di soddisfare, almeno in parte, la richiesta di sostegno. Per raggiungere questo obiettivo, l'IEU lavora a stretto contatto con altri dipartimenti, tra cui in particolare l'Unità di supporto all'apprendimento.

### Attività 2C: Comunicare alle parti interessate

Una volta assegnato un LSE, i dettagli della sessione di supporto individuale vengono automaticamente comunicati allo studente, ai genitori/tutori legali (se lo studente acconsente a tale passaggio), al rispettivo LSE, al referente (se applicabile) e a tutti i docenti che insegnano allo studente. Questa pratica mira a coinvolgere tutte le parti interessate e a promuovere un approccio collettivo di sostegno alle sfide dello studente. Tali comunicazioni avvengono attraverso le caselle di posta elettronica ufficiali del Collegio. Allo studente e all'LSE viene inviato anche un invito al calendario sulla piattaforma adottata dal Collegio (Microsoft Outlook / Teams).

### **Fase 3: Stage in azienda**

L'obiettivo di questa fase è quello di fornire un supporto pertinente e regolare agli studenti. Questo avviene attraverso le sessioni di supporto individuale programmate, che in genere hanno una durata di un'ora alla settimana. Ulteriori ore possono essere assegnate caso per caso.

### Attività 3A: Consegna e manutenzione della sessione

Dopo l'attività 2C, le sessioni di supporto individuale iniziano immediatamente, in genere il giorno feriale successivo a quello in cui sono programmate. Il supporto necessario viene discusso durante la prima sessione. Ciò consente all'LSE di valutare le esigenze dello studente e di elaborare un piano di sostegno. Pertanto, gli studenti sono tenuti a portare con sé un campione dei compiti per i quali hanno bisogno di supporto. Gli LSE possono assegnare agli studenti compiti a casa da completare entro la sessione successiva.

Le sessioni hanno una durata settimanale di un'ora e possono essere distribuite nell'arco di un intero anno accademico. Le sessioni sono programmate durante i periodi liberi in base all'orario dello studente. In questo modo, gli studenti non si scontrano con le lezioni programmate e non vengono mai allontanati dalle lezioni per partecipare alle sessioni.

Gli studenti che necessitano di un supporto simile possono essere raggruppati e supportati attraverso sessioni comuni.

Le sessioni possono essere riprogrammate in base alle esigenze dell'IEU o a cambiamenti negli orari degli studenti.

Gli studenti di età pari o superiore a 16 anni possono decidere di interrompere le sessioni di supporto, anche se queste erano previste per l'intero anno accademico. Questa decisione spetta interamente agli studenti, che devono assumersene la responsabilità. Nel caso di studenti di età inferiore ai 16 anni, è necessario richiedere il consenso dei genitori/tutori legali. Per richiedere l'interruzione delle sessioni di supporto gli studenti sono tenuti a compilare e firmare il DOC 263 Dichiarazione di interruzione delle sessioni di supporto IEU. Il modulo deve essere firmato dai genitori/tutori legali dello studente nel caso di studenti di età inferiore ai 16 anni.

### Attività 3B: Collegamento con i docenti

Se necessario, gli LSE possono mettersi in contatto con i rispettivi docenti che insegnano a un determinato studente per garantire un piano di sostegno efficace e un approccio comune nell'assistenza fornita. Tale collaborazione può avvenire verbalmente, tramite e-mail e/o condividendo le risorse didattiche e il materiale trattato durante le lezioni e le sessioni di supporto individuale attraverso cartelle online condivise.

### **Fase 4: Registrazione e monitoraggio**

Questa fase ha lo scopo di registrare e valutare il supporto fornito dall'LSE e di monitorare l'impegno dello studente. Ciò avviene attraverso incontri di valutazione regolari e discussioni tra gli LSE e il funzionario IEU responsabile, nonché attraverso l'applicazione mobile dedicata che registra il supporto fornito e l'impegno dei discenti. La registrazione dell'assistenza fornita dall'app richiede in genere un massimo di 2 minuti.

#### Attività 4A: Supporto alla registrazione

Il supporto fornito in ogni sessione di sostegno individuale viene registrato attraverso un'applicazione mobile appositamente progettata dall'IEU. Gli LSE possono accedere a tutti i dati relativi alle sessioni di supporto individuale da loro erogate. Se uno studente sta svolgendo più sessioni di supporto individuale in materie/domini diversi con vari LSE, gli LSE coinvolti possono anche visualizzare i record di supporto inseriti da ciascun LSE. Tutti i dati sono archiviati in un database online e possono essere consultati dalla direzione dell'UIE in qualsiasi momento. Ciò consente di accedere in tempo reale alle informazioni sull'assistenza fornita e permette alla direzione di intraprendere azioni di supporto immediate ed efficaci quando necessario. I dati vengono conservati anche da un anno accademico all'altro. Ciò consente agli LSE di basarsi sul sostegno fornito negli anni precedenti.

#### Attività 4B: Monitoraggio dei progressi e dell'impegno dello studente

Il registro dei lavori presentati attraverso l'app dedicata è monitorato da un funzionario dell'IEU in posizione manageriale che può ottenere una panoramica generale delle strategie adottate dagli LSE e delle risorse utilizzate. Si tengono inoltre incontri regolari con ogni LSE per valutare i progressi dei rispettivi studenti e discutere ulteriori strategie di apprendimento.

Anche le presenze degli studenti vengono registrate tramite l'app. Gli studenti sono tenuti a frequentare regolarmente le sessioni di supporto individuale e a completare i compiti assegnati dall'LSE.

Gli studenti sono tenuti a rispettare la fascia oraria delle sessioni. Se non possono partecipare, devono informare preventivamente il rispettivo LSE, preferibilmente tramite l'account di posta elettronica ufficiale del Collegio, e fornire una ragionevole giustificazione.

La mancata partecipazione a 3 sessioni consecutive senza una valida giustificazione comporta l'interruzione automatica del servizio. Gli studenti che mancano regolarmente alle sessioni possono essere invitati dall'IEU a fornire una spiegazione. Poiché la partecipazione alle sessioni di supporto è volontaria, non è legata alla politica di frequenza del Collegio.

## 3. Risorse

### **Attori:**

- Studenti: Gli studenti che frequentano i corsi nei 3 campus satellite possono beneficiare di sessioni di supporto individuale.
- Educatore di supporto all'apprendimento: LSE da parte del personale dell'UIE. Svolgono un ruolo cruciale nel supportare gli studenti in vari ambiti e tra più istituti e livelli di corso. Il loro sostegno è direttamente collegato alla motivazione degli studenti, alla progressione dei corsi e al miglioramento delle esperienze di apprendimento degli studenti.
- Funzionari dell'unità di educazione inclusiva/amministrazione: Queste persone si occupano di assegnare il supporto richiesto, di comunicare con tutte le parti interessate e di impegnarsi in attività di follow-up per garantire che il supporto fornito sia pertinente ed efficace.

### **Strumenti:**

- App mobile dedicata: Un'applicazione progettata dal vicedirettore dell'IEU che consente di registrare in modo efficiente il supporto fornito. L'app è anche collegata a database online a cui possono accedere i funzionari/amministrazione/gestione dell'IEU per rendere effettive le decisioni tempestive, come richiesto.
- Modulo di iscrizione online: Il modulo di richiesta utilizzato dagli studenti o dagli arbitri per richiedere le Sessioni di sostegno individuale. È progettato sulla rispettiva piattaforma adottata dall'Accademia (Microsoft Forms) ed è collegato a database online (Microsoft SharePoint) a cui si può accedere dall'UIE.

- Risorse didattiche: Risorse utilizzate dagli LSE durante le sessioni di supporto individuale.

**Spazi:**

Questa pratica richiede una stanza per l'erogazione delle sessioni di supporto. In caso di sessioni di supporto individuale tenute online, è necessario che il rispettivo LSE utilizzi un computer dotato del software ufficiale di videoconferenza del Collegio (Microsoft Teams).

## 4. Riferimenti

- DOC 247 Modulo di richiesta / rinvio per le sessioni di supporto IEU
- DOC 263 Dichiarazione di rinuncia alle sessioni di supporto IEU
- DOC 250 Fornitura di sessioni di supporto individuale IEU Procedura (attualmente in fase di revisione per riflettere il passaggio a un processo digitale automatizzato)

# 2

Nome dello studio:

**Forum dei giovani**

Posizione nella mappatura della pratica

**Governance**

Autore(i) (Organizzazione)

**Omnia**



# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1. Descrizione sintetica della pratica

Il Forum dei giovani è un gruppo di giovani volontari provenienti da diversi laboratori che si riuniscono regolarmente. Il Forum dei giovani offre ai giovani l'opportunità di avere un impatto sulle questioni che sono importanti per loro nei Laboratori per i giovani. L'obiettivo è promuovere il senso di comunità e di benessere nei laboratori giovanili e sostenere la partecipazione e l'empowerment sociale dei giovani. (Il Forum della gioventù è in pausa da marzo 2020 a causa della situazione del Covid-19.) Le operazioni saranno riavviate nella primavera del 2021)

## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

### 1.2.1. Soggetti

Il Forum dei giovani è aperto a tutti i giovani volontari dei laboratori giovanili di Omnia. I giovani che partecipano ai laboratori hanno un'età compresa tra i 17 e i 29 anni, non hanno un posto di lavoro o di studio o si trovano comunque in una situazione di vita difficile. Presso i laboratori sono impegnati in una prova di lavoro o in attività lavorative riabilitative; inoltre, i laboratori hanno anche apprendisti in vari settori.

Il coach di gruppo e lo studente in apprendistato, nel campo della consulenza giovanile e comunitaria, guidano e assistono i giovani nelle attività del Forum della Gioventù. Se necessario, alle riunioni del Forum della Gioventù saranno invitati anche istruttori di laboratorio o responsabili di varie professioni per portare prospettive o discutere le proposte dei giovani.

### 1.2.2 Utenti finali

Le attività del Forum dei Giovani hanno lo scopo di promuovere il senso di comunità e il benessere dei Laboratori dei Giovani. I temi da affrontare nascono dai desideri e dalle esigenze dei giovani nei laboratori e le attività da svolgere, come eventi, campagne o acquisizioni, sono rivolte a tutti i giovani dei Laboratori giovanili. Le questioni che promuovono il Forum dei giovani possono riguardare anche il personale del laboratorio.

### 1.2.3 Funzioni

Il Forum dei giovani fa parte delle attività comunitarie dei Laboratori per i giovani e la partecipazione si svolge nei giorni feriali nell'ambito delle giornate di lavoro dei giovani. Il Forum dei giovani è un gruppo di giovani volontari che si riunisce a un orario concordato per discutere di questioni comuni. Il gruppo è aperto a tutti i giovani dei laboratori, che possono partecipare in qualsiasi momento.

Il Forum dei giovani è una co-creazione in cui i giovani svolgono un ruolo attivo. Il Forum della Gioventù consente la pratica delle riunioni, ad esempio i giovani scelgono tra loro un presidente e un segretario per le riunioni e prendono accordi per la riunione e altre disposizioni necessarie. L'allenatore di gruppo e l'apprendista partecipano alle riunioni del Forum della gioventù e aiutano i giovani nelle diverse fasi del Forum della gioventù. Tuttavia, l'intenzione è rendere i giovani il più possibile indipendenti nel mantenere le attività e nell'assumersi le proprie responsabilità.

Nel Forum della Gioventù, i giovani possono raccogliere suggerimenti e idee per lo sviluppo e, se possibile, realizzarli. Ad esempio, il Forum della Gioventù



può proporre idee e organizzare workshop, campagne, eventi o suggerire nuovi modi di fare o acquisizioni. I suggerimenti possono anche riguardare, ad esempio, il comfort o la comodità dell'ambiente del laboratorio. Se necessario, un rappresentante del Forum dei giovani può partecipare alle riunioni del personale per presentare le opinioni dei giovani.

Uno dei futuri obiettivi di sviluppo del Forum dei Giovani è lo sviluppo e l'implementazione delle pratiche di peer tutoring (istruzione tra pari) mancanti nei Laboratori per i Giovani di Omnia, in collaborazione con il coach di gruppo.

#### 1.24 Obiettivi

Lo scopo del Forum dei giovani è quello di promuovere le opportunità dei giovani di fare la differenza. L'obiettivo è quello di aumentare l'empowerment e l'inclusione dei giovani, sia nella comunità del laboratorio che, più in generale, nei loro ambienti di vita e nella società. Inoltre, il Forum dei giovani rafforza la capacità di studiare e lavorare fornendo opportunità, ad esempio, per le capacità di cooperazione e per la pratica dell'incontro.

L'obiettivo del Forum dei Giovani è promuovere il senso di comunità e di benessere attraverso laboratori giovanili e l'empowerment sociale dei giovani. Partecipare allo sviluppo di questioni comuni e far emergere il proprio punto di vista sono competenze essenziali nella vita lavorativa odierna.

#### 1.25 Risultati

Il Forum dei Giovani può realizzare diversi eventi e attività in base ai desideri dei giovani, o con i suggerimenti dei giovani, i laboratori possono essere utilizzati per acquisire qualcosa di interesse comune. Ad esempio, nei precedenti periodi operativi sono stati organizzati eventi per San Valentino e il Primo Maggio ideati dai giovani e realizzati in collaborazione con il personale, e sono state acquistate insegne più chiare per l'interno dei laboratori su iniziativa dei giovani. In passato, grazie alle iniziative del Forum dei giovani, sono state acquistate anche attrezzature sportive e una cassa frigorifera per le merendine.

Partecipando al Forum della Gioventù, i giovani acquisiscono una preziosa esperienza di empowerment in un ambiente di laboratorio. Grazie a queste attività, rafforzano anche le loro capacità di studio e di lavoro, ad esempio cooperando e adottando pratiche di incontro. La partecipazione a un forum di giovani offre l'opportunità di esercitarsi ad assumere responsabilità e ad agire in una varietà di ruoli. Con questi, il giovane può creare una comprensione dei propri punti di forza e di se stesso come attore attivo.

## 2. Fasi e attività

Elenco delle fasi del "Forum dei giovani":

- Fase 1: Avvio del Forum dei giovani dopo una pausa
- Fase 2: Conoscere il Forum dei Giovani e gli incontri regolari
- Fase 3: Attuazione delle idee

### 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività

#### Fase 1: Avvio del Forum dei giovani dopo una pausa

Il Forum della Gioventù è in pausa da marzo 2020 a causa della situazione del Covid-19. Le operazioni saranno riavviate nella primavera del 2021. Questa fase descrive le attività relative all'avvio del Forum dei giovani, che è responsabilità dell'allenatore del gruppo e dell'apprendista.

### Attività 1A: Identificare le esigenze

Sulla base del feedback e dei desideri dei giovani, i workshop identificano la necessità di attività comunitarie in cui i giovani possano avere un impatto sui propri affari. Il Forum dei giovani ha risposto a questa esigenza fino a marzo 2020 e c'è il desiderio di rilanciare le attività dopo la pausa. L'allenatore del gruppo pianifica un momento adatto per convocare i giovani e discutere del Forum dei giovani.

### Attività 1B: Preparazione della riunione

L'allenatore del gruppo si prepara all'incontro leggendo i verbali del Forum dei Giovani degli anni precedenti. Inoltre, durante il proprio lavoro, l'allenatore di gruppo discute con i giovani dei diversi laboratori, raccogliendo i desideri e le idee dei giovani per promuovere il senso di comunità.

### Attività 1C: Laboratorio per i giovani

Durante i Laboratori per i giovani sarà organizzata una sessione di discussione aperta per i giovani, dove tutti i volontari potranno confrontarsi su temi comuni e conoscersi. L'incontro può essere un momento di conversazione in stile caffè, a bassa soglia. Il coach del gruppo è responsabile dello svolgimento dell'incontro e presenta le idee e i desideri dei giovani che si sono presentati in diversi contesti e le attività del Forum dei Giovani negli anni precedenti. L'incontro illustra le attività del Forum dei Giovani, concorda sul futuro e sulle pratiche.

## **Fase 2: Conoscere il Forum dei Giovani e partecipare alle riunioni periodiche**

L'obiettivo della fase è far conoscere l'idea e lo scopo del Forum dei Giovani nei Laboratori dei Giovani di Omnia. Attraverso le attività della fase, il Forum dei giovani sarà implementato per "assomigliare ai giovani" ed essere incorporato nelle attività dei laboratori. Le attività del Forum dei giovani sono continue e vivono in base alle opinioni dei giovani coinvolti. Questa fase descrive le condizioni al contorno dell'attività.

### Attività 2A: Riunioni e incontri

Il Forum dei Giovani si riunisce regolarmente, circa una volta al mese o più spesso, se necessario, nei locali dei Laboratori Giovani di Omnia. Ogni incontro dura 1-2 ore e prevede la redazione del verbale della riunione, che viene salvato nella cartella Squadre del Forum dei giovani. Il coach del gruppo e l'apprendista partecipano alle riunioni del Forum della Gioventù e forniscono indicazioni quando necessario. Tuttavia, l'intenzione è che i giovani si assumano il più possibile la responsabilità di mantenere le loro attività. L'obiettivo degli incontri è che i giovani discutano di questioni che li riguardano e promuovano insieme proposte di sviluppo.

Ad esempio: Sette giovani provenienti da diversi laboratori giovanili si sono riuniti in occasione del primo incontro del Forum dei giovani nella primavera del 2022. Hanno discusso in modo informale delle idee relative ai laboratori per i giovani e hanno fissato il prossimo incontro. Un'idea emersa durante l'incontro era il desiderio di un'attività di svago regolare a cui tutti potessero partecipare e che promuovesse la sperimentazione di diversi sport e l'incontro reciproco. È stato suggerito di praticare lo yoga, organizzare mostre d'arte o passeggiate nella natura. Tutti i partecipanti hanno concordato sulla necessità di maggiori informazioni sui desideri dei giovani e di una votazione per le opportunità di diversione. Uno dei giovani aveva il ruolo di segretario e scriveva il verbale della riunione.

### Attività 2B: Partecipazione dei giovani

Ogni giovane può partecipare alle riunioni del Forum della Gioventù, se lo desidera. Il Forum dei giovani opera all'interno dell'orario di lavoro dei giorni di workshop. La partecipazione al Forum dei giovani può anche sostenere gli obiettivi personali del giovane per il suo lavoro in laboratorio.

Insieme ai giovani attivi del Forum della Gioventù, il coach del gruppo è responsabile di garantire che i nuovi giovani che iniziano a frequentare i laboratori conoscano il Forum della Gioventù. I giovani

sono informati attraverso una guida del workshop distribuita ai principianti, annunci su Teams, incontri di gruppo e sessioni informative congiunte durante i workshop.

I giovani che partecipano attivamente al Forum della Gioventù potrebbero anche fungere da tutor alla pari per i principianti e gli altri. L'utilizzo dell'uguaglianza potrebbe motivare e incoraggiare i giovani a partecipare non solo al lavoro di laboratorio, ma anche alle attività comuni.

#### Attività 2C: Pratiche di incontro

Il coach di gruppo e l'apprendista sono responsabili della presentazione e dell'orientamento delle pratiche di incontro e ne controllano l'attuazione. Le riunioni si svolgono in conformità con il verbale della riunione. Ad ogni riunione si eleggono un presidente e un segretario che, se possibile, sono scelti in anticipo per la riunione successiva. Anche le pratiche di voto sono concordate congiuntamente.

Durante la riunione si segue l'ordine del giorno e si discutono gli argomenti precedenti e altre questioni. I partecipanti sono liberi di esprimere le loro opinioni e i loro suggerimenti e, se necessario, il coach può incoraggiare i partecipanti a riflettere e a esprimere le loro idee. È anche possibile votare tra più proposte.

#### Attività 2D: fornitura di informazioni

Dal punto di vista dei giovani, si concordano i mezzi di informazione più appropriati e chi è responsabile delle informazioni in un determinato momento. Possono utilizzare le proprie capacità per creare un annuncio o chiedere assistenza. I Laboratori per i giovani di Omnia dispongono di una piattaforma informativa, utilizzata anche per informare sul Forum dei giovani. Sono naturalmente utilizzati altri canali di informazione, secondo l'opinione dei partecipanti.

Il coach del gruppo è responsabile, insieme ai partecipanti attivi al Forum della Gioventù, del fatto che tutti i giovani che partecipano ai laboratori giovanili siano a conoscenza del Forum della Gioventù. Essi vengono informati al riguardo tramite la guida ai laboratori per i giovani, gli annunci su Teams, le riunioni di gruppo e altri incontri informativi.

Attività 2E : Raccolta di idee, suggerimenti per lo sviluppo e feedback attraverso i workshop Per far emergere le prospettive del maggior numero possibile di giovani, potete suggerire qualcosa al Forum dei giovani, anche se non volete partecipare alle riunioni. Si concorda un modo adeguato per raccogliere idee e feedback, attraverso una cassetta delle idee e/o una versione elettronica. Il coach di gruppo può anche ricordare ai giovani di portare le loro idee al Forum dei giovani. Il coach di gruppo fornisce un feedback regolare ai partecipanti al Forum dei giovani.

### **Fase 3: Attuazione delle idee**

Lo scopo di questa fase è descrivere come saranno messe in pratica le questioni sollevate dal Forum dei giovani.

#### Attività 3A: Selezioni di idee

I giovani decidono alla riunione del Forum dei giovani quali idee promuovere. Se ci sono più idee, ci sarà una votazione. Tutte le idee saranno riportate nel verbale della riunione, in modo che sia sempre possibile ritornare su di esse, se necessario. È possibile avere diverse idee / proposte allo stesso tempo. Il coach di gruppo aiuta e guida i partecipanti a definire le priorità delle proposte.

### Attività 3B : Presentazione delle idee

I giovani presentano le loro proposte dalla riunione del Forum della Gioventù al coach del gruppo e, se necessario, al facilitatore del laboratorio e al responsabile dell'unità. Come concordato, uno dei giovani può anche partecipare alle riunioni del personale per parlare delle loro prospettive, se necessario. Si possono inoltre ottenere ulteriori informazioni da un soggetto idoneo per supportare l'ideazione e il processo decisionale. Avverrà una discussione comune tra il personale sulla possibilità di realizzare le proposte,

### Attività 3C: Attuazione delle idee

Durante la fase di attuazione dell'idea o della proposta di sviluppo, si concordano le modalità pratiche, come la suddivisione delle responsabilità, i tempi, l'eventuale budget e le informazioni nei workshop. Si decide inoltre se raccogliere un feedback sull'attuazione.

Ciò viene discusso durante la riunione del Modulo giovani e tutte le decisioni vengono annotate nel verbale della riunione.

Esempio: I giovani volevano organizzare un evento di San Valentino nei laboratori. I partecipanti e gli ospiti hanno realizzato cartoline, guardato video e si sono incontrati durante la colazione. Per rendere possibile tutto ciò, è stato necessario che tutti i giovani presenti ai laboratori e le guide dei laboratori realizzassero gli accordi. Il responsabile dell'officina ha approvato il bilancio dell'evento.

## 3. Risorse

### **Attori:**

- Giovane in prova o in lavoro riabilitativo: Un giovane disoccupato, di età compresa tra i 17 e i 29 anni, residente nella regione di Espoo, può partecipare alle attività del laboratorio giovanile. A seconda della situazione individuale, i giovani hanno un contratto per una prova di lavoro o per attività lavorative riabilitative. Ogni giovane ha obiettivi individuali per il periodo del Laboratorio della gioventù e la partecipazione al Forum della gioventù può sostenere i suoi obiettivi. I giovani sono considerati esperti attivi che conoscono le esigenze degli altri giovani.
- Allenatore di gruppo: Un coach di gruppo collabora con i coach degli altri laboratori e organizza attività per piccoli gruppi, con l'obiettivo di aiutare i giovani a integrarsi nei laboratori e a migliorare le loro abilità sociali. Il coach di gruppo è responsabile dell'organizzazione delle attività del Forum dei Giovani. Funge anche da istruttore sul posto di lavoro per i giovani in formazione che partecipano attivamente alle attività del Forum della Gioventù. Il coach di gruppo è responsabile di fornire ai giovani compiti adeguati per raggiungere gli obiettivi di apprendimento.
- Istruttore del workshop: Ogni laboratorio ha un istruttore specializzato in uno specifico settore professionale. Il Forum dei Giovani può invitare i tutor dei laboratori alle riunioni e portare il loro punto di vista professionale alla discussione comune. Ad esempio, durante le riunioni del Forum dei giovani nella primavera del 2022, un istruttore di laboratorio della sezione di assistenza sociale e sanitaria ha condiviso l'esperienza con i giovani. Gli istruttori del workshop, così come tutti i membri dello staff, possono suggerire un argomento da discutere nel Forum dei Giovani - argomento per il quale sono necessarie le opinioni dei giovani

- Ad esempio, le procedure di feedback sono state sviluppate in base alle idee dei partecipanti al Forum dei giovani.
- Coach individuale: I coach individuali sostengono i giovani in molti modi durante il periodo del workshop, comprese le abilità di gestione della vita e della quotidianità. Inoltre, sostengono i giovani nella ricerca dei servizi giusti e li guidano nei piani di studio o professionali. Il Forum dei Giovani può avvalersi dell'esperienza professionale dei singoli coach e invitarli alle riunioni.
- Responsabile del servizio: Il Forum dei giovani può anche avere bisogno del parere dei responsabili dei servizi dei Laboratori giovanili per la pianificazione e la realizzazione delle proprie idee. I responsabili dei servizi hanno una profonda comprensione e visione delle attività di Youth Workshop nel loro complesso e come parte dell'intera organizzazione formativa. I responsabili dei servizi approvano anche i bilanci relativi agli eventi o agli acquisti.
- Tutor alla pari (peer tutor): Non esiste una procedura stabilita per i peer tutor, ma ne è stata individuata la necessità. I partecipanti al Forum dei giovani potrebbero fungere da tutor alla pari per gli altri giovani e, allo stesso tempo, sviluppare le procedure. I peer tutor potrebbero aiutare i nuovi arrivati con questioni pratiche, introdurli alle procedure dei laboratori e presentare gli ambienti di lavoro. Hanno anche potuto condividere le loro esperienze e dare consigli pratici su come agire nei laboratori giovanili. Inoltre, il loro ruolo potrebbe essere quello di promuovere l'integrazione dei giovani nelle comunità dei laboratori giovanili.

## Strumenti

- Procedure di riunione: I partecipanti alle riunioni del Forum della Gioventù praticano le normali procedure di riunione. Le buone e note pratiche consentono di garantire la parità di trattamento e un'atmosfera sicura per i partecipanti. È un luogo in cui i partecipanti possono familiarizzare con le varie procedure di riunione e identificare almeno i metodi di riunione. Gli incontri sono sempre annunciati in anticipo tramite la piattaforma Teams e talvolta anche tramite poster nei laboratori. All'inizio della riunione si nominano un presidente e un segretario- tutti possono mostrare interesse per i compiti, le persone vengono votate, se necessario. Il presidente conduce la discussione secondo l'ordine del giorno e il segretario prende appunti. La stessa persona può ricoprire il ruolo di presidente e di segretario. Si trattano i verbali della riunione precedente e i nuovi argomenti da discutere. Si concorda l'ora della prossima riunione. Il presidente chiude la riunione e il segretario salva il verbale in Teams. Il coach di gruppo e l'apprendista danno supporto al buon andamento dell'incontro, guidano la discussione, se necessario, ed esprimono le loro opinioni sulla discussione comune.
- Verbale elettronico della riunione: I verbali delle riunioni si redigono ogni volta con un programma di videoscrittura e si salvano nella piattaforma comune Teams, dove c'è un canale separato per le attività del Forum dei Giovani. Il verbale viene redatto da uno dei partecipanti selezionati all'inizio (giovane, apprendista o coach di gruppo). La forma del verbale è realizzata secondo il modello formale ed è possibile aggiungere argomenti già prima della riunione. Luogo, ora, partecipanti, presidente, segretario e argomenti dell'ordine del giorno sono inclusi nel verbale.
- Team per la condivisione di informazioni e file: La piattaforma Teams viene utilizzata per informare sulle attività, salvare i feedback e le idee e condividere altri materiali comuni. È anche possibile partecipare online via Teams alle riunioni del Forum della Gioventù. Inoltre, le discussioni di gruppo consentono ai partecipanti attivi di pianificare eventi o di reagire rapidamente agli argomenti che richiedono una reazione rapida.
- Raccolta di idee/feedback: Tutti i laboratori giovanili hanno accesso ai verbali delle riunioni del Forum dei giovani. Inoltre, le nuove idee presentate e discusse durante le riunioni sono di libero accesso a tutti tramite i Team e i commenti e i feedback sono richiesti a tutti. Si chiede anche un feedback sulle attività del Forum della Gioventù e in particolare sugli eventi. Per la raccolta di idee e feedback si utilizzano sia carte tradizionali che soluzioni digitali, come i pad. I link alle soluzioni e alle piattaforme digitali sono condivisi tramite Teams.

---

La raccolta di idee e feedback consente una maggiore possibilità di condivisione delle idee nei giovani e che rende più trasparenti le attività del Forum della Gioventù.

- Utilizzo di conoscenze e competenze: Il Forum dei Giovani può anche invitare alle riunioni e agli eventi un coach di laboratorio, un coach personale o il responsabile della sezione di laboratorio per condividere le proprie esperienze e competenze. È anche possibile cercare esperti al di fuori dei laboratori giovanili. L'esperienza e le competenze dei giovani che partecipano al Forum dei giovani vengono naturalmente utilizzate anche in diverse occasioni. Ad esempio, essi possono creare poster e utilizzare le proprie competenze professionali in questo modo. I giovani possono anche avere altri hobby o competenze che possono essere utilizzati nelle attività del Forum della gioventù.
- Eventi che promuovono l'inclusione e il senso di comunità: Il Forum dei Giovani può pianificare e organizzare eventi che rispondano alle esigenze dei giovani e che siano aperti a tutti. Ad esempio, nella primavera del 2022 il Forum dei giovani ha organizzato un "Caffè del benessere" per promuovere il senso di comunità nei laboratori e avviare una discussione sulla salute mentale. Il coach di gruppo e l'apprendista collaborano all'organizzazione degli eventi, così come gli allenatori di laboratorio che possono essere invitati a partecipare, se necessario.
- Certificato di partecipazione al Forum della Gioventù: I giovani che hanno partecipato alle attività del Forum della Gioventù possono ricevere un certificato. Il certificato contiene il nome del partecipante, le informazioni sulla sua partecipazione alle attività e alcune informazioni generali sulle attività e i compiti legati al Forum della Gioventù.
- Strutture/ambiente di lavoro: Il Forum dei Giovani utilizza gli spazi di lavoro dei laboratori giovanili di Omnia per i suoi incontri ed eventi. In particolare utilizza strutture adatte al lavoro di gruppo e una mensa per i laboratori. Se necessario, sono disponibili anche i locali delle altre sedi di Omnia, oppure le attività possono essere organizzate anche all'aperto o in una sede esterna. È anche possibile che il Forum dei giovani si riunisca e organizzi attività a distanza o online. I laboratori giovanili di Omnia sfruttano l'ambiente online di Teams.

# 3

Nome dello studio:

## **Orientamento olistico e inclusivo incentrato sullo studente nell'IFP**

Posizione nella mappatura della pratica

## **Pratiche di insegnamento - Metodologie inclusive**

Autore(i) (Organizzazione)

**HAMK**



# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1. Descrizione sintetica della pratica

Il modello di orientamento olistico inclusivo orientato allo studente è stato creato aggiornando il modello di orientamento olistico di Watts & Esbroeck (1998). Il modello di orientamento aggiornato risponde alle esigenze di un'istruzione e formazione professionale orientata alla vita lavorativa, tenendo conto anche dell'acquisizione di competenze e apprendimento nel tempo libero.

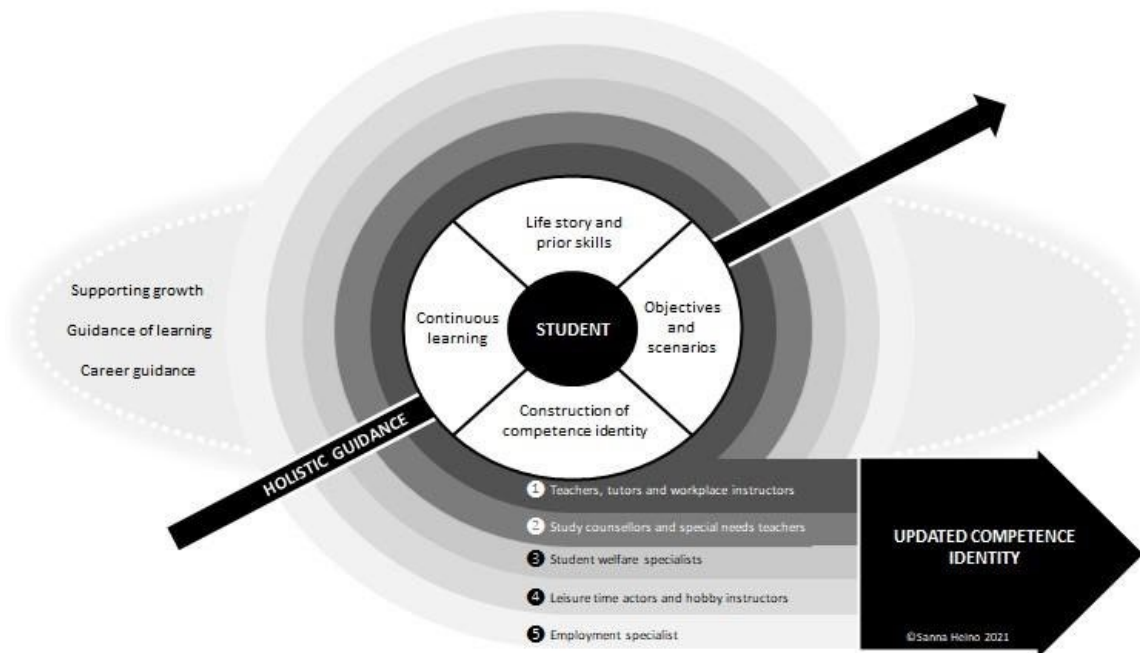


Figura 1. Modello di orientamento olistico inclusivo orientato allo studente

Il modello di orientamento olistico inclusivo incentrato sullo studente si basa sul bisogno di orientamento dello studente, sull'accessibilità dei servizi di orientamento in termini di disponibilità e ubicazione, sull'anticipazione dei problemi e sulla cooperazione multi professionale. Nel modello, le aree di contenuto dell'orientamento comprendono l'orientamento all'apprendimento, l'orientamento alla carriera professionale e il sostegno alla crescita personale. Queste tre aree di contenuto del controllo non sono indipendenti l'una dall'altra, ma sono interconnesse e collegate tra loro. (cfr. Watts & Van Esbroeck, 1998, p. 22).

L'orientamento allo studio inclusivo sostiene lo sviluppo dell'agency e delle scelte degli studenti nello studio e nell'apprendimento. L'orientamento professionale sostiene lo sviluppo professionale degli studenti, le scelte di carriera e le transizioni nella vita lavorativa. L'orientamento alla crescita personale si riferisce al sostegno della situazione di vita delle persone e al chiarimento delle questioni sociali e personali correlate. Il modello enfatizza la sovrapposizione dei campi di contenuto, la cooperazione tra gli attori dell'orientamento e la natura olistica delle questioni di orientamento dal punto di vista dello studente. (Watts & Van Esbroeck, 1998, p. 22)

Nell'istruzione professionale inclusiva, l'orientamento olistico è una collaborazione tra più professionisti per consentire il percorso di studio individuale dello studente. Gli attori includono insegnanti, formatori, istruttori sul posto di lavoro, consulenti di orientamento, insegnanti di educazione speciale, eventualmente professionisti della salute e istruttori di hobby, ma anche esperti del lavoro al termine della fase di formazione.



## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

Nell'istruzione professionale inclusiva, l'orientamento dello studente coinvolge attori di diversi livelli di orientamento. Gli istruttori più importanti per lo studente sono gli insegnanti, i tutor e i formatori sul posto di lavoro, con i quali collabora maggiormente durante gli studi.

Nell'ambito dell'istruzione professionale, gli studenti hanno la possibilità di ricevere orientamento e sostegno da parte di consulenti di orientamento e insegnanti speciali. Attraverso il proprio lavoro, promuovono l'attuazione dell'istruzione e della formazione professionale inclusiva degli studenti.

Nell'istruzione professionale, infermieri, psicologi, curatori e, se necessario, medici supportano il benessere degli studenti e promuovono la loro salute.

Diverse figure dedite al tempo libero e istruttori di hobby guidano e supportano lo studente in modo completo dal loro punto di vista. Possono anche offrire agli studenti opportunità di sviluppo professionale e di orientamento professionale.

Nell'ambito di un orientamento olistico inclusivo, anche gli esperti del lavoro svolgono un ruolo importante nel sostenere e consentire l'inserimento lavorativo degli studenti. Gli esperti del lavoro collaborano con gli insegnanti e i docenti per l'impiego degli studenti.

### 1.2.1 Soggetti

La persona che deve essere guidata nell'ambito di una guida olistica è al centro come agenzia attiva. Essa sta costruendo il proprio futuro e la propria identità delle competenze con coloro che dirigono le interazioni sociali.

Gli studenti possono aver bisogno di una guida per sostenere la loro crescita personale. Attraverso l'orientamento, lo studente impara a descrivere la propria situazione, a chiedere aiuto e ad assumersi una responsabilità ancora più forte per i propri affari. Nella formazione professionale, lo studente riceve un feedback sul proprio apprendimento e sul proprio lavoro, sia dagli insegnanti che dai formatori sul posto di lavoro. Questo feedback è importante per la crescita e lo sviluppo personale dello studente. Allo stesso modo, il feedback attraverso gli hobby costruisce l'autostima dello studente e rafforza la percezione di sé.

Nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale, lo studente riceve una guida per sostenere i suoi studi e costruire percorsi di studio individuali. L'inclusività può essere raggiunta variando, ad esempio, gli ambienti di apprendimento, le modalità di acquisizione delle competenze o il tempo dedicato allo studio. Nell'istruzione e formazione professionale, gli studi possono essere completati interamente sul posto di lavoro, se questa è l'opzione migliore per lo studente per completare gli studi. In questo caso, è necessario prestare particolare attenzione all'orientamento affinché lo studente raggiunga gli obiettivi fissati per l'istruzione e la formazione professionale e sia in grado di dimostrare la propria competenza nelle materie richieste.

L'obiettivo dell'orientamento professionale è pianificare un percorso futuro adatto allo studente, che può essere una transizione verso la vita lavorativa o gli studi post-laurea. Nel caso di studi post-laurea, è una buona idea progettare alcune opzioni diverse se la prima non si concretizza.

### 1.2.2 Utenti finali

Nell'istruzione professionale, gli utenti finali sono insegnanti di formazione professionale, insegnanti speciali, consulenti di orientamento, istruttori sul posto di lavoro, istruttori di hobby ed esperti del lavoro che guidano gli studenti in modo inclusivo e olistico lungo il percorso di studio individuale dello studente.

### 1.23 Funzioni

Esempio di un possibile processo di orientamento olistico:

1. Testi delle competenze esistenti di uno studente e valutazione della loro adeguatezza rispetto agli obiettivi dell'istruzione e della formazione professionale.
2. Pianificare il percorso di studio individuale dello studente in base ai suoi desideri e alle sue esigenze. L'inclusività viene presa in considerazione in tutti gli orientamenti, in modo che siano accessibili allo studente e ne sostengano l'integrazione nella società e nella vita lavorativa.
3. Gli istruttori conoscono il percorso di studio individuale dello studente e i suoi obiettivi personali attraverso un colloquio con lo studente e l'insegnante.
4. Istruttori di diverse discipline collaborano in modo multidisciplinare per fornire allo studente una guida e un supporto sufficienti a sostenere la sua crescita personale, i suoi studi e la sua pianificazione futura. La pianificazione dell'orientamento olistico è responsabilità di un insegnante o di un altro membro dello staff di istruzione e formazione professionale.
5. L'insegnante o un altro membro dello staff dell'istruzione e della formazione professionale risponde che lo studente riceve la guida e il sostegno necessari per garantire il buon andamento degli studi. L'obiettivo è che, con una buona guida, la competenza positiva dello studente aumenti e l'identità delle competenze si sviluppi in conformità con gli obiettivi.
6. Valutazione dell'intero processo di orientamento insieme allo studente e al consulente principale.

### 1.24 Obiettivi

Dal punto di vista dell'orientamento olistico inclusivo, è importante che l'insegnante e gli altri istruttori siano in grado di costruire il proprio ruolo di esperto in materia di orientamento in modo tale da supportare lo studente in modo completo. L'insegnante deve tenere conto della crescita personale dello studente, dell'orientamento dell'apprendimento e dell'orientamento professionale.

### 1.25 Risultati

L'obiettivo di un orientamento olistico inclusivo incentrato sullo studente è che quest'ultimo impari a verbalizzare la propria storia di vita, le competenze attuali, le abilità e le conoscenze di sviluppo delle proprie nuove competenze e i propri obiettivi futuri.

## 2. Fasi e attività

Elenco delle fasi della pratica "Orientamento olistico inclusivo centrato sullo studente in Vet"

- Fase 1: Storia di vita e competenze pregresse
- Fase 2: Obiettivi e scenari
- Fase 3: Costruzione dell'identità delle competenze
- Fase 4: Apprendimento continuo

### 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività

Nell'orientamento olistico inclusivo orientato allo studente, l'insegnante e/o gli altri docenti conversano con lo studente su quattro temi principali. Da un punto di vista olistico, è importante che l'insegnante e/o gli altri istruttori conoscano lo studente e la sua storia di vita con sufficiente precisione per supportarlo nella sua pianificazione futura. L'insegnante e/o gli altri docenti progettano il sostegno e la guida necessari allo studente nei suoi studi, tenendo conto della prospettiva dell'inclusione. L'insegnante e/o gli altri docenti supportano lo studente nella ricerca di un impiego o nella pianificazione della formazione continua, a seconda del percorso di studio personale dello studente e dei suoi obiettivi.

**Fase 1: Storia di vita e competenze pregresse**

L'insegnante e/o altri istruttori istruiscono lo studente a descrivere la propria storia di vita in modo tale da prendere in considerazione tutte le aree della vita e descrivere anche le conoscenze e le abilità che ha appreso in passato.

**Fase 2: Obiettivi e scenari**

Lo studente elabora un piano con l'insegnante e/o altri istruttori in cui definisce il tipo di competenze di cui ha bisogno, come può acquisirle in diversi ambienti di apprendimento e come può dimostrare di averle apprese.

**Fase 3: Costruzione dell'identità delle competenze**

Insieme allo studente, l'insegnante e/o gli altri docenti elaborano un piano delle misure di orientamento e sostegno necessarie, nonché eventuali misure di sostegno speciali per la costruzione del nuovo profilo di competenza e dell'identità delle competenze dello studente.

Lo studente partecipa anche alla preparazione di un piano che comprende le misure di orientamento e di sostegno necessarie ed eventuali misure di sostegno speciali per sostenere lo studente nella costruzione di un nuovo profilo di competenza e di una nuova identità delle competenze.

**Fase 4: Apprendimento continuo**

Gli studenti pianificano il proprio futuro dopo la fine dell'istruzione, sia dal punto di vista del lavoro che dell'apprendimento continuo con l'insegnante e/o altri istruttori.

### 3. Risorse

L'inclusione è un fenomeno multidimensionale, ambiguo e stratificato che si sviluppa e appare in relazione al contesto con le sue varie attività e funzioni.

L'orientamento olistico inclusivo incentrato sullo studente nell'IFP è un'entità ampia che non rappresenta una singola pratica o un insieme di pratiche. È un fenomeno, un modo di pensare e di agire. È uno spaccato di pensiero e azione inclusiva. È un fenomeno che dovrebbe riflettersi in tutta l'istruzione e la formazione professionale, sia nella teoria, che nella pratica.

### 4. Riferimento

Raudasoja, A. & Heino, S. & Rinne, S. (2021). Holistinen ohjaus kestävään tulevaisuuteen ohjaajan näkökulmasta [Guida olistica per un futuro sostenibile dalla prospettiva dell'istruttore]. <https://osaamismatkalla.fi/holistinen-ohjaus/>

# 4

Nome dello studio:

## **Apprendimento basato sul servizio**

Posizione nella mappatura della pratica

## **Pratiche di insegnamento -Metodologie inclusive**

Autore(i) (Organizzazione)

## **Lantegi Batuak**



# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1. Descrizione sintetica della pratica

L'apprendimento basato sul servizio è una metodologia che consente agli studenti di mettere in pratica in contesti reali le competenze da acquisire all'interno di un itinerario formativo inquadrato in corsi di formazione.

L'obiettivo di questo itinerario formativo è quello di avvicinare gli studenti ai diversi aspetti della vita lavorativa e personale.

L'ABS è una tecnica di educazione inclusiva adatta a tutte le età e a tutte le abilità, che può essere attuata in un contesto spaziale e temporale specifico. Il progetto libera i processi di apprendimento sistematico delle competenze personali e professionali attraverso una pedagogia basata sull'esperienza e sulla riflessione, di cui lo studente è protagonista. L'ABS fornisce i servizi richiesti dalla comunità e dall'ambito professionale, consentendo così un quadro di reciprocità in cui sono possibili l'apprendimento e la cooperazione. Pertanto, consente uno sviluppo personale e cambiamenti positivi nelle istituzioni educative e sociali, nonché nelle aziende che portano avanti l'iniziativa. Infine, l'ABS migliora l'ambiente dell'azienda che implementa il servizio.

Questa metodologia richiede l'impegno di tutti i partecipanti al processo di insegnamento (che è la vera sfida):

- Sviluppo delle competenze proprie di ogni modulo formativo. L'apprendimento attraverso il fare mira a sviluppare il know-how, a rafforzare la competitività professionale, l'iniziativa e l'auto-autonomia dello studente.
- Motiva lo sviluppo di uno spazio di lavoro professionale e di valori e atteggiamenti rispettosi della comunità: stimola lo sforzo, la responsabilità e l'impegno solidale. Lo studente sente che il suo lavoro è importante e necessario; quindi, lo svolge perché è utile per il proprio sviluppo, per quello dei colleghi e per quello dell'azienda.
- Abilità sociali: rafforza le abilità psicosociali e contribuisce positivamente al coinvolgimento nella comunità.
- Gli studenti sentiranno la necessità di aggiornarsi. Questo indica il lavoro svolto dallo studente/professionista
- Gli apprendimenti significativi miglioreranno i risultati accademici e favoriranno la crescita personale e professionale
- Il personale docente attiva più situazioni per valutare i moduli e le competenze. Attraverso i progetti di cooperazione si migliorerà l'ambiente della classe e si coinvolgeranno altre persone dell'azienda.

## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

### 1.2.1 Oggetto

Studenti del certificato di professionalità "Operazioni ausiliarie dei servizi amministrativi e generali" che generano il servizio LURRALAN attraverso il programma di formazione.

### 1.2.2 Utenti finali

In primo luogo gli studenti stessi; la consapevolezza di sé è la chiave più importante per sviluppare una consapevolezza e una sensibilità positiva verso gli altri.

In secondo luogo, ma non meno importante, gli utenti finali sono: i lavoratori del centro in cui si sviluppa il corso di formazione e le loro famiglie.

Infine, se avessimo avuto più tempo a disposizione, avremmo desiderato sensibilizzare tutta l'organizzazione sul servizio offerto

### 1.23 Funzioni

Preparare e fornire agli studenti un insieme di conoscenze, valori e risorse che li aiutino a creare un servizio specifico attraverso il quale possano concretizzare un progetto reale e imparare dalla pratica reale.

Mettere gli studenti in condizione di considerare le attività e gli strumenti di sensibilizzazione ambientale rilevando gli indicatori di miglioramento in modo trasversale

Sensibilizzare la comunità attraverso le diverse attività sviluppate. Raccolta di prove del processo di apprendimento in vari formati.

### 1.24 Obiettivi

L'obiettivo di sensibilizzazione è prioritario e si basa sulla consapevolezza dell'impronta che lasciamo sull'ambiente, sia a livello professionale, che personale.

Per raggiungere l'obiettivo principale, abbiamo definito alcuni obiettivi specifici:

- Specificare le proposte di miglioramento dei servizi e dei compiti svolti all'interno dell'ente legati alla consapevolezza e alla sostenibilità ambientale.
- Rendere visibili nella società i professionisti con disabilità intellettiva.
- Sistematizzare il processo di formazione sulla base dell'SBL.
- Consentire la generazione di start-up guidate da persone con disabilità intellettiva.

### 1.25 Risultati

I risultati di questa pratica consistono nella definizione e nell'implementazione del servizio LURRALAN, il primo servizio ambientale progettato da persone con disabilità intellettiva, applicando le conoscenze acquisite dall'intero certificato di professionalità.

## 2. Fasi e attività

Elenco delle fasi della pratica "Apprendimento basato sul servizio"

- Fase 1: Preparazione del team docente
- Fase 2: Processo partecipativo e riflessivo
- Fase 3: Pianificazione con il gruppo
- Fase 4: Esecuzione con il gruppo
- Fase 5: Valutazione con il gruppo
- Fase 6: Valutazione del team di insegnanti

### 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività

#### **Fase 1: Preparazione del team docente**

Durante questa prima fase, il team didattico definisce e concorda la metodologia SBL.

Questa fase mira a rilevare le esigenze dell'ambiente e a fornire eventuali servizi, stabilendo il collegamento tra il corso di formazione e il possibile servizio che potrebbe essere sviluppato durante la formazione.

Il team docente è responsabile della pianificazione del progetto di service-learning attraverso il corso di formazione e dell'analisi dei risultati ottenuti dal gruppo e da ciascun partecipante.

### Attività 1A: Pianificazione e implementazione

Di seguito, nell'ambito dell'attività di pianificazione e implementazione, verranno descritti in dettaglio i singoli compiti da svolgere.

- Rilevare le esigenze dell'ambiente e dei servizi.
- Stabilire il collegamento tra il corso di formazione e la metodologia.
- Definizione dei criteri metodologici ed elaborazione del copione formativo SBL.
- Rassegna di infografiche
- Analisi del profilo professionale all'interno dell'entità collegata a SBL
- Ricerca di esperienze precedenti in progetti SBL
- Raccolta delle aspettative personali
- Stabilire un collegamento di lavoro tra il team docente e il progetto
- Pianificazione delle risorse materiali e dei budget

### **Fase 2: Pianificazione con il gruppo: Processo partecipativo e riflessivo**

La metodologia che guiderà il processo di apprendimento è condivisa con gli studenti per definire insieme un orizzonte legato alla progettazione, alla pianificazione e al trasferimento di un servizio comunitario.

Si inizia cercando di coinvolgere il gruppo, motivandolo ad analizzare l'ambiente, l'azione formativa, le aspettative e ad individuare punti di forza e barriere.

Si effettuano la definizione del progetto e l'organizzazione del lavoro per riflettere insieme sull'apprendimento previsto e sull'impegno personale nel processo.

### Attività 2A: Presentazione e adattamento con il gruppo

- Sviluppo di un calendario per l'SBL all'interno del corso di formazione (può essere rivisto e adattato secondo le esigenze specifiche individuate)
- Impegno di gruppo e individuale nel processo di SBL
- Raccolta delle prove
- Sistematizzazione della raccolta delle prove per l'SBL
- Organizzazione del lavoro in comune
- Proposta e scelta del materiale per il registro giornaliero
- Pianificazione delle esperienze (uscite, colloqui)

### **Fase 3: Esecuzione con il gruppo**

In questa fase del processo, sviluppiamo con il gruppo la programmazione e la gestione delle visite agli enti esterni. Inoltre, questa fase è il momento in cui si attua la proposta di servizio, e l'esperienza viene di conseguenza registrata, comunicata e diffusa.

A questo punto del processo, si effettua una riflessione sul processo di apprendimento e sulle proposte per lo sviluppo del tirocinio, tenendo conto dei contributi e delle opinioni che gli studenti trasmettono al docente.

Attraverso questa riflessione preventiva, si studiano e analizzano gli enti più appropriati in cui svolgere il tirocinio, contrapponendoli alle loro aspettative.

### Attività 3A: Esecuzione con il gruppo e pianificazione del placement

Analisi del lavoro e individuazione delle proposte relative al profilo.

Pianificazione e progettazione dei colloqui con i professionisti (ex studenti attualmente professionisti o personale amministrativo degli uffici centrali).

- Abilità -competenze (rilevamento e consegna di INSIGNIAS).
- Valutazione tra pari
- Autovalutazione
- Cura della motivazione e adeguamento delle aspettative
- Progettazione, contrasto e proposta dell'SBL
- Conoscenza preliminare degli enti di collocamento da parte degli studenti.
- Riflessione sul processo di apprendimento, proposta del servizio per il tirocinio e

proposta personale

- Raccolta di prove per la sistematizzazione.
- Preparazione del diario di bordo
- Sviluppo trasversale delle specializzazioni formative integrate nel percorso formativo.

#### **Fase 4: Valutazione con il gruppo**

Questa fase mira a valutare i risultati evidenziando il processo di empowerment degli studenti e il riconoscimento da parte delle famiglie, riflettendo sul processo di apprendimento e proiettando le azioni future.

Per celebrare il progetto finito, l'ente o gli enti conferiscono un riconoscimento formale.

#### Attività 4A: Implementazione del servizio sviluppato nel processo di stage

- Attuazione del tirocinio
- Contrasto del servizio, SBL
- Valutazione dello stage
- Valutazione della soddisfazione complessiva del processo di formazione
- Valutazione degli istruttori, dei tutor e del personale docente da parte degli studenti.

#### **Fase 5: Valutazione del team docente**

Al termine del processo di formazione, si procederà all'autovalutazione del team docente e della metodologia applicata (SBL). A tal fine, utilizzeremo diverse tecniche quantitative e qualitative, che verranno descritte in modo specifico nella sezione dedicata agli strumenti.

Il team docente sviluppa una valutazione dei molteplici aspetti che hanno influenzato il processo di insegnamento e apprendimento:

- Valutazione del gruppo e di ciascuno degli individui che vi hanno partecipato.
- Valutazione del collegamento in rete con gli enti.
- Valutazione dell'esperienza all'interno di Lantegi Batuak.
- Valutazione dell'esperienza con il progetto SBL: sviluppata dal team docente in collaborazione con il coordinatore di Lan Eskola.
- Autovalutazione e valutazione del team docente.

#### Attività 5A: Compensazione degli sforzi e dell'apprendimento

Valutazione generale della preparazione delle sessioni, dell'adattamento metodologico e della soddisfazione degli studenti e del team docente.

- Valutazione reale del nuovo profilo professionale per le persone con ID.
- Diffusione dell'esperienza nei canali interni
- Progettazione della sistematizzazione
- Convalida della sistematizzazione

## **3. Risorse**

### **Attori:**

- Studenti-apprendisti: Ci sono i principali punti di riferimento per lo sviluppo di un progetto di formazione.
- Insegnanti di Lan Eskola: Facilitatori del pensiero critico in tutto il processo di insegnamento-apprendimento, agendo come canali per il pensiero applicato basato sul service-learning
- Tutor scolastico: I tutor sono i principali docenti del corso, che svolgono un ruolo fondamentale nel processo di sviluppo della formazione applicata all'ambiente di lavoro ambiente di lavoro, supportando, agendo



- e reindirizzando le diverse situazioni che possono svilupparsi in classe o nell'azienda di stage.
- **Tutor aziendale:** Supportano i tirocinanti durante lo stage in azienda, fornendo loro un supporto specifico, sia sul piano della cultura aziendale, che sui tecnicismi legati alle mansioni lavorative. Il loro ruolo è specificamente pianificato in coordinamento con il tutor scolastico, principalmente sulla base dei risultati di apprendimento definiti nel piano di apprendimento personale degli studenti.
  - **Lavoratori presso il Lantegi Batuak:** centro in get: Questo certificato si sviluppa nel centro che Lantegi Bbatuak ha nella località di get. Per l'attuazione del progetto SBL, informiamo le diverse persone che lavorano in questo centro per poter contare sulla loro collaborazione e supporto quando necessario.
  - ▮ **Studenti delle precedenti edizioni del certificato di professionalità:** Con l'obiettivo di fornire agli studenti un approccio alle esperienze formative e di stage, chiediamo la collaborazione di ex studenti che fungano da "docenti per un giorno", mostrando la loro esperienza e la loro personale valutazione del processo di apprendimento che hanno già completato.

### Strumenti

- **Materiale didattico:** Il team di formazione ha preparato una serie di moduli di formazione di facile lettura che comprendono diapositive cartacee e presentazioni multimediali.
  - Poster
  - Laboratorio delle storie

Gli obiettivi della creazione di questi strumenti sono stati:

- Creare uno spazio per riutilizzare i materiali considerati di scarto dei nostri laboratori.
- Dignificazione del lavoro delle "donne baserritarre", rendendo visibile la cura per la terra e l'assistenza.
- Rendere visibile l'inequiva distribuzione della ricchezza (nel 2017, solo il 29% delle proprietà terriere era intestato a una donna).
- Conoscere il termine Sovranità alimentare.
- Rendere visibile l'identità culturale
- Strumenti di diagnosi in linea con l'attuazione del progetto SBL

### SCHEDA 1: MODULO DI VALUTAZIONE DEL CENTRO

LUOGO		DATA	
ATTIVITÀ			
PERSONE			
RIFIUTI PRODOTTI			
GESTIONE DEI RIFIUTI			
ORDINAMENT O	RICICLO	RIDUZIONE	RIUTILI ZZO

--	--	--	--

**SCHEDA 2: MODULO DI VALUTAZIONE DEL CENTRO**

LUOGO				DATA		
ELEMENTI	SÌ/NO	DOVE	ELEMENTI CHE FAVORISCONO LA SOSTENIBILITÀ	CARTELLONISTICA		
				PRESENTE-DISPONIBILE	ADEGUATO	VISIBILE

Acqua Agua						
Elettricità						
Prodotti chimici						
Contenitori per rifiuti						
Persone sensibilizzate						
Materiali e Covid						
Polvere						
Mozziconi di sigaretta						
Rifiuti organici						

**SCHEDA 3: PROPOSTA DI MIGLIORAMENTO**

LUOGO			DATA			
ELEMENTI	PROPOSTA DI MIGLIORAMENTO	SEMÁFORO			MONETIZZAZIONE <sup>4</sup>	
		VERDE <sup>1</sup>	GIALLO <sup>2</sup>	ROSSO <sup>3</sup>		
Elettricità						

Prodotti chimici					
------------------	--	--	--	--	--

Contenitori per rifiuti					
Persone sensibilizzate					
Materiale Covid					
Polvere					
Mozziconi di sigaretta					

Rifiuti organici					
------------------	--	--	--	--	--

### Incidents

- Strumenti di valutazione:

La valutazione è un processo continuo e bidirezionale. Questi momenti sono quelli che danno qualità e cura al processo formativo. Solo l'azione-riflessione-riformulazione-azione può garantire la crescita personale e professionale.

L'abbiamo suddivisa in valutazione iniziale, continua e finale, ed è stata effettuata dal team docente agli studenti, tra pari e dagli studenti agli insegnanti. Nel corso del processo, gli studenti hanno effettuato un'autovalutazione.

Inoltre, alla fine del processo di formazione, vengono effettuate delle autovalutazioni del team docente e della metodologia applicata (ABS). A tal fine, utilizziamo diverse tecniche e strumenti quantitativi e qualitativi, descritti in modo specifico di seguito.

- Valutazione iniziale:

Si esegue una valutazione delle aspettative e un test iniziale delle conoscenze, favorendo così un apprendimento più significativo.

- Per la valutazione continua:

Al termine di ogni unità formativa, gli studenti sosterranno un test di valutazione. Oltre a questa valutazione quantitativa, effettueremo le seguenti valutazioni qualitative:

- Valutazione tra pari: All'inizio delle unità, dei moduli e/o delle specialità formative, le competenze professionali e personali si identificano in modo collettivo.

Nei giorni di calendario si consegnano i badge che rappresentano il riconoscimento delle competenze lavorate e acquisite nel periodo stabilito.

- Diario di bordo: gli studenti descriveranno le emozioni e le riflessioni sul loro processo di apprendimento. Identificheranno i bisogni e si porranno delle sfide che li aiuteranno a migliorare le loro competenze.
- Assegnazione dei badge: alla fine delle unità, dei moduli e/o delle specialità formative identificheremo le competenze professionali e personali come gruppo e sul supporto,

---

nei giorni stabiliti nel calendario, verranno assegnati dei distintivi che rappresentano il riconoscimento delle competenze su cui hanno lavorato e che hanno acquisito. Questa valutazione delle competenze sarà effettuata tra pari e vi parteciperà anche il personale docente.

- Immagine a semaforo: uno strumento che riflette il clima del gruppo.
- Montagna: utilizzando la metafora della scalata di una montagna, gli studenti rifletteranno su come vedono se stessi nel proprio processo di apprendimento.
- Cassetta dei suggerimenti: metteremo a disposizione degli studenti una casella di posta elettronica in cui potranno inserire messaggi contenenti proposte di miglioramento.

Questa valutazione è un momento speciale perché è un riconoscimento che ricevono dal gruppo o dal corpo docente.

#### Valutazione finale:

Distingueremo due momenti: la valutazione finale della formazione tecnica e la valutazione dell'ABS post stage.

- Formazione tecnica: Tenendo conto delle esperienze vissute nelle **uscite in altre Entità**, con le storie e i contrasti con i professionisti Lantegi Batuak in posizioni amministrative, e con le conoscenze tecniche apprese, valuteremo le proposte di miglioramento fatte in classe. Questa valutazione sarà effettuata con gli studenti, che saranno gli unici ad autovalutarsi a livello di gruppo e individuale. Insieme a questa valutazione, terremo conto della valutazione dell'apprendimento raccolta nei test di conoscenza dei diversi moduli e del certificato finale, e realizzeremo un colloquio in cui potremo trasferirlo in modo globale.
- Fine del periodo di stage: condivideranno le loro esperienze, valuteranno la proposta di miglioramento e il servizio fornito una volta implementato. Condivideranno volontariamente i loro diari di bordo evidenziando l'apprendimento metacognitivo e riconoscendo il loro processo di empowerment.

Per contrastare questo processo, torneremo alla silhouette iniziale e metteremo in evidenza quelle che sono ora le loro aspettative lavorative, i timori e le opportunità di continuare il loro sviluppo professionale. Inoltre, i partecipanti compileranno dei questionari di gradimento.

Infine, il team docente valuterà il gruppo e ciascuno dei partecipanti, valuterà la metodologia ABS insieme al coordinatore di Lan Eskola ed effettuerà la propria autovalutazione. Si terrà conto anche delle valutazioni ricevute dai centri di formazione professionale. All'evento finale potremo anche raccogliere i sentimenti e le testimonianze delle famiglie degli studenti, sempre che la pandemia lo consenta. Nel caso in cui non si possa contare sulle famiglie o sui centri di pratica perché si tratta di personale esterno, parteciperanno le persone che svolgono le attività nel centro Getxo.

La montagna: Si tratta di una valutazione qualitativa che consiste in una rappresentazione grafica dello sviluppo personale compiuto dagli studenti durante il loro itinerario formativo.

Nei momenti di riflessione individuale e di gruppo davanti alla montagna, non si sentono solo le voci, ma è anche possibile vedere, posizionandosi sulla montagna, i veri sentimenti degli studenti.

Questa rappresentazione grafica è stata molto preziosa per l'équipe didattica, poiché è un modo per conoscere lo stato reale di ogni persona, che in molti casi non è in grado di esprimersi inconsciamente. Possono essere collocati nella parte della montagna in cui ritengono di trovarsi in base alla loro evoluzione nel processo formativo.

#### **Spazi:**

Per questa pratica, lo spazio/ambiente principale è l'aula e la sala polivalente del luogo di lavoro Lantegi batuak, situato a Getxo, dove si sviluppano le attività con gli studenti.

I tutor e i formatori organizzano anche visite alle aziende, in particolare a quelle già coinvolte nei tirocini dei discenti, nonché ad altre aziende rilevanti per la comprensione delle tendenze settoriali.

## 4. Riferimenti

- Jeffrey B. Anderson, Kevin J. Swick , Joost Yff (2001). Service-Learning nella formazione degli insegnanti: Migliorare la crescita dei nuovi insegnanti, dei loro studenti e delle comunità. Associazione americana dei college per la formazione degli insegnanti
- Kathleen Flecky, Lynn Gitlow (2011). Service-Learning nella formazione in terapia occupazionale ed: Jones and Bartlett Publishers

Nome dello studio:

## **Cultura della scuola**

Posizione nella mappatura della pratica

## **Pratiche di insegnamento - Sviluppo umano integrale**

Autore(i) (Organizzazione)

**Cometa**



# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1 Sintetica descrizione della pratica:

La cultura della scuola è la trasmissione dei valori di cura e rispetto verso le altre persone e verso gli ambienti che ospitano gli studenti ogni giorno; gli scopi principali di questa pratica, gestita dai tutor e dai docenti, sono il rendere gli studenti responsabili della pulizia e della cura del proprio luogo di studio e/o di lavoro e lo sviluppo della solidarietà umana.

## 1.2 Descrizione approfondita dei principali elementi :

### 1.2.1 Soggetti:

I docenti e i tutor. Questi, in questa pratica, si occupano di organizzare e gestire tutte le attività, sotto la supervisione della dirigenza e riferendosi sempre ai valori fondanti dell'Istituto.

### 1.2.2 Utenti finali:

Gli studenti. In Cometa, vengono coinvolti anche studenti con disabilità o bisogni educativi speciali, rispettando le capacità del singolo.

### 1.2.3 Funzioni:

Sviluppare l'attenzione degli studenti alle problematiche che affliggono il mondo, partendo da quelle più vicine e semplici fino ad arrivare a quelle più complesse e lontane.

### 1.2.4 Obiettivi:

la trasmissione del valore della cura verso l'ambiente e verso il prossimo.

### 1.2.5 Risultati

Un insieme di attività da svolgere con gli studenti, in gruppo misto, con la classe o con un singolo allievo.

## 2. FASE E ATTIVITA'

Lista delle fasi della pratica "Cultura della scuola":

- Fase 1: Il contratto pedagogico
- Fase 2: L'accoglienza delle classi prime
- Fase 3: L'accoglienza delle altre classi
- Fase 4: Cura del luogo
- Fase 5: Service learning
- Fase 6: Pratiche riparative

## 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività:

### Fase 1: Il contratto pedagogico

All'inizio dell'anno, la scuola – nella figura della direzione – stipula un contratto pedagogico con i nuovi studenti. La pedagogia del contratto, teoria che supporta l'esistenza e lo scopo del contratto pedagogico, è una strategia educativa che permette alle due parti, in questo caso la scuola e lo studente, di avere pari responsabilità e doveri. Le due parti si impegnano reciprocamente a seguire gli accordi presi nel momento della firma del contratto pedagogico; questo permette ad entrambi di crescere in stima reciproca e in responsabilità, senza che o squilibrio di potere prenda il sopravvento. Questa strategia educativa permette allo studente di apprendere le proprie capacità nella negoziazione e nella presa di responsabilità e, nello stesso momento, permette di sviluppare una sempre crescente autonomia. Questa metodologia educativa non viene utilizzata solo durante l'accoglienza, ma è uno dei principi educativi che guida tutta la pratica della cultura della scuola.

In Cometa, il contratto pedagogico assume anche una funzione di contratto didattico, in quanto l'attenzione viene posta non solo sullo sviluppo educativo e disciplinare, ma anche sull'impegno scolastico del singolo studente.

### Attività 1A: colloquio con la direzione e visione del regolamento

Tra la fine dell'anno scolastico precedente e l'inizio del primo anno scolastico che lo studente passerà nella scuola in oggetto, la direzione incontra il nuovo studente e la sua famiglia per un



colloquio conoscitivo. A questo colloquio partecipa anche il futuro tutor dello studente e/o uno dei suoi futuri docenti. All'interno del colloquio vengono condivisi con la famiglia e con lo studente i principi in cui la scuola crede e viene presentato il regolamento scolastico, insieme al piano formativo dell'anno scolastico successivo. In questo modo, sia lo studente che la famiglia possono familiarizzare in anticipo con lo stile educativo e formativo della scuola e nel caso di necessità – per esempio studenti con bisogni speciali o con un background socio economico particolare – proporre piccole modifiche che vanno così a creare un contratto pedagogico-didattico personalizzato sullo studente. Le modifiche che possono essere proposte dalle famiglie e dallo studente non devono essere accettate ad ogni condizione: la scuola ha dei principi fondamentali su cui si basa il proprio regolamento, e questi non devono venir meno; quando la famiglia o il futuro studente propone delle aggiunte o delle modifiche, si negoziano insieme alla scuola per venirsi incontro e trovare un accordo che soddisfi entrambe le parti.

#### Attività 1B: firma del contratto pedagogico-didattico

Una volta definito il contratto pedagogico-didattico personalizzato sul singolo studente, le tre parti – lo studente, la famiglia e la scuola nella figura della dirigenza – lo firmano, prendendosi quindi la responsabilità di rispettarlo e di concordare su quanto scritto e condiviso.

### **Fase 2: L'accoglienza delle classi prime**

L'accoglienza dello studente è una fase che ha luogo nelle prime settimane dell'anno scolastico, e dura da un giorno a qualche settimana in base alle attività che vengono scelte; si differenzia in accoglienza per gli studenti del primo anno e accoglienza per gli studenti degli anni successivi.

In Cometa, l'attività di accoglienza degli studenti è importante perché sottolinea la visione della scuola come casa che accoglie: lo studente non frequenta solo l'istituto, ma diventa parte di un gruppo di persone che sceglie di essere nello stesso luogo per condividere la propria vita e per crescere dal punto di vista personale e formativo o lavorativo.

#### Attività 2A: Accoglienza delle classi

Il primo giorno di scuola delle nuove classi prime viene organizzato un momento di accoglienza per tutti i nuovi studenti in uno spazio comune della scuola; in Cometa, per esempio, questo momento viene svolto in aula magna.

In un primo momento, tutti gli studenti vengono chiamati per nome; questa attività ha duplice funzione: permette ai docenti e ai tutor presenti di riconoscere gli studenti e associarli al loro nome, ma ha anche un valore educativo; l'essere chiamati per nome rappresenta l'unicità del singolo studente, che viene così sottolineata sin dal primo giorno di scuola. Successivamente la direzione, insieme ai docenti e ai tutor delle classi prime, dà il benvenuto ai nuovi studenti; all'interno di questo discorso di benvenuto vengono ripresi i valori della scuola che gli studenti con le loro famiglie hanno sottoscritto con il contratto pedagogico-didattico.

#### Attività 2B: Visita della scuola

Successivamente a questo momento di benvenuto, gli studenti vengono divisi in gruppi per visitare gli ambienti della scuola. Questo è un momento importante perché permette agli studenti di ambientarsi e di sentire l'ambiente scuola come un ambiente familiare, sin dal primo giorno. Vengono visitati sia i luoghi formativi, come le classi e i laboratori, che i luoghi per i momenti di svago, come per esempio il piazzale della scuola, i corridoi, il bar della scuola e i cortili.

#### Attività 2C: Costruzione ed esposizione dell'ideario personale

Durante la prima settimana di lezioni, viene proposta agli studenti la costruzione di un ideario, uno strumento che, attraverso l'accostamento di immagini, colori e parole, può aiutare lo studente a presentarsi alla propria classe, al corpo docenti, ai tutor e alla direzione. In Cometa, ai ragazzi è richiesto anche di inserire all'interno del proprio ideario almeno una fotografia di un luogo della scuola, per far sentir loro l'appartenenza alla scuola attraverso una condivisione di significati. L'ideario, una volta terminato, viene presentato alla classe e alla direzione con il personale scolastico in un momento programmato al termine della prima settimana didattica; lo studente mostra quali immagini, parole, segni e colori ha inserito all'interno della propria presentazione e spiega le motivazioni che lo hanno portato ad identificarsi in questo modo.

L'ideario è uno strumento profondamente inclusivo, perché permette a ogni studente di rappresentarsi al meglio attraverso diversi linguaggi, lasciando la libertà di individuare quello che si confà maggiormente allo studente stesso e alle proprie capacità.

### **Fase 3: L'accoglienza delle altre classi**

Le classi successive alla classe prima sono accolte in un modo differente: lo scopo di questa accoglienza non è integrare gli studenti nell'ambiente scuola, ma è quella di riportare all'attenzione degli studenti il proprio progetto formativo, personale e di classe.

#### Attività 3A: Uscita di classe

Nelle prime settimane dell'anno scolastico viene organizzata un'uscita con la classe, il tutor di riferimento e alcuni docenti. Quest'uscita non ha scopo didattico, ma ha lo scopo di rilanciare il legame valoriale con la scuola; vengono scelte pertanto mete che permettano alla classe di ragionare sui valori che la scuola propone e di legare come gruppo.

#### Attività 3B: Attività formative e motivazionali

Un'altra attività che viene svolta nelle prime settimane dell'anno scolastico è quella di esercizi di team building e di attività formative e motivazionali. Queste vengono svolte dal tutor di classe durante l'orario scolastico, e hanno lo scopo di ricreare la coesione di classe e di verificare lo sviluppo delle competenze relazionali e delle soft skills dopo la pausa estiva.

### **Fase 4: Cura del luogo**

Questa terza fase descrive l'attività di cura del luogo e di attenzione alla pulizia, all'ordine e alla bellezza degli spazi; con queste attività la scuola vuole far sperimentare agli studenti l'importanza dell'attenzione ai dettagli per la creazione di un ambiente accogliente; inoltre, questa attività permette agli studenti di imparare a prendersi cura del proprio ambiente di studio o lavorativo e di crescere nella responsabilità delle proprie azioni. L'output di questa fase consiste in una serie di attività organizzate dai tutor e dai docenti che rende protagonisti gli studenti nella cura degli ambienti scolastici. Questa fase ha luogo durante tutto l'anno scolastico.

#### Attività 4A: cura del luogo ordinaria

Alla fine di ogni lezione, in classe, in laboratorio o in palestra, il tutor o il docente presente in aula invita gli studenti al sistemare il proprio banco o il proprio spazio di lavoro. Tutto viene pulito e tutti i materiali che sono stati utilizzati vengono riposti al proprio posto. Il docente o il tutor presente in aula partecipa attivamente a questa attività, aiutando gli studenti.

#### Attività 4B: cura del luogo straordinaria

L'attività di cura del luogo straordinaria viene proposta a tutte le classi, a rotazione durante l'anno. All'inizio dell'anno, i tutor di tutte le classi stendono un calendario per questa attività, facendo in modo che ogni settimana sia presente almeno una classe. L'attività di cura straordinaria consiste in un'ora di lezione che viene impiegata per la pulizia e la sistemazione degli spazi comuni della scuola, come i corridoi, le finestre, le scale e gli ambienti esterni. Tutta la classe partecipa a questa attività, ma gli studenti vengono suddivisi in piccoli gruppi, assistiti dal tutor e dal docente dell'ora, in base alle proprie possibilità e capacità.

#### Attività 4C: ripresa dell'attività

Al termine dell'attività della cura del luogo straordinaria, viene chiesto agli studenti di rispondere a delle domande: come si sentono dopo essersi presi cura della scuola? Cosa hanno imparato da questa attività? Hanno suggerimenti per il futuro? Queste domande aiutano gli studenti a riflettere sull'attività. Il tutor analizza le risposte in classe con il docente di Etica e Religione; attraverso questo momento di ripresa, gli studenti imparano che l'essere in un ambiente accogliente e pulito aiuta a sentirsi meglio e ad apprendere meglio.

### **Fase 5: Service learning**

La fase del service learning indica l'insieme delle attività svolte per un apprendimento degli studenti in un contesto di servizio ai più bisognosi o alla cittadinanza. Attraverso questo percorso, gli studenti possono sperimentarsi nel servizio, sviluppando le proprie soft skills e accrescendo

le proprie competenze. Questa fase può durare dai due mesi all'anno, a seconda del percorso di servizio che viene scelto dal singolo studente.

#### Attività 5A: preparazione dell'attività e scelta

All'inizio dell'anno scolastico, i tutor e i docenti, insieme con la direzione, individuano le realtà del territorio che si occupano di fornire assistenza ai più bisognosi o che si occupano della sensibilizzazione al rispetto dell'ambiente. Possono essere anche prese in considerazione diverse realtà con scopi molto differenti, come per esempio organizzazioni che prevedono percorsi turistici e culturali nella città di riferimento. Le realtà vengono contattate da un tutor o un docente, incaricato dalla dirigenza, e, se queste approvano il progetto di service learning, si procede con un incontro a scuola. I referenti delle diverse associazioni incontrano gli studenti in classe e presentano la propria realtà. Successivamente alle presentazioni, gli studenti scelgono, in dialogo con il tutor o il docente di riferimento, la realtà in cui spendere il proprio periodo di servizio.

#### Attività 5B: svolgimento

Gli studenti vengono suddivisi in gruppi rispetto alla realtà dove hanno scelto di prestare servizio. L'attività si svolge in stretta collaborazione con le realtà coinvolte, in orario scolastico e/o extrascolastico; in alcune di queste è richiesta la presenza di un docente o di un tutor, ma in ogni caso il referente dell'attività rimane in stretto contatto con i referenti scolastici per tutta la durata del servizio.

#### Attività 5C: ripresa dell'attività in aula

Una volta concluse le attività con le singole realtà di servizio, il tutor o il docente organizza in aula un momento di condivisione tra gli studenti: ogni gruppo racconta le peculiarità della propria attività e vengono condivisi emozioni, sentimenti e apprendimenti.

### **Fase 6: Pratiche riparative**

Le pratiche riparative sono lo strumento che i docenti e i tutor utilizzano quando lo studente non rispetta il regolamento della scuola. Il dialogo con lo studente in questa fase è necessario: tutte le soluzioni per riparare il danno fatto o per risanare il rapporto con l'ambiente e con i compagni vengono decise insieme.

#### Attività 6A: l'uso della cura del luogo e del service learning come pratica riparativa

Molte volte i tutor o i docenti propongono allo studente, come pratica riparativa, la cura del luogo o un'attività di service learning. Questo permette allo studente di svolgere un'attività che lascia spazio all'apprendimento non formale e informale.

#### Attività 6B: il richiamo al contratto pedagogico

La gestione della pratica riparativa richiama la strategia educativa della pedagogia del contratto: il tutor o il docente dialogano insieme allo studente per trovare una soluzione che sia accettata da entrambi, anche negoziando le condizioni. Il contratto pedagogico viene riproposto come carta valoriale condivisa dalle due parti su cui prendere le decisioni ultime.

## **3. RISORSE**

### **Attori:**

- Docenti: sono i docenti delle materie classiche e delle materie laboratoriali;
- Studenti: sono gli allievi delle classi dove i docenti insegnano; in questa pratica sono coinvolti tutti gli studenti della scuola;
- Tutor: sono i tutor d'aula delle classi che partecipano alle attività;
- Enti del terzo settore: sono gli enti del territorio che si occupano di fornire servizi, a volte completamente gratuiti, alle persone svantaggiate del territorio o del mondo o che operano a favore dell'ambiente o della cultura.

**Strumenti :**

- Contratto pedagogico: un vero e proprio contratto, firmato dalla famiglia, dallo studente e dalla direzione, in cui le diverse parti si impegnano nel rispetto dei valori e delle regole proposte, dopo averle negoziate.
- Ideario: uno strumento che permette agli studenti del primo anno di presentarsi alla classe, ai docenti, ai tutor e alla direzione attraverso diversi linguaggi, come per esempio la fotografia o la simbologia dei colori.

**Spazi:**

Per questa pratica, gli spazi utilizzati possono essere spazi fisici già presenti all'interno della scuola, come le aule o gli auditorium; in alternativa, le attività, soprattutto quelle del service learning, hanno luogo all'esterno dell'istituto, nelle sedi e nei luoghi operativi delle realtà del terzo settore.

# 6

Nome dello studio:

## **Mainstriming di genere: Educare all'uguaglianza di genere e impollinare il femminismo**

Posizione nella mappatura della pratica

## **Pratiche di insegnamento - Sviluppo umano integrale**

Autore(i) (Organizzazione)

**Lantegi Batuak**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1. Descrizione sintetica della pratica

Incorporare la prospettiva di genere nei nostri itinerari formativi si è rivelato un processo di lavoro a lungo termine con una visione strategica. Con questo movimento abbiamo voluto decostruire i nostri immaginari, smontare il nostro modello di pensiero tradizionale cercando di generare nuove domande e nuove forme di valorizzazione dell'uguaglianza.

Questo orientamento pratico si concentra sulla condivisione di come costruire:

- Una base solida su cui lavorare.
- Quali dinamiche, risorse e azioni possono alimentare le basi.
- Qual è la metodologia per supportarvi durante tutto il processo.

Mostriamo anche gli strumenti specifici e i risultati ottenuti attraverso questa pratica, ottenendo l'incorporazione della prospettiva di genere nelle nostre organizzazioni e nei nostri progetti di formazione.

## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

### 1.2.1 Oggetto

Incorporare la prospettiva di genere in modo trasversale nei nostri modelli di formazione. Abbiamo sviluppato questo tema per aumentare la consapevolezza dell'esistenza di disuguaglianze tra uomini e donne, al fine di migliorare la giustizia sociale.

### 1.2.2 Utenti finali

Personale docente e tutti i tirocinanti che partecipano ai programmi di formazione

### 1.2.3. Funzioni

- Decostruire il nostro immaginario, smantellare il nostro modello di pensiero tradizionale, cercare di generare nuove domande e nuovi modi di fare le cose. Questo può essere l'inizio della strada per trasformare le nostre formule pedagogiche; per raggiungere livelli più elevati di uguaglianza e quindi di giustizia sociale.
- Sensibilizzare i nostri studenti all'integrazione della dimensione di genere.
- Creare consapevolezza sull'uguaglianza di genere tra uomo e donna

### 1.2.4 Obiettivi

- Riconvertire e trasmutare le nostre formule di lavoro per cambiare le strutture, le basi e i pilastri dei luoghi in cui lavoriamo.
- Sviluppare una cultura organizzativa in cui l'incorporazione trasversale della prospettiva di genere sia qualcosa di naturale e organico
- Aumentare la consapevolezza e avere un impatto sugli studenti e sul personale docente per migliorare l'uguaglianza di genere e la giustizia sociale nelle nostre società

### 1.2.5 Risultati

I risultati di questa pratica consistono nel riconvertire e trasmutare le nostre formule di lavoro per cambiare le strutture, le basi e i pilastri dei luoghi in cui lavoriamo.

Allo stesso tempo, vorremmo sensibilizzare e avere un impatto che generi miglioramenti significativi da un punto di vista femminista, a favore della riduzione del divario di genere. Questo è dettagliato dei nostri risultati quantitativi e qualitativi negli ultimi 5 anni:

- Risultati quantitativi
- In relazione al numero di donne che sono state formate e che alla fine ottengono un contratto di lavoro

	2017	2018	2019	2020	2021
Numero totale di persone formate	62	64	64	64	51
Numero totale di persone occupate dopo la formazione	47%	47%	51%	54%	20%
Donne formate	24	26	26	26	18
Donne occupate dopo la formazione	52%	48%	64%	73%	14%

Relativo al numero di ore dedicate alla formazione sull'uguaglianza nel curriculum di formazione trasversale: Ciascuno dei corsi di formazione tecnica che sviluppiamo ha un gruppo di formazione trasversale, come ad esempio: concetto di sé e autostima, gestione delle emozioni, prevenzione dei rischi professionali, competenze sociali e parità di genere.

Negli ultimi anni abbiamo aumentato il numero di ore dedicate alla formazione trasversale sull'uguaglianza di genere, vista l'importanza di questo tema e la necessità di una maggiore consapevolezza.

2017	2018	2019	2020	2021
5 h	10 h	15 h	15 h	20

#### Risultati qualitativi

- Giardino dell'uguaglianza: Lantegi batuak, in collaborazione con l'Università pubblica dei Paesi Baschi (Campus di Leioa), ha realizzato la piantumazione di un "Giardino dell'uguaglianza", nell'ambito della Giornata internazionale della donna. Come impegno per la sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere, le persone con disabilità di Lantegi Batuak, accompagnate dagli studenti della UPV/EHU, hanno partecipato alla creazione di questo spazio simbolico, piantando semi per "parificare" la società.
- Porta d'accesso al giardino dell'uguaglianza: Nel 2018, durante lo stage di formazione in giardinaggio a Vanhamaki (un centro di attività e un'azienda agricola biologica) situato a Suonenjoki (Finlandia). Abbiamo creato il "giardino della parità", un progetto di collaborazione per creare uno spazio che rappresenti la parità di genere.

Il personale della fattoria, i volontari, i bambini dei campi e i rifugiati che vivono sul posto hanno collaborato con il team di Lantegi Batuak nell'elaborazione di questa proposta simbolica.

#### ALLEGATO 1:

- Foto del Giardino dell'Uguaglianza. Università dei Paesi Baschi
- Foto della porta di accesso al giardino dell'uguaglianza. Finlandia

## SPAZI SIMBOLICI PER IL MAINSTRIMING DI GENERE

### Foto di ...Il giardino dell'uguaglianza. Università dei Paesi Baschi



### Foto di... L'accesso a "La porta del giardino dell'uguaglianza". Finlandia



Con questo tipo di progetti artistici attivistici (il giardino dell'uguaglianza, il giardino della porta dell'uguaglianza): motiviamo e rendiamo visibili gli studenti; permettiamo la loro partecipazione alla società sostenendoli nello sviluppo delle relazioni sociali. In questo modo, rafforziamo la coesione sociale e sviluppiamo simboli duraturi, per sviluppare un immaginario collettivo che promuova la parità di genere.

- Formazione specialistica e consulenza sull'integrazione della prospettiva di genere nelle entità sociali.
- Progettare il nostro pacchetto didattico "Il miele dell'uguaglianza". Un pacchetto didattico per educare all'uguaglianza di genere e all'impollinazione del femminismo". Questo prodotto consiste nell'aiutare altri enti a insegnare l'uguaglianza di genere e a diffondere le buone pratiche di Lan Eskola. Questo "pacchetto didattico" ha le seguenti caratteristiche:
  1. Una guida illustrata e visiva con un linguaggio accessibile. Attraverso l'incorporazione del linguaggio visivo, aumentiamo l'attrazione e accendiamo l'interesse verso l'oggetto comunicativo, in modo che il lettore raggiunga una comprensione più profonda e una maggiore ritenzione di ciò che sta presentando.



Inoltre, il contenuto scritto è guidato da una metafora che aggiunge simbolismo al contenuto.

2. Agevoliamo il passaggio all'azione. All'interno del pacchetto didattico sono inclusi, insieme alla guida, tutti gli strumenti didattici che abbiamo progettato *ad hoc*.
3. Educare per implementare l'accessibilità cognitiva per tutti. Gli strumenti e le dinamiche per educare alla parità di genere che forniamo insieme alla guida saranno adattati anche alle persone con difficoltà di comprensione.
4. Educare con l'arte (il simbolico) e il gioco. Oltre a essere più accessibili, queste risorse didattiche avranno un aspetto artistico e ludico. Crediamo fermamente che il gioco e l'arte contribuiscano a creare spazi migliori, divertenti ed educativi.

ANEX 2 : "Il pacchetto didattico Miele dell'uguaglianza. Un pacchetto didattico per educare all'uguaglianza di genere e all'impollinazione del femminismo".

### STRUMENTI DIDATTICI PER IL MAINSTRIMING DI GENERE DONNE INVISIBILI, DONNE VISIBILI

Queste sono le carte che abbiamo progettato per lavorare sul termine "androcentrismo" in classe, che è uno dei concetti che costituiscono il gioco della "Mappa concettuale". In essi presentiamo 8 figure storiche che, essendo donne, sono state relegate in secondo piano nella storia.



### PACCHETTO DIDATTICO PER EDUCARE ALLA PARITÀ DI GENERE E IMPOLLINARE IL FEMMINISMO

Dossier tecnico che raccoglie informazioni su come preparare il quadro, il piano di lavoro e la metodologia per il mainstriming di genere.

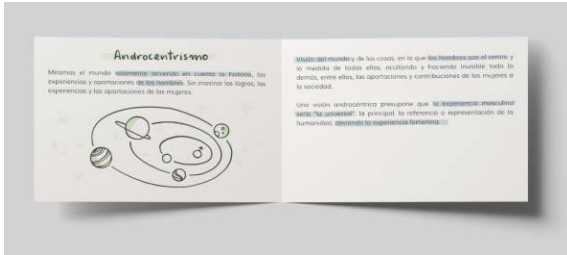


### DEFINIZIONI PER INIZIARE IL PERCORSO DELLA NOSTRA MAPPA CONCETTUALE

Questa è una delle 12 definizioni che la mappa concettuale conserva. Queste definizioni servono a introdurre il termine



"androcentrismo" agli studenti, con la versione di facile lettura a sinistra e la definizione complessa a destra.



## INFOGRAFICA DEL PIANO DI LAVORO

Questa infografica ci aiuta a organizzare il nostro piano di lavoro in un quadro logico per preparare il miele dell'uguaglianza

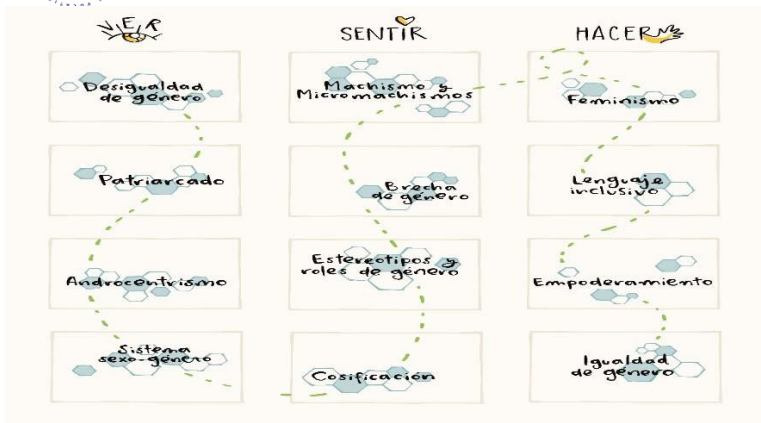
Plan de Trabajo para elaborar la MIEL de la IGUALDAD

¿Qué quieres conseguir con la formación en igualdad?

Objetivos	Acciones	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
○	○											
○	○											
○	○											
○	○											
○	○											

## MAPPA CONCETTUALE

Grazie al percorso concettuale tracciato, potremo imparare a VEDERE e quindi a conoscere le disuguaglianze esistenti nel nostro ambiente. Man mano che andiamo avanti, saremo in grado di percepire ciò che queste disuguaglianze generano. In questo modo, saremo più consapevoli e quindi avremo più capacità di fare azioni a favore dell'uguaglianza.



## 2. Fasi e attività

Elenco delle fasi della pratica "Gender mainstreaming: educare alla parità di genere e impollinare il femminismo"

- Fase 1: Struttura
- Fase 2: Piano di lavoro
- Fase 3: Il metodo

### 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività

#### Fase 1: Struttura

Lavoro di esplorazione, identificando il contesto in cui lavoriamo, cioè conoscendo il nostro habitat. Questo processo ci aiuterà a definire il nostro piano di lavoro. Ricercare e studiare le leggi sulla parità in vigore, le strutture di sostegno... ecc.

#### *Conoscete l'habitat che state sorvolando?*

Il nostro "primo volo" contiene quattro movimenti: indagare, imparare, riflettere e ristabilire.

Per realizzare qualsiasi cambiamento, dobbiamo prima vedere chiaramente quale situazione vogliamo cambiare, quali sono i nostri obiettivi, le aree di rischio, le caratteristiche dell'organizzazione, la sua struttura organizzativa, la nostra cultura organizzativa, così come analizzare il contesto esterno al nostro campo d'azione.

A tal fine, possiamo definire i seguenti compiti che ci aiuteranno ad acquisire maggiori conoscenze e saranno utili come guida:

#### Attività 1A: Conoscere i Piani di parità in vigore nel vostro ambiente (Paesi Baschi, Spagna, Europa).

Questo compito ci aiuta a conoscere il contesto globale in cui ci troviamo e a individuare le linee strategiche di lavoro già tracciate, che possono servirci da orientamento e guida. Questa conoscenza ci fornirà la visione, i criteri e la solvibilità per rendere possibili i passi successivi.

#### Attività 1B: Conoscere l'ente in cui si lavora e la diagnosi di genere.

Conoscere i punti di forza e di debolezza, la struttura dell'organizzazione, le relazioni interdipartimentali e personali, ecc. sarà una buona base per iniziare a lavorare. Questo esercizio ci aiuterà a definire il focus del lavoro o dell'approccio. Se l'organizzazione non ha una diagnosi, vi incoraggiamo a realizzarne una. La diagnosi di genere ci aiuta a capire quali sono le principali sfide dell'entità nella costruzione di un ambiente di lavoro più equo e paritario. Una diagnosi di genere completa sarà uno dei compiti precedenti. Effettuare un'analisi dettagliata del grado di parità tra donne e uomini con l'obiettivo di individuare le opportunità di miglioramento e progettare un intervento globale a favore della parità.

#### Attività 1C: Conoscere il piano di uguaglianza della vostra organizzazione.

Come per la diagnosi, se la vostra organizzazione non ha un piano di parità, vi incoraggiamo a crearne uno vostro.

#### Attività 1D: Conoscere il gruppo target a cui saranno rivolte le azioni e conoscere il team tecnico di lavoro gruppo di lavoro tecnico.

Dobbiamo sapere che sia le persone che fanno parte dell'entità, i professionisti che entreranno in azione e gli studenti che partecipano alle nostre attività di formazione, devono disattivare i loro dannosi stereotipi di genere. Pertanto, tutte queste persone dovranno rivedere

l'influenza di questi parametri nella loro vita personale e professionale e dovranno rieducarsi per promuovere le azioni da sviluppare. Tenendo conto di queste idee chiave e definendole come pilastri, saremo in grado di organizzare il tipo specifico di azioni, l'approccio e la tempistica del nostro processo di lavoro per l'uguaglianza. Questi passi preliminari ci aiuteranno a progettare il nostro piano di lavoro in base alle reali esigenze e al contesto specifico in cui ci troviamo attualmente ad operare.

## **Fase 2: Piano di lavoro**

Attività 2A: Tracciare e disegnare la cartografia che guiderà il volo.

Una volta identificato il contesto in cui lavoriamo, abbiamo una base solida su cui costruire il nostro piano di lavoro. Elaboreremo il nostro piano di lavoro con il supporto di un modello visivo che ci aiuterà a definire gli obiettivi o le sfide su cui vogliamo lavorare nell'ambito dell'educazione all'uguaglianza di genere e le azioni, le dinamiche, gli strumenti, ecc., che utilizzeremo per raggiungere ciascuno degli obiettivi. Pertanto, dovrete progettare il vostro piano di lavoro sulla base del vostro quadro di riferimento precedentemente definito e delle particolari esigenze e motivazioni che avete identificato nel vostro posto di lavoro.

## **Fase 3: Il metodo**

Attività 3A: Che aspetto ha il nostro volo?

Introduzione di sessioni di genere nel programma di studio: Il primo passo da compiere quando si implementa un'attività di formazione è la definizione di un syllabus. Abbiamo già accennato all'importanza che il progetto Lan Eskola attribuisce alla formazione trasversale. È uno dei tre elementi che compongono la "formula del syllabus" definita per ottenere risultati adeguati nel processo di apprendimento. Lavorare sull'importanza dei processi di qualità, sulla prevenzione dei rischi professionali, sul rispetto e l'attenzione per l'ambiente, così come l'apprendimento legato alla gestione delle nostre emozioni, dell'autostima, dell'empowerment o delle competenze socio-occupazionali, sono alcuni degli argomenti che compongono questo syllabus legato alla formazione trasversale. Nel suo programma è incluso anche l'impatto espresso sul lavoro per l'uguaglianza. Dedicare tempo, impegno e risorse al processo di apprendimento aiuterà a generare consapevolezza dell'esistenza delle disuguaglianze è essenziale.

# **3. Risorse**

## **Attori:**

- Coordinatore: È responsabile del coordinamento, della pianificazione, della progettazione di strategie, obiettivi e sfide pedagogiche, della valutazione, nonché del monitoraggio e del supporto al team tecnico. Questa figura di coordinatore cerca anche di migliorare i processi di comunicazione, sensibilizzazione e advocacy per ottenere la trasformazione e il cambiamento.
- Formatore - team di insegnamento: Le funzioni principali del formatore sono la guida, l'insegnamento e il tutoraggio del processo di apprendimento. Inoltre, il formatore osserva e rileva le situazioni anomale o che richiedono un lavoro o un intervento più specializzato. In queste situazioni è necessario l'intervento dei tecnici dello sviluppo sociale e professionale
- Tecnico dello sviluppo sociale e professionale: Psicologo o Pedagogista annesso al centro: Si tratta di una figura che fornisce un supporto qualificato a ciascun centro in relazione a proposte di adeguamento personale o sociale.
- Apprendisti - studenti: All'interno di Lan Eskola, la formazione per l'occupazione è rivolta preferibilmente a persone con disabilità intellettiva, oltre che a persone con disabilità fisiche o sensoriali, malattie mentali o danni cerebrali.
- Lavoratori dell'azienda: Collaborano allo sviluppo di attività legate alla formazione in aula per un apprendimento più pratico dei contenuti da parte degli studenti.
- Studenti di corsi di formazione precedenti: Partecipano come "formatori per un giorno" e mostrano al gruppo la loro esperienza pratica e teorica.

- Agenti - professionisti esterni: Attraverso le loro visite in aula o le visite degli studenti alle aziende, introduciamo gli specialisti nella pratica ai diversi servizi
- Tutor: Formatore - insegnante che controlla i tirocinanti e i tutor aziendali; reindirizza le situazioni quando necessario ed effettua una valutazione del processo di apprendimento teorico e pratico.
- Tutor aziendale: È responsabile della formazione tecnica quotidiana, aiutando gli studenti durante il loro stage in azienda. I ruoli e le attività sono stati predefiniti in precedenza

### Strumenti :

- Materiale didattico: "Dono della conoscenza". Quando inizia la formazione, diamo a ogni studente il "dono della conoscenza", una scatola in cui trovare:
  - Manuali di formazione di facile lettura: Da Lantegi Batuak collaboriamo con professionisti per l'adattamento di contenuti formativi teorici e trasversali a una lettura semplice.
  - Un kit scolastico che comprende un astuccio in juta e cotone, un righello in legno, un temperino in legno, una gomma, una matita di carta e una penna a sfera con fusto in cartone, una chiavetta USB, un segnalibro con post-it
  - Un gioco di abilità con mini puzzle
  - Una palla antistress
  - Pillole di felicità: le caramelle che ci aiuteranno a gestire le nostre emozioni
  - Un robot alimentato dal sole, per migliorare il lavoro di squadra
- Il miele dell'uguaglianza. Un pacchetto didattico per educare alla parità di genere e all'impollinazione del femminismo. Il nostro pacchetto didattico contiene:
  - Mappa concettuale
  - Tabellone del gioco di genere
  - Un foglio con tutte le definizioni dei concetti disegnati nella nostra mappa
    - Attività gamificate
    - Mappa concettuale
    - Consiglio di genere
    - Un foglio con tutte le definizioni dei concetti che abbiamo disegnato nella nostra mappa

### Spazi:

Le aule sono lo spazio in cui di solito si sviluppano le sessioni teoriche. In occasioni specifiche, legate alla parità di genere, abbiamo collaborato con:

- UPV - Università pubblica dei Paesi Baschi ha creato uno spazio fisico nei propri giardini chiamato giardino dell'uguaglianza.
- VANHAMÄKI: Un centro di attività e un'azienda agricola biologica situati a Suonenjoki (Finlandia): Nel 2018, durante lo stage di formazione in giardinaggio, abbiamo creato la "porta della parità", un progetto collaborativo per creare uno spazio che rappresenti la parità di genere.
- Amadip SMENT. Maiorca

## 4. Riferimenti

- Bergara, A., Riviere, J., & Bacete, R. (7 de 2008). Los hombres, la igualdad y nuevas masculinidades. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. Ottenere il codice [http://www.berdingune.euskadi.eus/u89-congizon/es/contenidos/enlace/enlaces\\_mochila\\_gizonduz/es\\_gizonduz/adjuntos/guia\\_masculinidad\\_cas.pdf](http://www.berdingune.euskadi.eus/u89-congizon/es/contenidos/enlace/enlaces_mochila_gizonduz/es_gizonduz/adjuntos/guia_masculinidad_cas.pdf)
- EMAKUNDE-Istituto Vasco de la Mujer. (1 de 1991). Euskal Herriko emakumeen egoerari buruzko txostena/Informazioni sulla situazione delle donne in Euskadi. Vitoria-Gasteiz:

- 
- EMAKUNDE, Emakundearen Euskal Erakundea. Ottenuto da  
[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/informe\\_01.situación.mujeres.euskadi.cas.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe_01.situación.mujeres.euskadi.cas.pdf)
- EMAKUNDE-Istituto Vasco de la Mujer. (12 de 2007). Guida di base per incorporare la prospettiva di genere nella valutazione dei sistemi di impiego e formazione. Vitoria- Gasteiz.  
[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guiaevaluacion\\_cast.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guiaevaluacion_cast.pdf)
  - EMAKUNDE-Istituto Vasco de la Mujer. (12 de 2007). Guida per la progettazione, l'implementazione e la valutazione del mainstreaming di genere nelle aziende di lavoro e formazione. Vitoria- Gasteiz. Ottenuto da [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guiaakideitu\\_2cast.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guiaakideitu_2cast.pdf)
  - EMAKUNDE-Istituto Vasco de la Mujer. (2 de 2012). 2º Manifesto dei diritti delle donne e dei bambini con disabilità dell'Unione Europea. Un documento per attivisti e responsabili politici. Vitoria-Gasteiz. Ottenuto da [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia-discapacidad\\_es.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia-discapacidad_es.pdf)
  - EMAKUNDE-Istituto Vasco de la Mujer. (12 de 2015). Guida di apprendimento del programma Nahiko!: Resumen, conclusiones y experiencias piloto. Vitoria-Gasteiz. Ottenuto da [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/proyecto\\_nahiko\\_intro/es\\_def/adjuntos/nahiko\\_guia.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/proyecto_nahiko_intro/es_def/adjuntos/nahiko_guia.pdf)
  - EMAKUNDE-Istituto Vasco de la Mujer. (7 de 2016). Código deontológico y de autorregulación para la publicidad y la comunicación no sexistas. Vitoria-Gasteiz. Ottenuto da [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas\\_medios\\_intro/es\\_def/adjuntos/begira.codigo.deontologico.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas_medios_intro/es_def/adjuntos/begira.codigo.deontologico.pdf)
  - EMAKUNDE-Istituto Vasco de la Mujer, & Ortiz de Lejarazu, H. (12 de 2013). Guida per l'elaborazione di informazioni sull'impatto del genere. Vitoria-Gasteiz. Ottenuto da [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/26.guia.para.la.elaboracion.di.informaciones.di.impacto.di.genere.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/26.guia.para.la.elaboracion.di.informaciones.di.impacto.di.genere.pdf)
  - Lledó Cunill, E. (3 de 2008). Guida al linguaggio per l'ambiente educativo. Vitoria-Gasteiz: Emakunde = Instituto Vasco de la Mujer. Ottenuto da [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_leng\\_educ\\_es.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_leng_educ_es.pdf)
  - Lledó Cunill, E. (4 de 2011). Guida linguistica per il mondo dell'impresa e del lavoro. Vitoria-Gasteiz. Ottenuto da [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_lenguaje\\_laboral.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_laboral.pdf)
  - Rincón, A. (12 de 2000). Buone pratiche di pari opportunità nei progetti di assunzione e formazione. Vitoria-Gasteiz. Ottenuto da [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia.10.buenas.practicas.igualdad.oportunidades.empleo.formacion.cas.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia.10.buenas.practicas.igualdad.oportunidades.empleo.formacion.cas.pdf)
  - Royo Prieto, R., Aristegui Fradua, I., Aurrekoetxea Casaús, M., Escudero Espinalt, E., Estefanía Hurtado, A., & Núñez Alcalde, A. (12 de 2012). Erantzukidetasuna, balioak eta generoa. Vitoria-Gasteiz. Ottenuto da [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/Valores\\_es\\_eu.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/Valores_es_eu.pdf)
  - Urbieta Iceta, M., & Ziordia Fernández de Garaialde, M. (11 de 2014). Guida per le imprese sulla parità di trattamento nella contrattazione. Vitoria-Gasteiz. Ottenuto da [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/28.guia.contratacion.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/28.guia.contratacion.pdf)



# 7

Nome dello studio:

## **Imparare facendo**

Posizione nella mappatura della pratica

## **Pratiche di insegnamento - Sviluppo delle competenze professionali**

Autore(i) (Organizzazione)

## **Lantegi Batuak**



# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1. Descrizione sintetica della pratica

In questo modello sviluppiamo il nostro piano per l'istruzione tecnica inclusiva e lo sviluppo personale delle persone con disabilità nelle aule, nei laboratori o nelle aziende associate di Lantegi Batuak. Il nostro obiettivo è migliorare le competenze socio-occupazionali dei nostri utenti, in modo che possano svolgere il loro lavoro in condizioni ottimali. L'acquisizione di livelli di polivalenza, abilità e ritmi di lavoro faciliterà il loro sviluppo professionale in termini di qualità (del prodotto finale) e di inclusione sociale.

## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

### 1.2.1 Oggetto

Il nostro piano per l'istruzione delle persone con disabilità si basa su tre fattori: profili, requisiti formativi e opportunità di sviluppo personale. Si realizza attraverso aree tecniche, processi di qualità legati alla postazione di lavoro e alla sicurezza sul lavoro, formazione sociale e personale per il miglior rendimento professionale e lo sviluppo vitale.

### 1.2.2 Utenti finali

Persone con disabilità che lavorano presso le aziende associate a Lantegi Batuak o come membri del nostro servizio professionale. Tutti i collettivi esperiscono la pratica, considerando in precedenza le diverse categorie e aree di attività in cui operano.

### 1.2.3 Funzioni

La pratica è stata progettata considerando:

- Requisiti per l'aggiornamento del profilo/tecnica e per il miglioramento personale
- Possibilità di impiego in aree/postazioni di lavoro specifiche
- Itinerari di occupabilità adattati alle loro caratteristiche

### 1.2.4 Obiettivi

Aumentare l'occupabilità delle persone con disabilità attraverso il miglioramento delle loro capacità e il potenziamento della polivalenza, al fine di creare opportunità di lavoro stabili e uno sviluppo professionale di qualità.

### 1.2.5 Risultati

Ottenere persone con disabilità istruite, persone che transitano dal nostro Servizio Occupazionale al nostro Centro Speciale per l'Impiego, persone che migliorano la loro polivalenza, persone che mantengono il loro lavoro e lavoratori promossi.

# 2. Fasi e attività

Elenco delle fasi della pratica "Imparare facendo"

- Fase 1: Diagnosi dei requisiti formativi
- Fase 2: Progettazione delle azioni formative

- Fase 3: Esecuzione delle azioni formative
- Fase 4: Follow-up, valutazione e proposte di miglioramento

## 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività:

### Fase 1: Diagnosi dei requisiti formativi

Gli obiettivi di questa fase sono stati l'identificazione delle lacune, dei requisiti formativi e delle opportunità di miglioramento per i diversi gruppi di persone con disabilità in relazione alle sfide e alla pianificazione strategica dell'azienda. Così facendo, abbiamo prodotto un Inventario completo dei requisiti formativi che conteneva i collettivi coinvolti, in che modo e quali dovevano essere le priorità precedenti. È stato realizzato in 2 mesi, all'inizio dell'anno.

#### Attività 1A: Quadro strategico della Diagnosi Formativa dei Requisiti

La nostra analisi si è concentrata sui requisiti formativi e sulla definizione delle priorità in base alla strategia globale dell'azienda, da discutere in incontri presenziali individuali con i membri del consiglio di amministrazione. Queste idee sono state caricate sull'applicazione per la diagnosi e quindi condivise da tutti i membri del team Lan Eskola. Abbiamo anche utilizzato il documento del Piano Formativo dell'anno precedente e le Azioni in sospeso.

#### Attività 1B: Raccogliere i requisiti formativi rilevati dall'area/centro/servizio funzionari

Abbiamo tenuto riunioni collettive con i responsabili per dettagliare i progetti, le lacune, i requisiti legali e infrastrutturali e altre sfide che potrebbero aggiungere ulteriori compiti educativi. In questa parte del processo, incorporiamo le necessità precedentemente raccolte dai nostri clienti per progettare itinerari formativi *ad hoc*. Abbiamo utilizzato una serie di strumenti: osservazione in sede, metodo del profiling, colloqui di orientamento in cui i funzionari hanno sottolineato i requisiti formativi dei diversi collettivi e delle postazioni di lavoro (che saranno condivisi attraverso l'applicazione Diagnosi).

#### Attività 1C: Requisiti formativi per inventario collettivo e postazione di lavoro

Abbiamo analizzato il divario tra le qualifiche richieste e quelle disponibili, che dovrebbe definire l'inventario delle richieste formative e la classifica delle priorità da affrontare. Abbiamo utilizzato 1) l'applicazione Diagnosi per raccogliere le necessità formative dei diversi collettivi e postazioni di lavoro e 2) la descrizione del posto di lavoro.

### Fase 2: Progettazione delle azioni formative

Il nostro obiettivo per questa fase è stato quello di concordare un progetto del piano formativo. Perché la terza fase si svolgesse in modo efficiente, il nostro progetto avrebbe dovuto essere coerente con le sfide strategiche e il budget stabilito per il periodo. Dopo un mese di lavoro, il piano formativo è stato approvato.

#### Attività 2A: Analisi delle azioni da realizzare annualmente

Implica l'analisi dei gruppi e delle esigenze specifiche dei diversi gruppi coinvolti, nonché del tempo necessario per l'esecuzione dell'azione formativa. È fondamentale produrre un'analisi dettagliata del numero di persone coinvolte. Abbiamo utilizzato interviste e visite *in loco* ai centri. I risultati sono stati inclusi nell'inventario dei requisiti formativi.

Attività 2B: Pianificazione delle azioni che verranno eseguite annualmente. Viene svolta attraverso le riunioni del team Lan Eskola.

Attività 2C: Progettare le azioni del Piano Formativo, stabilire gli obiettivi, selezionare i contenuti necessari, selezionare le metodologie e selezionare i docenti, sia interni che esterni, necessari, selezionare le metodologie e scegliere i docenti, sia interni che esterni.

Sulla base delle informazioni raccolte nell'Attività 2A siamo stati in grado di dettagliare gli obiettivi formativi di ogni azione. Inoltre, potremmo progettare i contenuti tematici delle attività, come le metodologie, le risorse e le attività didattiche necessarie per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Quando si tratta di competenze trasversali di sviluppo sociale e personale, i contenuti sono selezionati in base alle informazioni trasmesse dalle aree di supporto agli utenti. La metodologia si basa sulle dinamiche di gruppo e sul lavoro personale, con un ruolo crescente degli strumenti digitali, che facilitano il processo di apprendimento e l'acquisizione di competenze digitali orientate al mercato.

Per migliorare l'acquisizione/rinforzo delle competenze tecniche, la selezione dei contenuti si basa sulla filosofia di lavoro di Lantegi Batuak. Questo modo di lavorare è organizzato su una serie di processi suddivisi in sottoprocessi e sequenze che ci permettono di adattare l'azione alle competenze dei nostri utenti. Inoltre, le caratteristiche del centro, le attrezzature e i processi sono esaminati *in loco* dal personale docente affinché l'insegnamento sia *ad hoc* e adattato agli obiettivi stabiliti. Per l'aggiornamento tecnico utilizziamo metodologie pratiche di learning by doing in ambienti il più possibile simili a luoghi di lavoro reali, al fine di simulare un lavoro vero. La formazione tecnica si basa su processi formativi sequenziali che formano complessivamente un itinerario progressivo e completo. Dobbiamo anche considerare che i nostri utenti potrebbero aver bisogno di una serie di risorse di supporto per assicurare l'efficacia del processo di apprendimento, come interpreti della lingua dei segni, altri strumenti adattati, DPI adattati, se necessario, TIC... ecc. Ciò comporta anche la progettazione di manuali didattici adattati e di facile lettura, nonché di diverse dinamiche e attività progettate per i diversi contenuti tecnici.

### **Fase 3: Esecuzione delle azioni formative**

In questa fase ci proponiamo di qualificare efficacemente i diversi collettivi in base alle necessità formative e alle linee guida delle fasi precedenti. Volevamo ottenere il miglior tasso di esecuzione possibile delle azioni formative programmate e la partecipazione del maggior numero possibile di persone con disabilità. Dopo la Fase 2, durerà per i prossimi 12 mesi.

Attività 3A: Attività di riqualificazione sociale e tecnica per tutti i disabili con difficoltà di apprendimento difficoltà di apprendimento.

Si tratta di un programma annuale per tutte le persone, meglio se organizzate in gruppi di 6-10 persone, con orari diversi e nei loro centri di lavoro, per facilitare il più possibile l'assistenza all'interno del loro ambiente di lavoro. Ogni anno realizziamo più di 160 gruppi formativi programmati in cui le persone con disabilità possono allenare le competenze socio-occupazionali. Incorporiamo anni accademici con contenuti comuni per tutti e gradi in cui gli utenti possono scegliere il contenuto tra le possibilità disponibili. Il corpo docente è formato da pedagogisti altamente qualificati che hanno lavorato a lungo con persone con disabilità. Il team prepara diverse alternative didattiche, coinvolgendo diverse dinamiche e attività *ad hoc* per i diversi profili presenti in aula/laboratorio.

Attività 3B: Programmi specifici di aggiornamento tecnico adattati alle tecnologie e ai servizi forniti da Lantegi Batuak.

Ogni anno realizziamo programmi di sviluppo per migliorare la polivalenza e la crescita professionale. Organizziamo gli utenti in gruppi di 6-10 persone in laboratori esplicitamente preparati e attrezzati per l'attività, per eseguire attività pratiche basate sulla sperimentazione, la prototipazione o il learning by doing, allenandosi con prodotti e processi simili a quelli svolti nella produzione industriale o nei servizi. Questa formazione può essere

impartita da docenti interni o esterni, a seconda del ramo tecnologico o dell'abilità richiesta.

#### Attività 3C: Progettazione di attività formative online *ad hoc*

Abbiamo progettato pillole di conoscenza online contenenti contenuti diversi, complementari e adattati alle attività 3A e 3B. In questo modo enfatizziamo questi contenuti e lo studente acquisisce sempre più competenze digitali di base. Il personale docente è annualmente formato su nuovi contenuti relativi all'innovazione pedagogica e metodologica, che verranno eventualmente inseriti nel processo di aggiornamento, se considerato.

Attività 3D: Aggiungere la formazione svolta al registro formativo individuale di ogni studente Tutti i corsi svolti devono essere registrati nel registro nominale dei corsi, che è il documento che raccoglie tutti i corsi svolti dal Lantegi Batuak. È un'informazione utile sia per l'azienda (che fornisce itinerari e quindi inclusione), sia per l'utente (per la propria promozione all'interno dell'azienda o per altri accordi esterni legati al lavoro).

#### **Fase 4: Follow-up, valutazione e proposte di miglioramento**

Per questa fase abbiamo voluto progettare un sistema di valutazione che chiarisse a che punto fossero gli obiettivi dei Piani formativi. In questo modo abbiamo potuto raggiungere gli obiettivi stabiliti nella Fase 2, legati alla soddisfazione, al trasferimento di conoscenze e all'efficacia dei processi di aggiornamento eseguiti. La fase è divisa in due fasi (gennaio e luglio) perché deve essere svolta 6 mesi dopo l'esecuzione delle azioni formative.

Abbiamo utilizzato un sistema di valutazione basato su 5 indicatori:

- Sondaggi di soddisfazione per i nostri utenti
- Test ed esercizi di progressione
- Rapporti individuali sull'acquisizione di competenze/conoscenze (quando i corsi lo consentono)
- Relazioni collettive scritte dai pedagogisti che includono elementi che facilitano l'identificazione delle aree di miglioramento e la valutazione dell'efficacia (che allunga il trasferimento delle abilità acquisite sul posto di lavoro).

Annualmente, quando è il momento di progettare i Piani formativi, il team rivede le valutazioni per integrare i miglioramenti concordati.

## **3. Risorse**

### **Attori:**

Personale docente interno, responsabile della formazione e altri funzionari, tutor di aziende di laboratorio che lavorano a contatto con persone con disabilità e personale docente esterno.

Lavoriamo su base cooperativa(1), in cui diverse aziende uniscono gli sforzi per lavorare verso un obiettivo comune, formando team multidisciplinari a seconda del tipo di processo formativo da realizzare.

- Corpo docente: crea contenuti, attività, dinamiche ed esercizi e impartisce azioni formative.
- Responsabile della Formazione: coordina le linee guida impartite dall'azienda al ramo Formazione, coordina la diagnosi dei bisogni formativi e la progettazione del Piano Formativo, esegue la pianificazione delle azioni formative, gestisce il corpo docente ed è responsabile del follow-up e della valutazione del Piano Formativo.

- Tutor aziendali: supportano i responsabili della gestione delle azioni formative svolte nei loro centri.
- Personale docente esterno: proporre e impartire azioni formative.

**Strumenti**

Modello di Piano di Attenzione Individualizzato (PAI dalle iniziali spagnole); adattamento del compito al metodo di profilazione della persona; formazione online Smart Mobile, manuali e pillole di conoscenza online adattate e di facile lettura, nonché risorse didattiche e applicazioni a supporto della gamification. Nel caso di corsi tecnici utili e strumenti specifici a seconda del ramo tecnologico, nonché i DPI necessari.

**Spazi**

Aule e laboratori accreditati da Lanbide (Servizio Basco per l'Impiego) per impartire formazione ufficiale, opportunamente attrezzati con apparecchiature audiovisive e digitali, allestimenti e strumenti adeguati per svolgere attività teoriche e pratiche.

## 4. Riferimenti

- Sistema di formazione professionale per il miglioramento dell'occupazione (Legge 30/2015. 9 settembre)
- La legge sull'apprendimento permanente (Legge 1/2013. 10 ottobre)
- Formazione professionale per i Paesi Baschi (Legge 4/2018. 28 giugno)
- Modello basco per l'inclusione socio-occupazionale
- Alcune pubblicazioni e guide interne di Lantegi Batuak, tra cui segnaliamo ERGOHOBÉ, una guida ergonomica per adattare il posto di lavoro alle persone con disabilità.

# 8

Nome dello studio:

## **Sessioni di creazione di piani d'azione**

Posizione nella mappatura della pratica

## **Pratiche di insegnamento - Sviluppo umano integrale**

Autore(i) (Organizzazione)

**MCAST**



# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1. Descrizione sintetica della pratica

L'Unità di Educazione Inclusiva (IEU) del Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) supporta gli studenti con disabilità e/o bisogni educativi speciali (SEN) attraverso una sessione che coinvolge gli studenti, i loro genitori e le principali parti interessate del settore educativo al fine di identificare, discutere e affrontare le sfide educative degli studenti.

## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

### 1.2.1 Oggetto

L'Unità per l'educazione inclusiva è il motore principale nell'organizzazione delle sessioni del Piano d'azione (MAP) e coinvolge il rispettivo direttore/vicedirettore dell'istituto, il coordinatore dei servizi di supporto, il mentore dello studente, l'educatore del supporto all'apprendimento, tutti i docenti che insegnano allo studente, nonché tutti i professionisti di supporto esterni al Collegio, oltre allo studente e ai genitori/tutori legali.

### 1.2.2 Utenti finali

Le sessioni del MAP sono organizzate per sostenere gli studenti iscritti all'IEU a seguito di una diagnosi ufficiale di disabilità e/o SEN. Questi studenti possono seguire corsi che vanno dalla fase introduttiva al livello 7 del Quadro europeo delle qualifiche (EQF) e nei sei istituti professionali del Collegio. Diversi studenti con SEN devono affrontare sfide aggiuntive durante la loro esperienza di apprendimento, che possono essere causate da una moltitudine di fattori. Tra questi, il passaggio da un istituto di istruzione secondaria a uno post-secondario, l'adattamento a un nuovo ambiente, l'adattamento a diversi metodi di valutazione, l'abitudine a un livello più elevato di indipendenza e di responsabilità personale, la socializzazione e l'integrazione con nuovi compagni. Tali barriere possono essere superate grazie allo sforzo collettivo di tutti gli attori coinvolti nell'esperienza educativa dello studente. Oltre a sostenere gli studenti, le sessioni del MAP forniscono assistenza ai genitori e contribuiscono a creare un legame di sostegno che unisce gli sforzi del Collegio a quelli di casa.

### 1.2.3 Funzioni

Le sessioni MAP offrono agli studenti uno spazio sicuro per esprimere le loro sfide, preoccupazioni e ambizioni in considerazione dei loro SEN. Questi incontri sono anche un'opportunità per i docenti e il personale di supporto di chiarire e discutere qualsiasi preoccupazione relativa al rendimento degli studenti.

### 1.2.4 Obiettivi

- Ottenere una comprensione approfondita dei SEN, dei punti di forza, dei punti deboli e delle opportunità degli studenti rispetto agli obiettivi educativi del rispettivo corso.
- Discutere il livello di impegno richiesto sia dal Collegio che dagli studenti, poiché l'esperienza di apprendimento degli studenti è una responsabilità condivisa tra i due.
- Esplorare metodi di valutazione alternativi nel rispetto dei criteri di valutazione.



- Rivedere le modalità di accesso necessarie agli studenti per accedere alle lezioni, ai materiali didattici e a un'esperienza di apprendimento efficace.
- Sviluppare un piano d'azione condiviso da tutti gli stakeholder coinvolti, che affronti i problemi identificati.

### 1.2.5 Esito

L'esito della sessione MAP viene documentato in un piano d'azione subito dopo l'incontro. Questo viene comunicato a tutte le parti interessate e vengono intraprese le azioni discusse e concordate.

## 2. Fasi e attività

Elenco delle fasi della pratica "Sessioni del piano d'azione":

- Fase 1: Identificazione e valutazione dello studente SEN che necessita di un sostegno
- Fase 2: Organizzazione della sessione MAP
- Fase 3: Esecuzione della sessione MAP
- Fase 4: Formalizzazione e comunicazione del piano d'azione

### 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività

#### **Fase 1: Identificazione e valutazione dell'alunno SEN che necessita di sostegno**

La prima fase mira a identificare gli studenti che hanno bisogno di sostegno e a determinare il tipo di sostegno necessario. In alcuni casi, una sessione MAP potrebbe essere considerata il passo successivo per sostenere uno studente, mentre in altri, gli studenti trarrebbero maggiore beneficio da altre forme di supporto. Questo processo porta alla decisione di prendere una delle due direzioni. Per garantire un intervento tempestivo ed efficace, si cerca di completare questa fase entro un massimo di 2 settimane da quando lo studente è stato portato all'attenzione dell'IEU.

Attività 1A: Stabilire e mantenere un collegamento con le parti interessate del Collegio Il sostegno agli studenti con SEN è uno sforzo di collaborazione che coinvolge vari membri del personale che circondano gli studenti. È quindi importante che questi membri del personale abbiano un rapporto di lavoro sano e un senso di fiducia reciproca. I membri del personale che hanno un contatto diretto con gli studenti su base giornaliera svolgono un ruolo importante nell'identificare gli studenti con SEN che necessitano di supporto. Per questo motivo è necessaria un'atmosfera di collaborazione che faciliti a questi operatori di prima linea la discussione e l'esplorazione delle opzioni di supporto con l'Unità per l'educazione inclusiva. Questo rapporto positivo si costruisce e mantiene grazie alla politica delle porte aperte adottata dall'IEU, in base alla quale i membri del personale possono rivolgersi all'IEU in qualsiasi momento durante l'orario di ufficio per discutere le loro preoccupazioni. Inoltre, l'IEU assicura un rapporto di lavoro informale con questi membri del personale, per facilitare il loro avvicinamento all'unità.

#### Attività 1B: Valutazione dei problemi presenti

Quando i membri del personale si rivolgono all'IEU in merito a un particolare studente, l'IEU assegna tempo sufficiente per discutere il caso in modo approfondito, al fine di arrivare alle questioni fondamentali che devono essere affrontate. I problemi degli studenti potrebbero rivelarsi una sfida complessa da affrontare, pertanto non sono adottati limiti di tempo per le discussioni. Alcuni casi possono essere piuttosto semplici e possono essere gestiti attraverso altre forme di assistenza, piuttosto che con una sessione MAP. Questi includono incontri con un particolare docente, con il rispettivo direttore o con il Coordinatore dei servizi di supporto (SSC), oltre a fornire allo studente una sessione di supporto individuale. Altri

casi potrebbero richiedere ulteriori controlli e incontri. In questi casi, la comunicazione tra l'IEU e i membri del personale coinvolti continua fino a quando non viene identificato e fornito il supporto necessario. Quando è evidente che le difficoltà degli studenti con SEN riguardano la maggior parte delle materie di studio, una sessione del MAP è di solito la strategia più efficace.

## **Fase 2: Organizzazione della sessione di mappe**

Questa fase è orientata alla verifica dei consensi degli studenti, all'identificazione dei partecipanti e all'organizzazione della riunione vera e propria. Il processo si traduce nell'invitare le rispettive parti interessate a un incontro fisico o online. Questa fase dovrebbe essere completata entro 3 giorni lavorativi.

### Attività 2A: Verifica del consenso degli studenti (GDPR)

Prima di procedere all'organizzazione vera e propria di una sessione del MAP è necessario fare una serie di considerazioni, in particolare per quanto riguarda l'età e il consenso degli studenti. In base alle leggi locali e alle disposizioni del GDPR, gli studenti dai 16 anni in su si riservano il diritto di non coinvolgere i genitori o i tutori legali nelle loro attività educative. Questo diritto si esercita attraverso il consenso dichiarato dagli studenti nella domanda di iscrizione al corso, con il quale si concede all'Accademia il permesso di comunicare con i genitori/tutori legali. Di conseguenza, l'UIE verifica innanzitutto lo stato di tale consenso. Questo avviene attraverso il sistema di gestione delle informazioni sugli studenti online del Collegio. Se il consenso è positivo, i genitori sono considerati parte del team che sostiene gli studenti.

### Attività 2B: Identificazione dei partecipanti

Se l'attività 2A di cui sopra dà esito positivo, i genitori sono considerati potenziali partecipanti. Naturalmente, lo studente in questione è sempre tenuto a essere presente. Il resto dei partecipanti viene individuato caso per caso, a seconda delle sfide che lo studente deve affrontare. In genere, si invitano tutti i docenti dello studente. Se i problemi dello studente riguardano maggiormente l'aspetto professionale o accademico del corso, saranno invitati i rispettivi docenti. Inoltre, potrebbe essere richiesta la partecipazione del coordinatore del corso, a causa della prospettiva globale che questo ruolo può fornire. Se il coordinatore dei servizi di supporto è coinvolto nel caso, si invita anche lui. Inoltre, se lo studente beneficia del supporto dell'LSE, sia durante le lezioni che sotto forma di sessioni di supporto individuale, anche il rispettivo LSE è tenuto a partecipare. È richiesto anche un rappresentante della direzione dell'istituto e un membro del personale direttivo dell'IEU. Lo psicologo educativo del Collegio può essere invitato a seconda del caso. Infine, anche eventuali professionisti coinvolti nel sostegno dello studente al di fuori del Collegio possono essere ritenuti rilevanti per aiutare a risolvere i problemi dello studente e quindi invitati.

### Attività 2C: Impostazione della sessione attuale

La durata di una sessione del MAP è generalmente di un'ora, ma alcuni casi possono richiedere un periodo di tempo più lungo a causa della gravità o della complessità delle questioni in gioco. Idealmente, una sessione del MAP viene programmata in una fascia oraria che non si scontra con gli impegni di lavoro dei partecipanti. Nel caso in cui tale scenario non sia possibile, si prendono provvedimenti interni di conseguenza. Tra questi, vi è la possibilità di chiedere allo studente di essere esonerato da una lezione in conflitto o da altri impegni del corso, nonché di far sì che i docenti che non possono partecipare forniscano il loro feedback al coordinatore del corso, che a sua volta riporterà tali osservazioni durante le sessioni MAP. Inoltre, anche il periodo di svolgimento della Sessione del MAP viene valutato caso per caso. Ad esempio, alcune sessioni possono essere ritenute più efficaci se tenute alla fine del primo semestre, quando i risultati della valutazione sono disponibili. Altre sessioni possono essere più benefiche se eseguite immediatamente.

### **Fase 3: Esecuzione della sessione di mappe**

L'obiettivo di questa fase è coinvolgere tutte le parti interessate in un approccio collettivo al sostegno degli studenti con SEN, nonché di elaborare un modo di procedere che sia tangibile, efficace e pertinente alle sfide presenti. Questo processo porta alla stesura di un piano d'azione che evidenzia le fasi di sostegno concordate da tutte le parti interessate. In genere, per una sessione MAP è prevista una durata minima di 1 ora, ma in caso di disabilità o problemi complessi può essere necessario un tempo aggiuntivo. Se il tempo assegnato dovesse risultare insufficiente, potrà essere convocata un'altra Sessione del MAP.

#### Attività 3A: Sensibilizzazione e chiarimenti sui SEN

La sessione del MAP procede con un'introduzione sullo studente da parte del responsabile IEU, concentrandosi in particolare sui SEN, i punti di forza e i limiti dello studente. L'obiettivo è quello di gettare le basi su cui si svilupperà la discussione. Si fa attenzione a divulgare le informazioni in base alla necessità di conoscerle. Il responsabile IEU deve essere sensibile a vari fattori, tra cui la disponibilità degli studenti a rivelare informazioni personali, la misura in cui tali informazioni devono essere comunicate e le possibili implicazioni di tale comunicazione sul punto di vista dei docenti nei confronti dello studente. Questi parametri sono identificati attraverso una discussione con lo studente in preparazione alla sessione MAP. Nella maggior parte dei casi, il personale dell'IEU sarebbe già a conoscenza di tali problemi grazie al contatto e al monitoraggio continuo dello studente. Allo studente e ai genitori è data anche la possibilità di fornire un resoconto personale del SEN coinvolto, consentendo così ai membri del personale di ottenere un resoconto di prima mano della situazione specificamente relativa al caso in discussione. I membri dello staff possono quindi chiarire qualsiasi questione relativa, in modo che tutti i partecipanti possano avere una comprensione più approfondita della disabilità e del supporto necessario. Nel caso di studenti con disabilità rare, questa attività è fondamentale per tutte le parti interessate e per le attività successive. Tale opportunità è molto apprezzata da tutte le parti interessate, in quanto consente di creare uno spazio sicuro sia per i membri del personale che per lo studente, al fine di ottenere una comprensione più approfondita delle sue esigenze. Questo, a sua volta, sviluppa un senso di fiducia tra le parti interessate. Inoltre, riunisce i membri del personale e crea un senso di sostegno collettivo.

#### Attività 3B: Valutazione delle prestazioni del soggetto

Per iniziare ad analizzare il rendimento dello studente, si richiede a ciascun docente di delineare i punti di forza e di debolezza dello studente nella rispettiva materia. Le questioni sollevate vengono discusse di conseguenza prima di passare al docente successivo. Questa pratica mira a risolvere immediatamente i problemi minori e a lasciare che i problemi maggiori siano discussi nell'attività 3C. Pertanto, se lo studente presenta un problema direttamente collegato a uno specifico docente, viene affrontato immediatamente. D'altra parte, se si ritiene che il problema sia alla base del rendimento dello studente in più materie, si annota e discute nell'attività 3C. Durante questa attività, i docenti si soffermano in genere sul rendimento dello studente nelle valutazioni, sulla partecipazione in classe, sull'impegno nell'apprendimento, sul lavoro di gruppo, sul comportamento e sull'interazione sociale. Se sono coinvolti altri membri del personale, come un educatore di supporto all'apprendimento o uno studente mentore, si richiede anche ad essi di condividere il loro feedback.

#### Attività 3C: Discussione generale

Dopo la segnalazione e la discussione dei problemi minori nell'attività 3B, la sessione MAP procede ad affrontare le questioni legate ai SEN che attraversano l'esperienza di apprendimento dello studente in generale. Tali questioni sarebbero state menzionate dalla maggior parte dei membri del personale. Questa attività consente ai docenti di condividere le strategie che ritengono efficaci in casi simili di SEN. Il processo aiuta a promuovere un impegno condiviso per sostenere lo studente. In questa attività si svolge un'intensa attività di brainstorming, che in genere ruota intorno a

metodi di insegnamento differenziati e metodi di valutazione alternativi. I membri del personale hanno la possibilità di scambiare qualsiasi idea direttamente con lo studente e i genitori per determinare l'efficacia della strategia in discussione. Il coordinatore del corso e il direttore/vicedirettore dell'istituto sono in grado di orientare le proposte generate in relazione alle implicazioni amministrative, logistiche e gestionali. Inoltre, il loro ruolo è fondamentale per garantire che qualsiasi accordo proposto sia in linea con i criteri di valutazione, accertando così l'integrità della valutazione e delle qualifiche. La discussione può anche riguardare le sfide e/o le opportunità occupazionali in considerazione del SEN dello studente e delle disposizioni prese in considerazione. Riunendo un certo numero di membri del personale che sono in contatto con i requisiti, le sfide e le opportunità del settore, si potrebbe discutere una strategia a lungo termine con obiettivi occupazionali realistici al centro del sostegno proposto. Il responsabile IEU esamina le forme di supporto che potrebbero essere fornite attraverso il personale IEU. A titolo esemplificativo, ciò potrebbe includere l'offerta di sessioni settimanali extra di supporto individuale con un LSE, mirate alle esigenze identificate dello studente. Inoltre, l'IEU potrebbe anche prendere in considerazione la possibilità di richiedere il supporto di professionisti di altri dipartimenti, come consulenti o consulenti di carriera. Oltre al sostegno da parte del Collegio, si valuta anche l'impegno dello studente per identificare le aree che egli dovrebbe rafforzare. Tutte le carenze degli studenti vengono esplorate e messe in discussione per promuovere la responsabilità e la crescita personale.

#### Attività 3D: Specifica degli accordi e degli impegni

La sessione si conclude con una panoramica delle principali questioni discusse, una descrizione dei rispettivi supporti e accordi concordati, nonché una sintesi dell'impegno previsto per gli studenti. Ciò viene fornito dal funzionario dell'UIE o dal direttore/vicedirettore dell'istituto, a seconda della natura degli accordi.

#### **Fase 4: Formalizzazione e comunicazione del piano d'azione**

L'obiettivo della fase finale è, in primo luogo, quello di affrontare tutte le questioni in sospeso emerse dalla Sessione MAP che potrebbero dover essere chiarite con terze parti e, in secondo luogo, di formalizzare i risultati delle Fasi 3 e 4 in un piano d'azione. Il piano d'azione scritto è il risultato effettivo di questo processo. Questa fase si conclude in genere entro 3 giorni, a seconda dei controlli richiesti.

#### Attività 4A: Controlli interni sul background

Le questioni sollevate nella Fase 3 possono richiedere ulteriori attività da svolgere dopo la Sessione del MAP. Queste possono includere verifiche di natura tecnica, amministrativa, legale, di progressione accademica, di certificazione e logistica. Diverse parti interessate potrebbero assumersi tali compiti e ciò richiederebbe tipicamente un collegamento con diversi dipartimenti dell'Accademia ed eventualmente con enti esterni all'Accademia. Le disposizioni delineate nell'Attività 3D possono dipendere dall'esito di tali controlli.

#### Attività 4B: Formalizzazione e comunicazione del piano d'azione

I risultati finali della Fase 3 e dell'Attività 4A sono documentati e inviati via e-mail a tutte le parti interessate e coinvolte a scopo di riferimento.

### 3. RISORSE

#### Attori:

- **Funzionario IEU:** Questo ruolo è tipicamente assunto dal vicedirettore dell'IEU, che ha la responsabilità di gestire l'IEU e i servizi di supporto forniti agli studenti SEN.
- **Direttore dell'Istituto:** Il MCAST ospita 6 istituti, ognuno dei quali offre una serie di programmi di formazione in vari settori dell'istruzione e della formazione professionale (VET). I direttori degli istituti sono responsabili della realizzazione dei rispettivi programmi. Grazie al loro ruolo manageriale nell'istituto e alla loro esperienza nel settore, sono in genere in grado di fornire ulteriori informazioni sulle disposizioni e sulle aspettative del settore.
- **Direttore aggiunto dell'Istituto:** Ognuno dei suddetti istituti ha 3 deputati amministratori, ognuno dei quali si assume una serie di responsabilità distinte. Il rispettivo vicedirettore è coinvolto a seconda del corso che lo studente sta seguendo. Come nel caso dei direttori d'istituto, i vicedirettori contribuiscono a informare la discussione della Sessione MAP sugli aspetti pratici degli accordi in questione e sui requisiti del settore.
- **Psicologo dell'educazione:** Il MCAST impiega uno psicologo dell'educazione a tempo pieno che lavora in stretta collaborazione con l'IEU nel sostenere gli studenti SEN. Questo ruolo può fornire ulteriori informazioni sulle sfide e le esigenze dello studente. Questa persona può anche suggerire strategie di supporto da adottare da parte delle parti interessate e collaborare con l'educatore di supporto all'apprendimento nel sostenere lo studente.
- **Educatore di supporto all'apprendimento:** Questo ruolo fa parte dello staff dell'IEU e fornisce supporto principalmente attraverso sessioni di supporto individuale, sessioni di supporto in classe e accordi per l'accesso agli esami. Gli studenti SEN che necessitano di una sessione MAP potrebbero già beneficiare dei primi due tipi di supporto appena menzionati, nel qual caso l'LSE svolgerebbe un ruolo importante nel delineare le difficoltà dello studente, in quanto avrebbe già familiarità con le sue esigenze grazie al lavoro diretto con loro.
- **Mentore degli studenti:** A ciascuno dei 6 istituti viene assegnato un numero di tutor degli studenti in base alla rispettiva popolazione studentesca. La funzione di questo ruolo è di supportare gli studenti e fungere da collegamento tra gli studenti e il personale o i servizi di supporto del campus. I mentori degli studenti sono assunti con un orario di lavoro regolare e a tempo pieno.
- **Coordinatore dei servizi di supporto:** Un docente con un carico didattico ridotto in ogni istituto per seguire gli studenti e cercare il relativo supporto.
- **Coordinatore del corso:** Un docente con compiti aggiuntivi di coordinamento del corso che può fornire una prospettiva generale sulle materie oggetto di studio in un determinato corso. Questa persona può o meno insegnare allo studente in questione.
- **Docente:** Docenti che insegnano allo studente in questione. Il loro feedback è particolarmente importante per determinare il rendimento dello studente in ogni materia di studio.
- **Studente:** Uno studente con SEN iscritto all'IEU.
- **Genitori/tutori legali:** I genitori o i tutori legali dello studente sono coinvolti solo previo consenso dello studente, in base alle leggi locali e alle disposizioni del GDPR.
- **Professionisti di supporto:** Qualsiasi altro professionista che lavori con lo studente al di fuori del Collegio, sia su base privata che statale, come psichiatri, psicologi, assistenti sociali ed educatori domiciliari.

**Strumenti:**

- Piattaforma per riunioni online: Individuare una fascia oraria comune libera per tutti i partecipanti può essere piuttosto impegnativo. Spesso questo problema può essere mitigato tenendo la riunione sulla piattaforma ufficiale del College (Microsoft Teams).
- E-mail: L'esito finale della sessione del MAP, che consiste nel piano d'azione, viene comunicato alle rispettive parti interessate attraverso la piattaforma e gli account di posta elettronica ufficiali del Collegio (Microsoft Outlook).

**Spazi:**

Le sessioni del MAP si tengono in genere nella sala riunioni del rispettivo istituto.

## 4. Riferimenti

- Doc 265 Modulo di richiesta per l'unità di educazione inclusiva
- DOC 253 Procedura di registrazione IEU (Il processo è stato trasformato in digitale e questa procedura è in corso di aggiornamento)

# 9

Nome dello studio:

## **Tutoraggio: livello personale del piano educativo**

Posizione nella mappatura della pratica

## **Pratiche di insegnamento - sviluppo umano integrale**

Autore(i) (Organizzazione)

**Cometa**



# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1. Descrizione sintetica della pratica

Il tutor didattico ha il compito di accompagnare il percorso formativo ed educativo del gruppo classe e di ogni singolo studente attraverso un percorso personalizzato. Il tutor costruisce un percorso "personalizzato" attraverso l'osservazione, la relazione educativa, l'orientamento professionale, le attività e i progetti finalizzati al raggiungimento del successo formativo e dell'eccellenza di ogni studente e del gruppo classe, inteso quest'ultimo sia come destinatario che come risorsa educativa.

## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

### 1.2.1 Oggetto

Il tutor è una figura professionale che opera all'interno dei centri di formazione professionale con un approccio umanistico-olistico, sostiene l'orientamento professionale e il benessere dello studente. Nella scuola Oliver Twist, questa funzione ha un carattere prettamente educativo; il tutor è responsabile di una o due classi, sostenendo il percorso formativo di ogni studente e del gruppo classe.

### 1.2.2 Utenti finali:

Studenti del percorso di IFP (VET) dal 1° al 4° anno. I destinatari di questa pratica sono l'intero gruppo classe e ogni singolo studente, ciascuno con i propri bisogni educativi (compresi i bisogni speciali e specifici in presenza di una diagnosi).

### 1.2.3 Funzioni

Sono tre le macro-aree di funzioni del tutor didattico, che opera in un'ottica di rete e di sinergia anche con eventuali altre figure educative e professionali di riferimento per lo studente in ambito scolastico ed extra-scolastico.

1<sup>a</sup> area - L'area del dialogo relazionale ed educativo: osservazioni, colloqui cognitivi, educativi, motivazionali e di apprendimento. Coinvolgere gli studenti, la famiglia, i soggetti della rete.

2<sup>a</sup> area - Attività di supporto all'apprendimento: osservazione delle dinamiche di classe, supporto mirato individuale o di gruppo, rinforzo, supporto nei laboratori, facilitatore di progetti interdisciplinari con gli insegnanti.

3<sup>o</sup> area - Accompagnamento nel percorso professionale dell'IFP: gestione degli stage, percorsi di sensibilizzazione sulle competenze professionali (hard e soft), orientamento professionale e in uscita.

### 1.2.4 Obiettivi

- Soddisfare le esigenze individuali di crescita e formazione di ogni studente.
- Accompagnare gli studenti nel percorso di IFP verso il successo formativo.
- Accompagnare lo studente nella realizzazione della sua unicità ed eccellenza.



- Riunire le agenzie e le figure educative dedicate allo studente, creando una rete.
- Facilitare le relazioni tra coetanei nel gruppo classe.
- Lavorare con il gruppo classe in modo che diventi uno strumento educativo e inclusivo per ogni studente.
- Modellare il percorso di IFP sul gruppo classe.

### 1.2.5 Esiti

- Colloqui educativi con studenti e famiglie cadenzati nel corso dell'anno e in base alle necessità.
- Relazioni sistematiche degli studenti.
- Creazione della rete tra le agenzie educative.
- Accompagnamento nell'esperienza di stage attraverso l'individuazione di aree di miglioramento e valorizzazione finalizzate al proprio profilo professionale.
- Uscite didattiche nel settore di riferimento.
- Esperienza di formazione con professionisti del settore.
- Esperienza di gruppo con finalità aggregative e formative.
- Momenti di condivisione e rielaborazione delle esperienze didattiche e di stage nel gruppo classe.

## 2. Fasi e attività

Elenco delle fasi della pratica "Tutoraggio: personalizzazione del piano didattico":

- Fase 1:
  - Pre-assegnazione e definizione della classe e dello studente
  - Obiettivi educativi
- Fase 2: azione educativa personalizzata dello studente
- Fase 3: azione educativa personalizzata sul gruppo classe

### 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività

#### Fase 1: Pre-valutazione e definizione dell'obiettivo formativo per la classe e lo studente

L'osservazione è un "comportamento specifico dell'attenzione [...] è uno sguardo intenzionale, mirato, attivo, non generico, che tende a concentrarsi su ciò che l'osservatore ritiene più rilevante e significativo in relazione ai suoi interessi, alle sue motivazioni, alle ragioni che hanno promosso la raccolta dei dati" (S. Mantovani, 1995).

Il tutor, nei vari contesti, osserva per conoscere lo studente e solo dopo il confronto con le altre figure (team, consigli di classe, supervisor, preside) interviene per progettare in modo personalizzato, sostenere il singolo e il gruppo classe e accompagnarli verso il successo formativo.

Il contenuto delle osservazioni riguarda tre categorie di variabili: dinamiche, competenze e contesto.

All'inizio dell'anno il tutor, osservando nei diversi contesti, raccoglie molti dati eterogenei; è con la successiva verbalizzazione e restituzione dei dati in gruppo che riesce a riorganizzare e vagliare i dati raccolti. Lo strumento preferito in questa fase è il rapporto di gruppo, compilato dai tutor e condiviso con la direzione.

Durante l'anno, invece, l'osservazione mira a raccogliere dati più mirati e finalizzati al progetto educativo personalizzato.

Solo sulla base dell'osservazione, condivisa nel lavoro di gruppo, è possibile intervenire per programmare in modo personalizzato, sostenere il singolo e il gruppo classe e accompagnarli al successo formativo.

Un'attività fondamentale per il tutor è il lavoro di meta-cognizione attraverso la scrittura:

- consente di riorganizzare i dati raccolti;
- permette di sintetizzare e oggettivare quanto osservato;
- aiuta a riorganizzare il pensiero e a renderlo trasmissibile;
- consente di creare una storia.

Come in tutto il lavoro educativo, sono indispensabili momenti di lavoro tra colleghi e con altre figure professionali. In particolare, i tutor si trovano a diversi intervalli di tempo a svolgere

- teams settimanali con la direzione
- supervisione (una volta al mese) con uno psicoterapeuta
- formazione specifica (durante l'anno e nel mese di luglio in modalità intensiva) sui temi che emergono come prioritari.

Gli obiettivi espliciti del lavoro di gruppo

- consentire la condivisione del lavoro per il sostegno reciproco e la crescita comune.
- aiutare a pensare al bambino come a una risorsa e non come a un problema.
- mettere in discussione le proprie azioni e il proprio lavoro educativo.

Attività 1A: Osservazione partecipata: in classe - in laboratorio - momenti informali L'osservazione da parte dei tutor avviene in tre momenti dell'attività didattica: in classe durante le lezioni, nei laboratori tecnico-professionali e nei momenti informali che si sviluppano durante la giornata scolastica o nelle esperienze extrascolastiche.

Rispetto ai tre momenti, quelli più funzionali e che forniscono molti dati interessanti per l'osservazione dello studente e degli obiettivi prefissati sono: i laboratori tecnico-professionali e i momenti informali.

L'osservazione è svolta dal tutor e anche in sinergia con gli altri attori coinvolti, insegnanti e co-docenti.

L'osservazione svolta nel workshop fornisce elementi molto utili per quanto riguarda la predisposizione al campo di riferimento. Si osserva l'area delle soft skills e, soprattutto per le classi seconde-terze-quarte, delle competenze tecniche. Si tratta di elementi fondamentali per la fase di abbinamento e per l'orientamento professionale dello studente.

Si tratta di osservazioni partecipate, il tutor non agisce come osservatore esterno ma l'osservazione avviene all'interno delle attività che il tutor già svolge con gli studenti e soprattutto parte da una presenza educativa, da una relazione che si instaura con lo studente e il gruppo classe.

Per momenti informali possiamo intendere l'accoglienza al mattino e al termine delle attività didattiche, le pause, i momenti extrascolastici (visite, gite, ecc.) e tutti i momenti di accompagnamento didattico da parte del tutor.

Il modulo per la raccolta degli elementi essenziali per l'osservazione si basa su 6 aree:

- Area cognitiva/di apprendimento;
- Area professionale (laboratori/stage);
- Area della motivazione e dell'orientamento;
- Area relazionale (adulti/ragazzi);
- Area comportamentale;
- Area relativa alla cura degli spazi e dei materiali.

Le variabili osservate:

1- Dinamica:

- Il comportamento degli studenti in classe (stili di apprendimento e relazionali).
- Cambiamenti osservabili nel comportamento dello studente.
- Le relazioni tra coetanei e con gli adulti.

2- Competenze:

- Apprendimento della disciplina;
- L'atteggiamento nei suoi confronti;
- Lo sviluppo delle competenze relazionali.

3- Contesto:

- Differenziazione tra ambienti formali e informali;
- Le caratteristiche dello studente (attitudini, inclinazioni, interessi, difficoltà di apprendimento);
- Le caratteristiche del gruppo classe (dimensione, % uomini/donne).

#### Attività 1B: Condividere le osservazioni nel team

Ciascuna delle attività in carico al tutor richiede azioni, riflessioni e decisioni, tutte sempre condivise nel team (a volte da tutti i settori, a volte solo da un settore specifico), in momenti dedicati con la direzione e nel quotidiano supporto e confronto, anche informale, tra colleghi.

Per quanto riguarda la condivisione delle osservazioni, essa avviene in momenti formali (teams dei tutor settimanali, supervisione, teams con la direzione, CDC, ecc.)

Le osservazioni sono condivise sulla base della forma e le variabili osservate sono suddivise in aree.

Le osservazioni si convogliano in un profilo iniziale dello studente e della classe per quanto riguarda le aree, in modo da definire quali sono quelle su cui concentrarsi maggiormente nel lavoro educativo e quali sono i punti di forza.

L'osservazione e il lavoro di gruppo costituiscono la base per le decisioni e le azioni del singolo tutor.

#### Attività 1C: Definizione dei bisogni Obiettivi educativo-formativi per la classe e per il singolo studente

Dopo aver classificato le osservazioni, si definiscono insieme i bisogni educativi-formativi e i tempi di priorità, anche in base alle attività scolastiche.

Questo lavoro è svolto sul gruppo classe e sul singolo studente. Nel team, in particolare, si definiscono le esigenze degli studenti che hanno bisogno di maggiore supporto, per non lasciare al singolo tutor il "peso" di certe scelte.

Per definire le esigenze e il percorso da offrire alla classe, si discute con i docenti della classe e delle materie tecnico-professionali del cdc di riferimento.

### **Fase 2: Azione educativa personalizzata per gli studenti**

Personalizzazione di ogni studente in Cometa significa accogliere ogni studente, accompagnarlo nel suo percorso di IFP con l'obiettivo di realizzare la sua unicità ed eccellenza e come obiettivo concreto il suo successo formativo corrispondendo a ciascuno in modo diverso, in base alle sue esigenze individuali di crescita, umane, formative e professionali future. Si rivolge l'attenzione a tutti e a ciascuno, offrendo: opportunità, cura delle relazioni educative, un ambiente inclusivo, una comunità educante e gli strumenti necessari per costruire il proprio futuro. Cometa si pone come orizzonte di senso quello di non lasciare indietro nessuno, ma di accompagnare ogni studente lungo il percorso; tutti gli adulti diventano figure educative e in particolare il tutor è

responsabile di dedicare attenzione a ciascuno in una prospettiva fortemente inclusiva e di benessere. Il lavoro del tutor è quasi sempre un lavoro didattico 1:1, che implica un intervento sostanziale sia in termini di quantità di tempo che, soprattutto, di qualità.

Diventa quindi una personalizzazione non solo del percorso formativo e di apprendimento, ma in generale della crescita dell'allievo all'interno del percorso di IFP a 360° su tutte le dimensioni: motivazionale, comportamentale, relazionale e di progetto lavorativo.

Il centro Cometa presenta caratteristiche sistemiche e strutturali che si esprimono in una personalizzazione a livello di studente, classe e scuola sostenuta da una comunità scolastica di adulti basata su valori comuni.

#### Attività 2A: Interviste agli studenti all'inizio, a metà e alla fine dell'anno

Il colloquio tra il tutor e lo studente è uno dei momenti privilegiati per la conoscenza reciproca, per la relazione e per l'esplicitazione del lavoro educativo che nasce dall'osservazione. Diventa anche uno strumento per ridefinire o confermare i bisogni emersi dalle osservazioni.

Ci sono almeno tre colloqui definiti durante l'anno (inizio - metà e fine anno) più i colloqui di stage. Ovviamente, a seconda delle necessità, si svolgono altri colloqui strutturati e formali, a volte in presenza di altre figure (preside, insegnanti, genitori, figure di riferimento esterne, rappresentanti di aziende, ufficio di collocamento, ecc.) È compito del tutor coordinare queste figure e farle intervenire nei colloqui secondo le necessità.

Ci sono poi i colloqui informali, quelli che avvengono in momenti non predefiniti ma spesso ricchi di significato ai fini del percorso formativo. Si tratta di colloqui che possono assumere le caratteristiche più motivanti, a volte introspettive, altre legate all'orientamento professionale; sta al tutor usare il registro giusto a seconda della situazione. I colloqui saranno contestualizzati in base alla motivazione, che può riguardare situazioni comportamentali inadeguate o in una prospettiva positiva e gratificante a seconda di ciò che sta accadendo nel percorso dello studente.

#### Attività 2B: Coordinamento delle attività di recupero degli apprendimenti e del lavoro sul metodo di studio

I tutor possono agire come facilitatori e coordinare in modo organico le attività di recupero dell'apprendimento per singoli studenti o piccoli gruppi, a seconda delle necessità. Gli insegnanti possono rivolgersi al tutor per convogliare richieste ed esigenze, per discutere e decidere come pianificare gli interventi in orario extrascolastico o scolastico. Le richieste possono emergere anche dal tutor, che procede al confronto e al dialogo con lo studente e i docenti di riferimento. A volte la richiesta proviene direttamente dagli studenti. Oltre al lavoro di recupero, queste attività possono riguardare anche il metodo di studio degli studenti in questione o essere dedicate a materie specifiche.

#### Attività 2C: Progetti personalizzati

Per alcune categorie di studenti, la legislazione scolastica italiana prevede la possibilità di classificazione e "personalizzazione" dei BES. L'acronimo BES (SEN nella versione inglese, spesso usata nel testo) sta per Bisogni Educativi Speciali e si riferisce a particolari esigenze educative e didattiche personalizzate che alcuni studenti possono avere, anche solo per un periodo di tempo limitato, e per i quali vengono predisposti interventi speciali su misura. Si tratta di una personalizzazione specifica, riconosciuta e protettiva per lo studente, decisa e concordata a livello di consiglio di classe. Il tutor rimane l'"osservatore speciale" di queste situazioni per quanto riguarda i bisogni, le strategie e il percorso seguito, il tutto sempre in sinergia con tutte le altre figure di riferimento e in particolare con gli insegnanti.

#### Attività 2D: Relazioni con la rete degli studenti: genitori, figure educative

Il tutor diventa "regista" della creazione e del mantenimento della rete di supporto allo studente, soprattutto in situazioni di fragilità. Lo scopo della rete è stabilire un patto educativo, collaborare e sostenere la coerenza del percorso di istruzione e formazione professionale dello studente, identificando i bisogni, le azioni concrete, le sinergie e osservando l'evoluzione della materia.

In particolare, i tutor incontrano costantemente la famiglia per capire i problemi più generali che lo studente sta vivendo o qualsiasi informazione utile. I problemi di natura relazionale-emotiva e scolastica sono quelli che emergono maggiormente. Anche il rapporto con la famiglia ha una valenza positiva nel riferire il percorso dello studente in tutti i suoi aspetti formativi, di orientamento professionale e di eccellenza in alcuni ambiti.

In situazioni particolari, i soggetti della rete con cui il tutor si relaziona possono essere anche servizi sociali, servizi sanitari (neuropsichiatria, psicomotricità, ecc.), servizi educativi extrascolastici.

#### Attività 2E: Invio degli studenti allo sportello di ascolto psicologico

Quando dal dialogo con i tutor o gli insegnanti emergono difficoltà psicologiche e lo studente non è seguito esternamente, la scuola mette a disposizione uno sportello psicologico interno cui lo studente può accedere in forma anonima. La segnalazione è fatta dal tutor e allo studente viene assicurato che non sarà comunicata a nessun altro.

#### Attività 2F: Interventi specifici su situazioni comportamentali

Quando si verificano situazioni comportamentali particolarmente significative e delicate, il tutor ne discute in prima istanza con il Preside, ma le azioni e gli interventi da mettere in atto vengono discussi e decisi in supervisione. Le azioni non sono decise dal singolo tutor ma sempre discusse e condivise. Il tutor tiene traccia nella cartella dello studente di ciò che emerge.

#### Attività 2G: gestione del tirocinio di ogni studente

In generale, nel percorso di IFP, la gestione del tirocinio è da considerarsi una delle attività del tutor nell'ottica della personalizzazione e dell'inclusione dello studente; trattandosi di un'attività molto articolata e complessa, è una pratica a sé stante (vedi pratica di gestione del tirocinio).

### **Fase 3: Azione didattica personalizzata sul gruppo classe**

Come si è visto nelle azioni precedenti, la differenziazione e la presa in carico del singolo studente nel suo percorso avviene individualmente ma anche a livello di gruppo classe. Lo sviluppo di percorsi di apprendimento e di benessere significativi per lo studente non può essere separato dal lavoro sul gruppo classe. Il gruppo classe è inteso come strumento educativo e come destinatario dell'ambito professionale di riferimento, implementandolo attraverso attività, interesse, motivazione, competenze, esperienze formative. Lavorando sul positivo del gruppo classe, si lavora di conseguenza per arginare e non lasciare che si verifichino dinamiche di gruppo negative che si ripercuotono sui singoli (soprattutto sui più fragili). Un lavoro educativo che parte anche dall'eccellenza del gruppo classe, che comprende tutti gli studenti con i propri talenti e in cui si è sostenuti e non limitati dal gruppo. Questo lavoro sul gruppo classe è coordinato principalmente dal tutor, ma diventa un modo di lavorare per l'intero corpo docente. Il lavoro inizia con l'osservazione (fase 1) e si traduce in programmazione, azioni e attività nel consiglio di classe con la consultazione di tutti i docenti (materie di base, materie tecnico-professionali, co-docenti, tutor, preside).

#### Attività 3A: Socializzazione di classe

Questa sezione di attività comprende tutti i momenti più o meno strutturati che il tutor organizza con la classe o con i gruppi della classe. Le attività sono finalizzate al raggiungimento degli obiettivi del gruppo classe definiti sulla base dei bisogni e con riferimento anche all'annualità. Le attività di socializzazione sono più presenti nei primi due anni del percorso di IFP. Sono proposti dal tutor, alcuni dagli insegnanti e sempre approvati dal direttore.

#### Attività 3B: Uscite didattiche in ambito professionale

I viaggi d'istruzione in ambito professionale e gli interventi di professionisti in classe si svolgono già nel primo anno, mentre negli anni successivi diventano più specifici in relazione al corso che la classe sta seguendo e anche sulla base degli interessi espressi dagli studenti nel settore professionale. Queste attività sono proposte e pianificate in particolare con gli insegnanti tecnico-professionali. Inizialmente, l'attenzione è rivolta al settore di riferimento della propria area, per farlo conoscere, valorizzarlo e creare collaborazioni future. Il territorio sarà il principale sbocco professionale per gli studenti. Negli anni successivi (3°-4° anno), si rendono note anche le realtà regionali e nazionali. Attività molto interessanti sono quelle dei concorsi o delle gare nel settore di riferimento, che diventano un ottimo strumento formativo ed educativo per gli studenti accompagnati dai docenti e dai tutor sia nella loro partecipazione che nella rielaborazione dell'esperienza.

#### Attività 3C: Incontri di orientamento in uscita e in classe

Per le classi del terzo e quarto anno sono creati momenti ad hoc con l'ufficio di collocamento del centro di IFP per fornire strumenti, informazioni, colloqui sull'orientamento in uscita. I momenti di orientamento personale di ogni studente sono importanti (es. stage), ma attività interessanti si sviluppano a livello di gruppo classe, dove il confronto e il supporto tra pari sono molto efficaci; ad esempio, i finti colloqui hanno un grande impatto formativo se svolti nel gruppo classe accompagnati da confronti e autovalutazioni.

## 3. Risorse

### **Attori:**

- Il tutor è una figura professionale che opera all'interno dei centri di formazione professionale con un approccio umanistico-olistico, supporta l'orientamento professionale e il benessere degli studenti. Il tutor educativo può essere definito come un particolare operatore della conoscenza che, operando generalmente all'interno di un'istituzione educativa formale sulla base di uno specifico progetto educativo, accompagna i discenti di un corso di formazione nel processo di apprendimento incentrato sugli aspetti sociali ed emotivi. Nel centro di formazione professionale di Cometa, questo ruolo ha un carattere educativo diverso. Il tutor è il punto di riferimento per una o due classi della scuola - con una media di 25 studenti per classe - ed è responsabile di sostenere il processo di apprendimento di ogni studente in un'ottica inclusiva e personalizzata in base al progetto educativo di ogni individuo e del gruppo classe.

Il lavoro dei tutor si concentra su tre processi/dimensioni:

- Relazione educativa;
- Mediazione tra scuola e famiglia, insegnante e studente;
- Mediazione tra scuola - lavoro - studente (stage curriculare).

Il tutor è una figura prevista dalla normativa regionale in merito all'attuazione dei tirocini curriculari e ha il compito di guidare il processo di realizzazione degli stessi, accompagnando lo studente nel percorso per il raggiungimento dell'obiettivo formativo.

In sintesi, l'obiettivo del tutor è il successo formativo del singolo studente e del gruppo classe attraverso uno sviluppo umano integrale che attivi l'agency dell'individuo.

**Strumenti:**

- Le relazioni consentono un attento monitoraggio dei progressi dello studente (attività, comportamento, aspetti dell'apprendimento, colloqui, assenze, provvedimenti, ecc.) e del gruppo classe.

Di seguito sono elencati alcuni strumenti che accompagnano il lavoro del tutor, soprattutto in un'ottica di personalizzazione.

- Rapporto **CoC**
- resoconto delle interviste
- Rapporto di squadra
- Piano di allenamento personalizzato
- PFP
- Portfolio individuale dello studente
- Documenti di tappa (Dossier personalizzato; indagini di valutazione; monitoraggio)
- Studi di casi/rapporti di supervisione.

**Spazi:**

Il tutor non ha un ufficio ad hoc, è il "tutor d'aula". Le sue attività si svolgono in vari spazi del centro di formazione professionale, principalmente negli spazi vissuti dagli studenti durante l'orario scolastico: aula, palestra, laboratori.

Al di fuori dell'orario scolastico: segreteria, spazi comuni, sale insegnanti, aziende.

Il lavoro di tutoraggio si avvale anche di luoghi informali: gite da scuola a palestra, mensa didattica durante le pause, uscite didattiche, visite aziendali, ecc.

# 10

Nome dello studio:

**VALORI 4.0**

Posizione nella mappatura della pratica

**Modulo di insegnamento**

Autore(i) (Organizzazione)

**Centro San Viator**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1. Descrizione sintetica della pratica

Valori 4.0 è una proposta educativa che combina processi di apprendimento e di servizio alla comunità in un unico progetto ben articolato in cui i partecipanti imparano lavorando sui bisogni reali dell'ambiente per migliorarlo.

In breve, è un metodo per combinare l'impegno sociale con l'apprendimento di conoscenze, abilità, atteggiamenti e valori. Significa imparare a essere competenti rendendosi utili agli altri.

Nonostante la sua semplicità, è potente, perché pur essendo una metodologia di apprendimento, non si tratta solo di questo. È anche una filosofia che concilia la dimensione cognitiva e la dimensione etica della persona; una pedagogia che concilia qualità educativa e inclusione sociale e una strategia di sviluppo comunitario perché favorisce il capitale sociale delle popolazioni.

## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

### 1.2.1 Oggetto

Il progetto Valori 4.0 non è una metodologia educativa nuova; sin dalle origini dell'istruzione formale ci sono state scuole di formazione professionale e insegnanti che hanno capito che un'educazione di qualità non può essere isolata dalla vita e dall'ambiente, poiché questi sono di per sé fonte di apprendimento essenziale, giustificano la necessità di insegnare e di apprendere e, quindi, rappresentano un'esperienza motivante e un impegno sociale insostituibile. Come progetto, è nato dalla mano di Tknika nel 2019 come progetto VET Euskadi con il quale si intende integrare la formazione ai valori nella formazione professionale.

In questo modo, le persone che frequentano i corsi di formazione professionale svilupperanno, oltre alle competenze tecniche caratteristiche della loro famiglia professionale e alle competenze personali e sociali attraverso il modello di apprendimento Ethazi, una solida base etica come persone e professionisti.

### 1.2.2 Utenti finali

- Personale IFP (VET);
- Studenti con minori opportunità, a rischio sociale, con disabilità intellettuale...;
- Società

### 1.2.3 Funzioni

Ogni corso invita un'azienda del nostro ambiente a raccontarci come si sta trasformando per integrare i criteri di Responsabilità Sociale e raggiungere gli obiettivi proposti nei Sustainable Development Goals SDG.

Formare i nostri studenti a questi criteri significa prepararli ad affrontare la sfida di collaborare alla creazione di un futuro più sostenibile e umano.

Per raggiungere gli studenti, la formazione delle équipes didattiche è essenziale. Gli insegnanti devono comprendere il percorso formativo proposto dal progetto per integrarlo nelle loro sfide e dinamiche di classe e incorporare la prospettiva dei valori nella loro quotidianità.

L'itinerario formativo proposto dal progetto lavora su questi tre blocchi:

- Il principio di responsabilità e l'importanza della responsabilità individuale per arrivare all'idea di responsabilità collettiva.
- I valori 4.0 del PQ Euskadi: solidarietà, inclusione, iniziativa e interdipendenza.

- I tre criteri della responsabilità sociale d'impresa: Buon governo/etica, ambiente e società.

#### 1.24 Obiettivi

L'obiettivo generale è quello di formare i migliori professionisti per il mondo, cioè gli uomini e le donne di cui il mondo ha bisogno oggi.

Formare persone che diventino agenti e promotori del cambiamento e che, come professionisti, possano svolgere il loro lavoro con onestà e con uno scopo orientato ai valori. Si tratta di iniziare a costruire oggi un futuro più sostenibile e più umano.

#### 1.25 Risultati

I risultati di apprendimento che speriamo di ottenere con il progetto Valori 4.0 si basano sul contributo alla formazione completa delle persone nell'ambito della formazione professionale.

Per farlo, dobbiamo imparare a pensare e a guardare il mondo nelle tre dimensioni che ispirano i criteri della responsabilità sociale: la dimensione etica o valoriale, la dimensione sociale e la dimensione ambientale. In questo modo, avremo professionisti che, con il loro lavoro, collaborano alla creazione di un futuro più sostenibile e umano. Consapevoli che ci stiamo muovendo verso una nuova era dell'umanità, vogliamo che i nostri studenti acquisiscano competenze legate alla visione strategica e all'azione, caratteristiche della leadership umanista. Per questo motivo, creiamo spazi di apprendimento in cui la dimensione umana è l'elemento centrale di tutte le azioni.

## 2. Fasi e attività

Elenco delle fasi della pratica "Valori 4.0

- Fase 1: Metodologia Ethazi
- Fase 2: Come includere i valori 4.0 in Ethazi

### 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività

#### Fase 1: Metodologia Ethazi

L'elemento centrale su cui si articola l'intero modello di apprendimento è l'apprendimento collaborativo basato sulle sfide.

Il modello ETHAZI è stato sviluppato come esperienza pilota nell'anno accademico 2013/2014 in 5 centri di formazione professionale pubblici e concertati dei Paesi Baschi. A questa esperienza hanno partecipato 100 studenti e 25 insegnanti di 5 diversi cicli.

Attualmente, abbiamo già superato la fase pilota e siamo nella fase di distribuzione e implementazione. Il nostro obiettivo è che in diversi anni i centri di formazione professionale di Euskadi, sia pubblici che concertati, lavorino in questo nuovo contesto di apprendimento: cicli ad alto rendimento - ETHAZI.

La presentazione di una situazione problematica, la sua trasformazione in una sfida, così come l'intero processo fino all'ottenimento di un risultato, è strutturato sulla base sia delle competenze tecniche e specifiche di ogni ciclo, sia di quelle competenze trasversali che attualmente sono strategiche, come: l'autonomia nell'apprendimento, il lavoro di squadra, l'orientamento a risultati straordinari, le competenze digitali, ecc ..

Le situazioni problematiche, in tutti i casi, sono sottoposte a una classe configurata in un team, dove il processo di lavoro deve consentire agli studenti di vivere la situazione come una sfida e, da lì, deve avere l'opportunità di generare le conoscenze necessarie che consentono di fornire le soluzioni migliori.

L'approccio del modello attraverso le sfide richiede una reinterpretazione dei meccanismi di apprendimento. L'interpretazione che meglio si adatta al modello è quella di intendere l'apprendimento come un processo evolutivo, di cui gli studenti sono responsabili. L'apprendimento basato sulle sfide consente di creare uno scenario in cui gli studenti, a livello individuale e di squadra, vengono messi in azione e producono un risultato. Questo risultato viene interpretato, si analizza ciò che ha funzionato e ciò che non ha funzionato e si decide cosa fare di diverso nella prossima sfida per raggiungere obiettivi più elevati.

Questa proposta di lavoro non si adatta al modello strutturale così come l'abbiamo conosciuto finora; elementi come orari, valutazioni, setting d'aula, ecc. Nel loro formato attuale non sono più validi e necessitano di un ripensamento e di una conseguente ridefinizione.

## **CARATTERISTICHE DEL MODELLO ETHAZI**

### Intermodulare

In modo che la progettazione delle sfide sia il più possibile vicina alle situazioni di prestazione nella realtà lavorativa di ogni ciclo di formazione. Ciò richiede un'analisi approfondita delle competenze professionali e dei risultati di apprendimento del ciclo per migliorare l'efficienza dei tempi di apprendimento.

### Gruppi di insegnamento del ciclo autogestiti

Iniziare a promuovere il lavoro di squadra e la responsabilità del team docente, composto da un numero ridotto di membri responsabili dell'intero ciclo formativo, che attraverso un elevato grado di autogestione possono adattare i loro orari, l'uso degli spazi, le guardie e le sostituzioni, ecc. alle esigenze che lo sviluppo dell'apprendimento degli studenti pone in ogni momento.

Lo stesso team distribuisce il tutoraggio individuale e di gruppo durante l'intero ciclo. Valutare per evolvere nello sviluppo delle competenze

La valutazione è integrata come elemento chiave nel processo di apprendimento degli studenti, fornendo frequenti feed-back sulla loro evoluzione nel grado di acquisizione delle competenze professionali fornite.

Per migliorare questo approccio alla valutazione e stimolare la partecipazione di insegnanti e studenti (personalmente e in gruppo) e di altri agenti che possono contribuire al processo di valutazione, è stato sviluppato lo strumento specifico SET (Skills Evolution Tool).

### Adattamento degli spazi di apprendimento

L'implementazione di queste nuove metodologie richiede aule, attrezzature, arredi e spazi specifici diversi da quelli che solitamente esistono nei centri di formazione. Il loro design si rivolge principalmente alle caratteristiche di spazi flessibili, aperti e interconnessi che favoriscono situazioni ambientali che favoriscono il lavoro attivo e collaborativo.

### Attività 1A: Le sfide

Le sfide sono le situazioni problematiche che presentiamo agli studenti affinché possano sviluppare il loro apprendimento. Si tratta di situazioni che dovrebbero essere il più possibile simili alla realtà lavorativa che dovranno svolgere, e quindi le aziende dell'ambiente sono un fattore chiave nel generare queste sfide. La loro collaborazione è molto interessante per dare maggiore concretezza sia alla situazione che le squadre dovranno risolvere sia alla presentazione dei risultati che ogni squadra ottiene.

Gli insegnanti del ciclo definiscono la situazione di sfida-problema che pongono al gruppo di studenti. Queste sfide variano a seconda della famiglia professionale e del livello di istruzione. Per definire la sfida, è necessario seguire questi 11 passi:

#### Attività 1B: L'attrezzatura

Questa fase mira a stabilire o a rafforzare il contesto di apprendimento collaborativo. In un primo momento, creare e attivare i team come unità di apprendimento, cioè spazi di sicurezza e fiducia in cui, sulla base delle aspettative individuali di ciascun membro, si possano concordare impegni comuni del team che ne determinino le dinamiche operative e organizzative. Quando i team sono già stati creati, questa fase serve a ciascun team per verificare in che misura sta rispettando gli impegni concordati e per concordare i miglioramenti da apportare al proprio funzionamento.

Per creare un contesto di apprendimento collaborativo, il team docente cercherà di creare ambienti sicuri e di fiducia e si occuperà della progettazione intenzionale dei gruppi di lavoro. Prenderete anche decisioni che avranno un'influenza diretta sulle relazioni e sull'apprendimento durante la sfida: dimensioni delle squadre, criteri per la loro configurazione, distribuzione dei ruoli, durata delle squadre durante le sfide e il corso.

Per attivare il contesto collaborativo, l'équipe didattica deve preparare i gruppi all'azione, suggerendo dinamiche che possono essere o meno legate alla sfida. Se i team non hanno mai lavorato insieme, questo riscaldamento può aiutarli a concordare le linee guida operative e gli impegni, e se i team sono già stati creati.

È un buon momento per rivederli e aggiornarli in relazione ai miglioramenti che si sono proposti nella competenza del lavoro di gruppo, se la si considera fondamentale per il proprio profilo professionale.

#### Attività 1C: Creare la sfida

Questa fase ha lo scopo di presentare e spiegare ai team la situazione problematica che dovranno risolvere. Il team didattico presenterà la situazione in modo attraente, attivando sorpresa e curiosità.

Questo potrebbe essere il momento giusto per proporre agli studenti la Sfida dello studente, in cui vengono offerte le informazioni necessarie per portare a termine la sfida: tempo, risorse, metodologia di lavoro, criteri e strumenti di valutazione, consegna delle prove, momenti di feedback, ecc.

#### Attività 1D: Individuare e collegarsi alla sfida

Cosa richiede la sfida? Questa fase consente di comprendere la sfida a livello globale, assicurando che i team comprendano la situazione che si presenta allo stesso modo. D'altra parte, è il momento per gli studenti di ottenere informazioni sul tempo e sulle risorse che avranno a disposizione, sui criteri di valutazione, sui momenti di feedback previsti e di riflettere su come saranno in grado di sviluppare gli obiettivi di apprendimento proposti e su come li dimostreranno.

In questa fase, la missione del team docente è assicurarsi che i team abbiano compreso adeguatamente la sfida e che dispongano delle informazioni necessarie per portarla a termine: tempo, risorse, metodologia di lavoro, criteri e strumenti di valutazione, consegna delle prove, momenti di feedback, ecc.

Queste informazioni sono solitamente offerte nella Sfida dello studente.

#### Attività 1E: Definire i parametrici

Cosa si sa e cosa si dovrebbe sapere per affrontare questa sfida? L'obiettivo di questa fase è suscitare domande che guidino gli studenti verso l'approfondimento delle diverse aree di conoscenza in cui è suddivisa la sfida. Lo scopo è far sì che gli studenti, partendo da ciò che già conoscono, siano in grado di muoversi verso ciò che hanno bisogno di sapere; da

"Non so quello che non so" a "So quello che non so", sia in termini di trasversalità

che di competenze e tecniche. L'approccio delle domande legate a una sfida è in linea con gli approcci dell'apprendimento significativo.

I parametri sono tutte quelle domande che ci permetteranno di guidare gli studenti verso le diverse aree di conoscenza (aree di lavoro) in cui è suddivisa la sfida e di attivare la ricerca per generare le competenze previste.

Il team didattico definirà in precedenza (nella Sfida didattica) i parametri o le aree di conoscenza previste per quella sfida e che gli studenti dovranno proporre sotto forma di domande.

Non esiste un numero ideale di parametri in un problema, ma è bene sapere che alla fine avremo tanti problemi quanti parametri sono stati definiti. Per questo motivo è opportuno fare attenzione, un numero elevato di parametri può dare la sensazione di un maggiore controllo sul problema, ma può complicare notevolmente il suo sviluppo operativo, poiché gli elementi operativi saranno i sottoparametri. Questo conferma la convenienza a non moltiplicare inutilmente il numero di parametri, avendo sempre come riferimento le competenze tecniche e trasversali che si vogliono raggiungere.

Sarà inoltre importante non considerare chiusi i parametri ottenuti in questa fase, poiché nelle fasi successive potrebbero emergere nuovi parametri. Il team didattico deciderà in che misura consentire ai team di avanzare alla fase senza ottenere tutti i parametri previsti e se consentire loro di scoprirli in seguito.

#### Attività 1F: Ottenere e organizzare le informazioni

La formulazione di domande nella fase precedente è legata alla ricerca di risposte, che a loro volta possono generare nuove domande e trasformare la fase precedente e questa in un processo ciclico. La risposta a queste domande può essere data attraverso l'apprendimento teorico e l'apprendimento pratico attraverso ricerche o indagini aperte o dirette, corsi di perfezionamento obbligatori o facoltativi, strumenti di sorveglianza, visite, sessioni con esperti, pratiche di laboratorio, formazione sulle competenze, ecc. analizzando criticamente le informazioni e verificando le risposte e l'apprendimento ottenuti in questa fase. Permette di realizzare la base tecnica per le fasi successive.

Trattare le informazioni nel senso più ampio del termine, sempre in linea con i parametri. Informazioni, conversazioni, formazione, condivisione, ecc. Dedicare tempo all'interiorizzazione delle competenze per facilitare la creazione di nuove opportunità. Valutare tutti i tipi di strategie se vediamo la necessità di dare informazioni sotto forma di master class: solo alle persone che ne hanno bisogno, tecniche di puzzle, ecc. La ricerca di informazioni deve essere allineata con i risultati di apprendimento che si vogliono ottenere in ogni sfida.

#### Attività 1G: Generare alternative

A partire dalle conoscenze costruite nelle fasi precedenti, vengono elaborate le diverse alternative possibili relative alla soluzione da sviluppare.

Più alternative ci sono, meglio è. In questa fase, è conveniente utilizzare dinamiche di divergenza che favoriscono la generazione di alternative, risparmiando le opportunità di ideazione di ciascun membro del team.

Quali sono i diversi modi di rispondere? Generare il maggior numero possibile di risultati.

Uscire dallo spazio di lavoro e dalla routine quotidiana può aumentare la creatività. Parliamo di usare lo spazio creativo o di cercare spazi ed esperienze diverse.

È importante disporre di un'ampia gamma di dinamiche di creatività che ci permettano di offrire opportunità di creatività agli studenti, poiché nelle sfide iniziali la generazione di idee non scorre affatto.

Come team di insegnanti, si deve tenere conto che la generazione di idee deve essere finalizzata all'apprendimento previsto per la sfida, quindi il processo creativo deve essere sufficientemente guidato in modo da non allontanare gli studenti da ciò che ci aspettiamo come insegnanti.

#### Attività 1H: Presentare proposte

L'esposizione delle proposte generate da ciascun partecipante all'interno del team o da ciascun team al resto di essi, cerca di garantire che tutti i membri del team conoscano le idee di ciascun partecipante o team, con l'obiettivo di poter affrontare la selezione di una proposta a partire dalla conoscenza delle idee di ciascun altro.

Ogni squadra o persona presenta il suo prodotto migliore e la condivisione con gli altri arricchisce la proposta:

- Ascoltare gli altri, dare contributi o migliorare la proposta stessa.
- Comunicazione di lavoro.
- Imparare dagli altri.
- Se le proposte sono individuali, è utile per vedere fino a che punto sono in grado di arrivare.

È un buon momento per lavorare sulle capacità di comunicazione e sull'ascolto attivo per comprendere correttamente i contributi di ciascun partecipante.

#### Attività 1I: Selezionare le proposte / Lavoro in collaborazione

Il team concorda la propria decisione valutando ciascuna delle alternative e selezionando o generando dai diversi contributi quello che ritiene il modo migliore per raggiungere la soluzione della sfida.

Che il team sia in grado di decidere/scegliere e giustificare quale proposta sarà portata avanti: sceglierne una, crearne una nuova tra tutte. È necessario garantire che le proposte rispondano ai parametri stabiliti.

#### Attività 1L: Pianificare le azioni

Il team concorda l'insieme delle azioni da sviluppare e le risorse associate, e le organizza dettagliando la sequenza, la tempistica e l'assegnazione dei compiti all'interno del team (tenendo conto dell'apprendimento che ciascuno si è impegnato a sviluppare o di quello meno sviluppato), includendo il monitoraggio e l'analisi dei rischi nella pianificazione.

Il team docente si assicurerà che la pianificazione delle squadre includa una sequenza di azioni, i responsabili, i tempi previsti, i rischi e le risorse (macchinari, laboratori) se necessario.

- L'equipe didattica educa i team a lavorare secondo la cultura delle milestone o dei deliverable, ovvero le fasi intermedie devono essere soddisfatte fino al raggiungimento del prodotto finale.
- Il team docente adatterà lo strumento di pianificazione alle capacità degli studenti. Si raccomanda di scegliere strumenti di pianificazione semplici, collaborativi e visivi, soprattutto con gli studenti più giovani.

Alcuni di questi strumenti classificano, ad esempio, tutte le azioni da svolgere in tre livelli: **fare, fare e fare**, rendendo la gestione molto più semplice.

#### Attività 1M: Azioni esecutive

Il team attua le azioni pianificate, monitorandole e correggendo eventuali deviazioni. Questa fase favorisce lo sviluppo di abilità e competenze specifiche, attraverso la pratica e la sperimentazione. È conveniente verificare se le azioni svolte stanno fornendo l'apprendimento previsto.

Il team docente deve osservare se i team fanno ciò che hanno individuato di dover fare, così come il loro livello di conformità rispetto alle scadenze, ai responsabili, ecc. e la loro risposta ai problemi e agli imprevisti.

Questo è un buon momento per il team docente per raccogliere prove per il processo di valutazione, soprattutto attraverso una check-list.

Al termine di questa fase, il team didattico deve aspettarsi risultati sotto forma di prodotti o servizi nella maggior parte dei casi, anche se non deve dimenticare che il processo stesso è altrettanto o addirittura più importante.

A volte l'utilizzo di determinati macchinari o di specifiche officine durante questa fase può rappresentare un problema a causa del numero limitato di quelli disponibili. L'équipe didattica deve prevedere questo aspetto e anticiparlo alle équipe in modo che ne tengano conto quando pianificano le loro azioni.

#### Attività 1N: Risultati attuali

Il team presenta a livello individuale e/o di gruppo il processo di sviluppo della propria proposta e il risultato della propria sfida. È importante non concentrare la presentazione esclusivamente sui risultati fisici della sfida, ma soprattutto presentare ciò che si è imparato durante la sfida, comprese le scoperte personali, le difficoltà, ecc.

I team possono essere tentate di orientare la loro presentazione per mostrare solo i risultati della sfida, ma il team docente deve riorientarle verso il processo di sviluppo della sfida, la loro storia di apprendimento: decisioni, successi, errori, difficoltà, in questo modo ci orientiamo verso la fase successiva.

Questo è anche un buon momento per il team docente per raccogliere prove per il processo di valutazione, soprattutto di alcune competenze trasversali.

Il team didattico deve fare attenzione a non considerare questa fase esclusivamente come una difesa all'uso di un progetto o di un esame orale. È un momento importante per gli studenti per mostrare ciò che hanno imparato, i loro errori, la loro motivazione, ecc.

Il team didattico valuterà l'opportunità o meno di far partecipare alla presentazione agenti esterni (altri insegnanti, aziende, ecc.). Ciò può rappresentare un punto di serietà che può aiutare gli studenti a preparare le presentazioni future, ma d'altra parte può ridurre la naturalezza e il grado di autocritica dei team.

#### Attività 1O: Riflettere e valutare per l'apprendimento

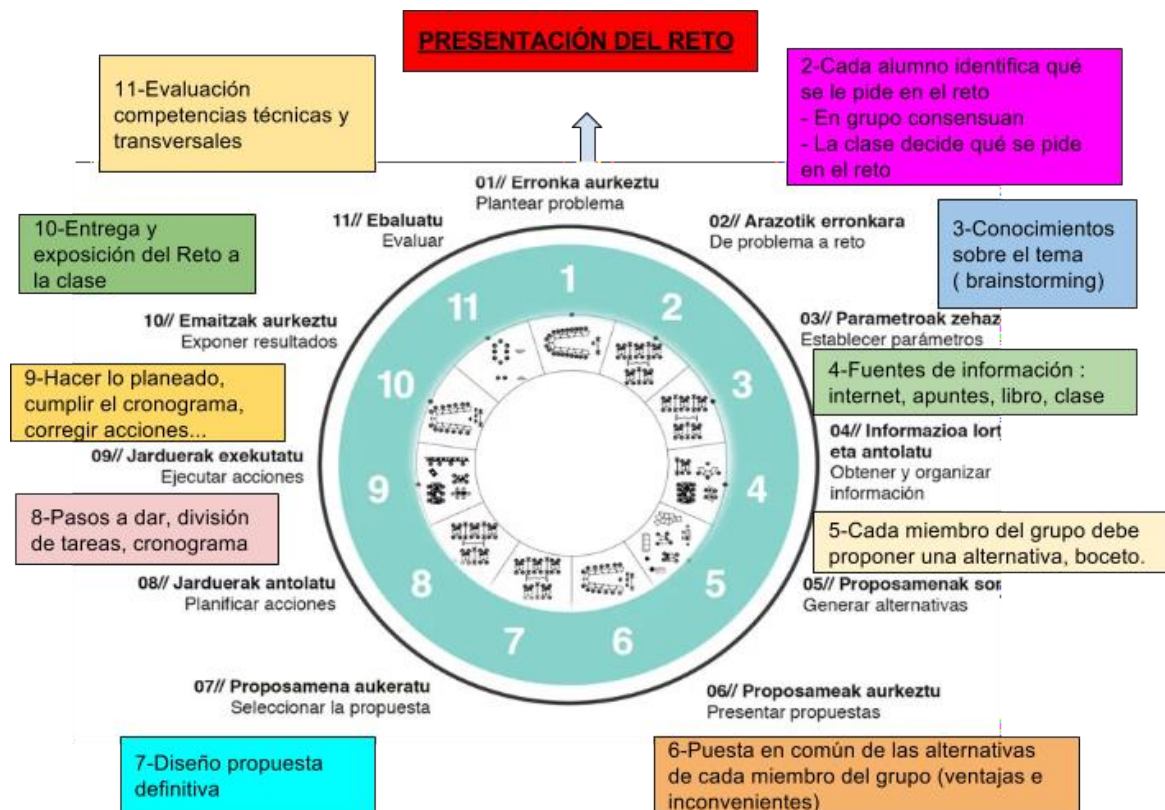
Sebbene si tratti di un processo che deve essere portato avanti per tutta la sfida, questo momento è un processo chiave con cui completiamo il processo di apprendimento. Attraverso questo processo di feedback, il team didattico aiuta gli studenti a riflettere su ciò che hanno imparato e su ciò che è andato bene, ma anche sulle aree di miglioramento identificate durante lo sviluppo della sfida, che saranno registrate sotto forma di impegni. Il team docente e gli studenti effettuano la valutazione da una prospettiva a 360 gradi, tenendo conto delle prove dei risultati della sfida, delle azioni e degli atteggiamenti, e utilizzano i risultati di questa valutazione come elementi di riflessione per gli studenti, in modo da poter affrontare gli impegni per migliorare ed evolvere per le sfide future.

Attraverso il feedback, gli studenti, sia individualmente che in gruppo, saranno in grado di identificare le proprie aree di miglioramento e di definire i propri impegni di apprendimento. Si tratta di renderli consapevoli di quanta strada volevano fare, di dove sono realmente arrivati, di quali sono state le ragioni e di quali impegni si assumono per il futuro. È anche importante che riflettano su tutto ciò che riguarda il proprio funzionamento come squadra.

Può essere molto utile per il team docente progettare strumenti digitali e/o formati cartacei per supportare il feedback, che consentano agli studenti di vedere chiaramente e facilmente lo stato attuale delle loro competenze e la loro evoluzione nel tempo.

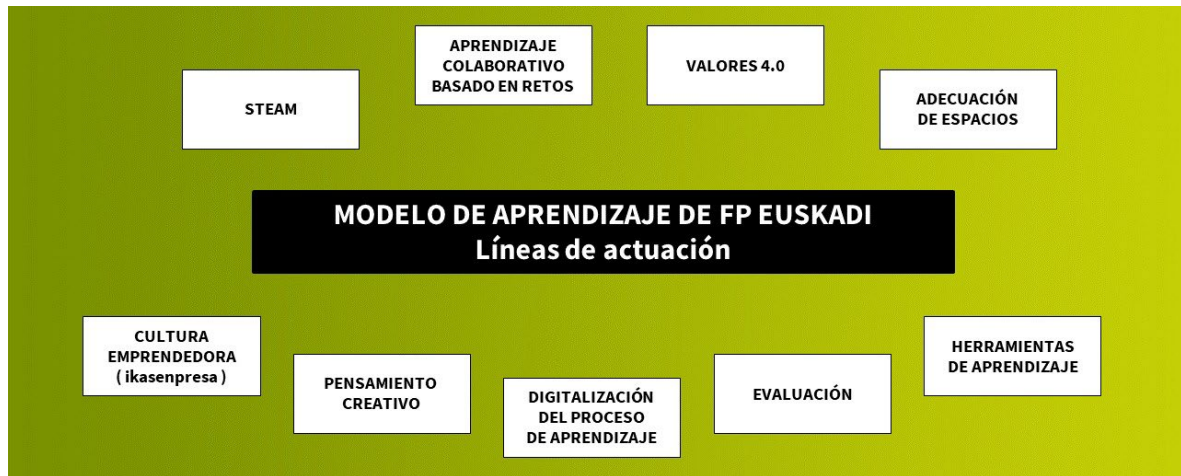
Il team docente deve pianificare bene questo processo di feedback prima di offrirlo e deve cercare di seguire il decalogo del buon feedback mentre lo offre.

Questa fase può essere un buon momento per un feedback più formale, ma è importante che il feedback sia costante durante tutta la sfida, sia formale che informale. Approfittate di questo feedback formale per prendere impegni per migliorare ed evolvere per le sfide future.





## Fase 2: Sviluppo di Reto



L'elemento di base su cui si articola l'intero modello di apprendimento è l'apprendimento collaborativo basato sulle sfide. Queste sfide vengono presentate agli studenti dopo la fase di configurazione dei gruppi di lavoro. Queste squadre sono solitamente composte da 4 studenti e sono gruppi stabili per tutta la durata del corso.

Le situazioni problematiche, in tutti i casi, vengono presentate a una classe configurata in team, dove il processo di lavoro deve consentire agli studenti di vivere la situazione come una sfida e, da lì, devono avere l'opportunità di generare la conoscenza necessaria che consente di fornire le soluzioni migliori.

L'approccio del modello attraverso le sfide richiede una reinterpretazione dei meccanismi di apprendimento. L'interpretazione che meglio si adatta al modello è quella dell'apprendimento come processo evolutivo, di cui gli studenti sono responsabili. In questo modo, l'insegnante diventa un facilitatore dell'apprendimento che incoraggia gli studenti a trovare la soluzione ai problemi che si presentano nel corso della sfida.

L'apprendimento basato sulle sfide consente di creare uno scenario e un momento in cui gli studenti, individualmente e in gruppo, agiscono e producono un risultato.

Il risultato viene interpretato, si analizza ciò che ha funzionato e ciò che non ha funzionato e si decide cosa fare di diverso nella prossima sfida per raggiungere obiettivi più elevati.

Questa proposta di lavoro non si adatta al modello strutturale così come lo abbiamo conosciuto finora; elementi come orari, valutazioni, configurazione delle aule, nel loro formato attuale non sono più validi e devono essere ripensati e di conseguenza ridefiniti.


## La griglia di valutazione

**Tknika**

# LA EVALUACIÓN EN EL MODELO DE APRENDIZAJE ETHAZI

## - ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN -



CAMBIO DE ROLES	
 <b>ALUMNADO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Evolución consciente</li> <li>- Reflexión periódica</li> <li>- Aplicación práctica</li> <li>- Aprendizaje autónomo</li> <li>- Compromiso de aprendizaje</li> </ul>	 <b>PROFESORADO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía y acompañamiento</li> <li>- Visión compartida</li> <li>- Diseño y dinamización de retos</li> <li>- Fomento de participación y reflexión</li> <li>- Generación de momentos de feedback</li> <li>- Promoción de autonomía</li> </ul>



La Evaluación - ETHAZI - Modelo de aprendizaje FP Euskadi © 2022

por TKNIKA y licenciada bajo CC BY-NC-SA 4.0

Nella società odierna, per adattarsi ai cambiamenti del mondo in cui viviamo, il professionista del XXI secolo deve sviluppare la capacità di apprendere costantemente (imparare ad imparare). Il modello di apprendimento collaborativo basato sulle sfide offre agli studenti l'opportunità di riflettere e interiorizzare logicamente le informazioni in collaborazione con i loro compagni. Questa visualizzazione del pensiero rende l'apprendimento più efficace e significativo.

In questo contesto, la valutazione è un fattore importante. Oltre alla valutazione, facilita il processo decisionale per migliorare l'autoapprendimento (valutazione formativa) e il processo di apprendimento (valutazione formativa)- sia individualmente, che attraverso gli impegni presi come gruppo.

Pertanto, intendiamo la valutazione come uno strumento che consente di porre lo studente al centro dell'apprendimento. Asse che combina nello studente l'evoluzione delle competenze del ciclo o il raggiungimento dei risultati di apprendimento, il resto degli elementi per promuovere la responsabilità.

Le chiavi dell'approccio di valutazione ETHAZI sono le seguenti:

- Che il team docente abbia una visione condivisa del ciclo.

- Prendersi cura dell'ambiente scolastico, poiché gli errori sono una fonte di apprendimento (nessuno va a lezione per imparare ciò che sa).
- Generare opportunità di miglioramento.
- Rendere visibile il pensiero per valutare l'apprendimento.
- Seguire la visione evolutiva del processo di apprendimento delle rubriche generali.
- Il feedback conferma, amplia, ristruttura o aggiusta le informazioni degli studenti su obiettivi di apprendimento personali chiari e specifici, aiutandoli a sedimentare nella memoria.

Le attività del processo di valutazione delle sfide sono le seguenti:

#### Attività 2A: Progetto di valutazione

In primo luogo, il team di docenti del ciclo determina il profilo professionale del ciclo. Per fare questo, analizza il contesto aziendale e sociale e identifica le competenze chiave sia tecniche che trasversali che gli studenti devono possedere alla fine del ciclo formativo.

Una volta identificate queste competenze, è necessario descriverle e definire le fasi o i livelli di apprendimento per la loro acquisizione. Successivamente, stabiliscono i parametri di risultato per ciascuno dei livelli. Tutto ciò configura la mappa delle competenze del ciclo che servirà da riferimento sia per il team docente che per il corpo studentesco.

A questo punto, dobbiamo ricordare che tutti i Risultati di Apprendimento del Design Curriculum Base sono rappresentati in questa mappa. Questa mappa aiuta il team didattico a progettare l'intero processo di apprendimento in base alle sfide, generando una struttura a cicli in base all'apprendimento previsto.

Poi, le sfide specifiche che gli studenti devono risolvere in modo collaborativo. Per fare questo, il contesto da proporre deve essere preso in considerazione in ogni sfida per raggiungere l'apprendimento, che è rappresentato in modo più concreto negli indicatori di risultato.

Una volta definito il contesto, il team didattico decide la dinamizzazione corrispondente affinché la raccolta delle prove sia significativa. In questo compito dobbiamo considerare di includere strumenti di valutazione come il portfolio, le routine di pensiero, il diario riflessivo, ecc.

Sistematicamente, l'équipe didattica determina una serie di momenti di feedback formale in cui gli studenti devono fermarsi a riflettere sull'evoluzione degli impegni di apprendimento, insieme ai processi che vengono messi in atto al momento di farlo.

Il feedback e la riflessione aiutano gli studenti ad assumersi la responsabilità del tempo necessario per raggiungere gli obiettivi di apprendimento acquisendo impegni. Per completare questo processo di valutazione, è necessario che il team docente definisca il voto finale sulla base di criteri comuni, come il peso dato alle competenze trasversali e tecniche in ogni modulo.

#### Attività 2B: Progettazione della rubrica

Uno degli strumenti più utili per aiutare a comprendere e a prendere coscienza di un risultato di apprendimento o di una competenza è la griglia. Il suo ruolo all'interno del modello di apprendimento Ethazi è presentare l'itinerario che gli studenti devono seguire per lo sviluppo di tale competenza, determinando i risultati e i passi necessari per raggiungere questo apprendimento durante il ciclo.

- L'obiettivo principale delle rubriche è quello di fungere da guida per il ciclo o il corso e di promuovere il processo di apprendimento.
- A tal fine, la griglia è suddivisa in diversi livelli che devono descrivere il processo di apprendimento, stabilendo diverse fasi per il raggiungimento della competenza
- La griglia permette sia agli studenti che al team docente di avere una visione globale del processo di apprendimento.
- Inoltre, aiuta il team didattico a definire chiaramente gli obiettivi dei corsi di formazione e a progettare di conseguenza l'intero processo di apprendimento basato sulle sfide.

Pertanto, nella rubrica si definisce un itinerario formativo che indica le fasi che gli studenti devono seguire per raggiungere i risultati desiderati. E per specificare questi livelli si determinano indicatori di risultato che riflettono in modo più dettagliato l'apprendimento atteso dagli studenti. È importante che il team docente, nel creare la griglia, rifletta sul processo di apprendimento. Intendendo il processo di apprendimento come ciò che gli studenti integrano nel loro pensiero attraverso l'azione e non l'azione stessa. Quando si stabilisce la gradazione del processo di apprendimento, è necessario definire il numero di livelli. Si raccomanda un numero pari compreso tra 3 e 6. A tal fine, prenderemo come riferimento la tassonomia di Bloom e la tassonomia di Solo. In entrambe le classificazioni, l'apprendimento si basa sulla comprensione degli studenti in base all'azione proposta nel contesto della classe attraverso le sfide.

Queste sfide funzionano come un pretesto formativo che offre agli studenti la possibilità di lavorare a diversi tipi di pensiero necessari per l'apprendimento, come ad esempio:

- La formulazione delle domande.
- Osservazione.
- La creazione di relazioni tra i diversi elementi, ecc.

Nello stesso momento in cui l'esecuzione di queste azioni influenza il pensiero, attraverso di esso si intende provocare gli studenti affinché migliorino in tali azioni. Pertanto, per realizzare tale apprendimento e perché la valutazione sia, allo stesso tempo, formativa e formativa, è essenziale proporre agli studenti momenti di riflessione.

### Fase 3: Come includere i valori 4.0 in Ethazi



L'apprendimento collaborativo è una tecnica di insegnamento basata sull'apprendimento in piccoli gruppi in cui ciascuno dei membri collabora per massimizzare il proprio apprendimento e quello dei compagni.

La collaborazione consiste nel lavorare insieme, nell'aiutarsi, nel sostenersi, nell'incoraggiarsi, nell'interessarsi l'uno all'altro, nel prestare attenzione alle esigenze di ciascun membro del team, per raggiungere obiettivi comuni, poiché il successo non è ricercato solo per l'uno o l'altro, ma per tutti i membri del team. Ed è che "tutti siamo bravi in qualcosa; nessuno è bravo in tutto"

Con Valori 4.0 abbiamo voluto trasferire questi valori di cooperazione e solidarietà al di fuori della classe, contribuendo a generare un cambiamento di mentalità sociale tra i nostri studenti.

L'idea è nata nel corso del 2019 con il progetto di rally solidale <https://www.uniraid.org/edition-2019/> dove gli studenti del settore automobilistico hanno viaggiato dalla Francia al deserto del Sahara nell'ambito del progetto con auto riabilite da loro stessi per trasportare biciclette e materiale scolastico ai bambini che vivono nei campi profughi.

Gli studenti hanno portato loro non solo le biciclette, ma anche il materiale per ripararle. È nata così un'officina nel deserto dove gli studenti hanno insegnato ai bambini a riparare le loro biciclette con il materiale che portavano in macchina.

Queste iniziative di cooperazione sono state incluse in tutte le sfide portate avanti dagli studenti, alcune delle quali sono state:

- Creare modelli per promuovere la comprensione dei concetti elettrici per gli studenti con disabilità intellettiva.
- Effettuare revisioni gratuite alle auto degli anziani che vivono in città.
- Spettacoli teatrali per gli anziani della città con l'obiettivo di promuovere la socializzazione ed evitare la solitudine.





I motivi per cui abbiamo optato per questo modello Valori 4.0 sono i seguenti:

- Sviluppare l'intelligenza interpersonale negli studenti,
- Creare una comunità di apprendimento in cui tutti gli studenti e l'ambiente circostante imparino insieme, arricchendo e accrescendo le conoscenze degli altri.
- Aiutare gli studenti a raggiungere la collaborazione, in cui si lavora sulla solidarietà, l'aiuto reciproco, la generosità, il che significa che coloro che inizialmente lavorano semplicemente insieme per essere più efficaci, finiscono per tessere legami affettivi più profondi. In questo modo, formeremo i nostri studenti come persone impegnate e capaci di contribuire a migliorare la vita degli altri.
- Imparare ad imparare. Poiché poniamo l'accento sia sullo sviluppo cognitivo che sul processo, sulle strategie di apprendimento, cercando di far sì che gli studenti siano protagonisti del proprio processo di apprendimento.
- Aumentare la motivazione all'apprendimento, intesa come il grado in cui gli studenti si sforzano di raggiungere obiettivi accademici che percepiscono come importanti e preziosi in collaborazione con gli altri e cercando anche un beneficio sociale.

In questo modo è più facile per insegnanti e studenti trovare un significato nell'apprendimento, sentirsi più attivi e coinvolti e godersi maggiormente le sessioni di lezione.

Con tutto ciò, gli studenti diventano i protagonisti della classe e si genera un cambiamento nel processo di apprendimento in cui gli studenti progrediscono attraverso le attività proposte (sfide), la loro successiva valutazione e gli impegni sociali che ciascuno di loro acquisisce per progredire nel proprio apprendimento.

### 3. Risorse

#### Attori:

- **Tutor:** Il tutor è la persona incaricata di garantire una formazione completa degli studenti, tenendo conto di tutti gli aspetti della loro vita personale, sociale, familiare, economica, ecc... Il tutor avrà l'aiuto del tutor in ogni momento. Il team didattico per fornire tutte le risorse necessarie. Il tutor diventa anche un mediatore tra gli studenti per la risoluzione dei conflitti.
- **Insegnanti di formazione tecnica:** hanno il compito di fornire agli studenti l'accesso alla conoscenza. In collaborazione con il tutor, definiranno le competenze tecniche coinvolte in ciascuna delle sfide.

Inoltre, sarà responsabile del monitoraggio dello studente durante il completamento delle sfide.

- **Studenti:** Gli studenti diventano protagonisti del processo di insegnamento-apprendimento. Sono loro che dovranno portare avanti l'intero processo formativo, con il supporto dei loro insegnanti, tutor, ecc... sia nella scuola di formazione professionale che nei diversi contesti sociali in cui svolgono le attività.
- **La società:** gli studenti svilupperanno la parte di Valori 4.0 coinvolta in ciascuna delle sfide collaborando con la società.

# 11

Nome dello studio:

## **Personalizzazione nell'IFP**

Posizione nella mappatura della pratica

## **Pratiche di insegnamento-Sviluppo delle competenze professionali**

Autore(i) (Organizzazione)

**HAMK**





# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1. Descrizione sintetica della pratica

La personalizzazione è una delle componenti chiave della riforma dell'istruzione e della formazione professionale finlandese (IFP, in inglese VET). L'obiettivo della personalizzazione è migliorare e consentire un'IFP basata sulle competenze, in cui gli studenti abbiano l'opportunità di costruire percorsi di studio individuali. La flessibilità offre agli studenti l'opportunità di completare l'intera qualifica, parti di essa o anche unità più piccole in base alle loro esigenze o a quelle della vita lavorativa (Ministero dell'Istruzione e della Cultura, 2019; Cedefop, 2019). Tuttavia, l'individualizzazione è stata criticata perché troppo impegnativa per gli studenti con bisogni speciali, che sembrano aver bisogno di più tempo e della guida e della consulenza degli insegnanti (Niemi & Jahnukainen, 2019; Maunu, 2018).

Il dibattito internazionale sulla personalizzazione ha origine nel 1980. È stato visto come una risposta per coinvolgere gli individui nella progettazione del servizio invece che nella produzione di massa (Kilja, 2018). Keefe (2007) ritiene che le scuole attuali debbano sostenere lo sviluppo degli individui verso l'apprendimento permanente e flessibile, in modo da acquisire la capacità di resistere ai rapidi cambiamenti. La personalizzazione potrebbe rafforzare la posizione di studenti e insegnanti in questo sviluppo.

Sebbene la personalizzazione dell'istruzione e della formazione professionale finlandese sia guidata e inquadrata dalla legislazione e dalle direttive finlandesi (ad esempio, la legge sull'istruzione e la formazione professionale, 531/2017; il decreto sull'istruzione e la formazione professionale, 673/2017; la legge sulla procedura amministrativa, 2003/434), essa si realizza nell'interazione sociale con lo studente, che è l'elemento chiave di un processo di personalizzazione di successo.

## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

La personalizzazione (vedi Figura 1) è un approccio olistico il cui scopo è rafforzare l'agency dello studente nello studio. Incoraggia le controparti dell'IFP a passare dalla competenza di una singola materia alla padronanza di un complesso più ampio. Personalizzazione significa che invece di osservare l'apprendimento sostanziale dello studente, si pone l'accento sull'acquisizione di competenze. La personalizzazione si realizza nell'interazione con lo studente, che è ascoltato, compreso e rispettato. Lo studente ha una reale opportunità di discutere e negoziare il proprio studio. Il piano di sviluppo delle competenze personali (PCDP) è uno strumento centrale per sostenere la personalizzazione nell'IFP finlandese. Il PCDP si prepara per lo studente, non per le scuole professionali o per la vita lavorativa. Dialoga con il mondo sulla vita dello studente e si interessa ai suoi bisogni, alle sue speranze e alle sue aspettative. La personalizzazione inizia dalla domanda di iscrizione e si completa quando lo studente termina gli studi in un istituto professionale. La personalizzazione comprende sette fasi: 1) Richiesta; 2) Ammissione; 3) Revisione e chiarimento degli obiettivi; 4) Riconoscimento delle competenze precedentemente acquisite; 5) Acquisizione delle competenze mancanti; 6) Dimostrazione e valutazione delle competenze richieste; 7) Raggiungimento dell'obiettivo e conferma delle competenze.



Figura 1. La personalizzazione nell'IFP finlandese

### 1.2.1 Oggetto

I soggetti del processo di personalizzazione sono gli studenti, gli insegnanti professionali, i consulenti per gli studenti, gli istruttori sul posto di lavoro, i dipendenti, i funzionari del servizio pubblico.

### 1.2.2 Utenti finali

Studenti, insegnanti, consulenti per gli studenti, istruttori sul posto di lavoro

### 1.2.3 Funzioni

Sostenere percorsi di studio individuali e agili che rispondano alle esigenze degli studenti e della vita lavorativa.

### 1.2.4 Obiettivi

Offrire agli studenti l'opportunità di essere attivamente coinvolti nello studio, nell'apprendimento permanente e nella pianificazione della propria carriera.

### 1.2.5 Risultati

Studenti con una migliore identità nell'ambito delle loro competenze, della capacità di apprendimento continuo, degli studi successivi e del mercato del lavoro.

## 2. Fasi e attività

**Elenco** delle fasi della pratica "Personalizzazione nell'istruzione e nella formazione professionale"

- Fase 1. Domanda di applicazione per un posto di studio
- Fase 2: Ammissione dello studente
- Fase 3. Rivedere e chiarire gli obiettivi e le modalità per raggiungerli
- Fase 4. Riconoscimento delle competenze acquisite in precedenza
- Fase 5. Acquisire la competenza mancante
- Fase 6. Dimostrare e valutare la competenza richiesta
- Fase 7. Raggiungere l'obiettivo e confermare la competenza.

### 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività

La descrizione delle fasi si basa sul modello operativo prodotto dall'Agenzia nazionale finlandese per l'istruzione

(vedi <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/opas/4579030/tekstikappale/5635587> )

#### Fase 1. Domanda di applicazione per un posto di studio

Il candidato cerca informazioni sugli istituti professionali e sui programmi professionali. Coloro che proseguono gli studi dopo la scuola dell'obbligo ricevono una consulenza studentesca a scuola, mentre coloro che hanno già terminato la scuola dell'obbligo possono rivolgersi agli uffici di collocamento, agli Ohjaamos (One-stop Guidance Center) e ai consulenti studenteschi degli istituti professionali e acquisire informazioni a sostegno della propria scelta.

L'IFP fornisce ai candidati le informazioni pertinenti attraverso le proprie pagine web e organizzando presentazioni nei college.

#### Fase 2. Ammissione degli studenti

Gli studenti vengono selezionati per accedere alla formazione professionale attraverso due diverse procedure di ammissione: la procedura di candidatura congiunta e la procedura di candidatura continua. In primavera avviene la candidatura congiunta a livello nazionale per coloro che non sono in possesso di un diploma di scuola superiore e che hanno completato l'istruzione di base. Grazie alla candidatura continua, i candidati possono iscriversi all'istruzione e formazione professionale ogni volta che lo ritengono opportuno.

Gli istituti professionali sono responsabili dell'ammissione degli studenti. Assicura l'idoneità del candidato alla qualifica e fa riferimento alla legislazione SORA in alcune qualifiche (Salute e benessere; Istruzione; Settore dell'esercizio fisico; Sicurezza e protezione; Logistica; Formazione marittima; Installazione di aeromobili).

#### Fase 3. Rivedere e chiarire gli obiettivi e le modalità per raggiungerli

Uno strumento centrale della personalizzazione è il piano di sviluppo delle competenze personali (PCDP) che è costruito per ogni studente del sistema di IFP. Gli studenti e gli insegnanti professionali sono in una posizione chiave per la stesura di un PCDP. A volte possono partecipare anche i genitori dello studente, i consulenti degli studenti, gli istruttori sul posto di lavoro e/o il personale addetto alla riabilitazione. Un PCDP è uno strumento dinamico progettato, implementato e aggiornato in base alle esigenze dello studente. È per lo studente, non per l'erogatore di IFP. Dovrebbe contenere.

Lo studente familiarizza con i requisiti di qualificazione, chiarisce e specifica

i suoi bisogni nell'ambito di una competenza. Discute con gli insegnanti, i consulenti per gli studenti e gli istruttori sul posto di lavoro per definire gli obiettivi preliminari per il suo studio: quali sono i suoi punti di forza e le sue sfide nell'acquisizione della competenza, di quale supporto ha bisogno per soddisfare i requisiti della qualifica, qual è la sua idoneità per il mestiere, valuta e descrive la competenza che ha acquisito in precedenza e che potrebbe essere identificata e riconosciuta come parte degli studi che lo studente sta attualmente svolgendo, accetta il suo PCDP.

L'ente di formazione professionale identifica e riconosce le competenze acquisite in precedenza dallo studente: qual è il suo punto di partenza, quali sono i suoi studi precedenti e quali competenze ha acquisito in precedenza; progetta insieme allo studente un percorso di studi individuale, sostiene lo studente nei suoi obiettivi di carriera e in altre ispirazioni, scopre quale orientamento e supporto gli/le è necessario per raggiungere l'obiettivo e quali ambienti di apprendimento sarebbero adatti per lui/lei, è responsabile dell'organizzazione dell'apprendimento basato sul lavoro per lo studente, è responsabile della pianificazione, dell'aggiornamento e dell'attuazione del PCDP dello studente

#### **Fase 4. Riconoscimento delle competenze acquisite in precedenza**

Un fornitore di IFP valuta le competenze acquisite in precedenza dagli studenti, le riconosce e guida gli studenti alla dimostrazione delle competenze nel lavoro pratico.

Processo di riconoscimento:

1. Lo studente ha un apprendimento pregresso?
2. Un'autorità competente ha valutato e convalidato l'apprendimento precedente?
3. L'apprendimento precedente soddisfa i requisiti di qualificazione?
4. L'apprendimento pregresso corrisponde all'unità professionale che sta completando?

#### **Fase 5. Acquisire la competenza mancante**

Secondo la legge sull'istruzione e la formazione professionale (531/2017), gli studenti hanno diritto a un orientamento e a un sostegno che consentano lo sviluppo delle loro competenze in base alle esigenze individuali.

Lo studente acquisisce una competenza in modi diversi e in diversi ambienti di apprendimento, valuta lo sviluppo della propria competenza, che è centrale nell'IFP, invece di valutare l'apprendimento, aggiorna il PCDP, che deve rispondere ai cambiamenti dei bisogni dello studente  
la necessità di acquisire competenze professionali --> il contenuto dell'educazione sul luogo di lavoro e nell'istituzione scolastica

Un fornitore di IFP

fornisce una guida e un supporto agli studenti che consente l'acquisizione di abilità e conoscenze, in base ai requisiti della qualifica osserva lo sviluppo delle competenze dello studente e confronta i risultati con gli obiettivi del PCDP, fornisce allo studente un feedback e un supporto sullo sviluppo delle sue competenze.

aggiorna il PCDP

Un rappresentante del mondo del lavoro fornisce allo studente un feedback sullo sviluppo delle sue competenze e valuta lo sviluppo delle competenze sul lavoro

#### **Fase 6. Dimostrare e valutare la competenza richiesta**

Lo studente partecipa alla pianificazione della dimostrazione della competenza, dimostra la propria competenza, valuta la propria competenza nella dimostrazione

L'erogatore di IFP è responsabile della pianificazione e dell'attuazione della dimostrazione delle competenze, nomina i valutatori e ne assicura la competenza per la valutazione, valuta e documenta le competenze dello studente e ne informa lo stesso

Il rappresentante della vita lavorativa partecipa alla pianificazione e all'attuazione della dimostrazione delle competenze; valuta la competenza dello studente e partecipa alla documentazione

### **Fase 7. Raggiungere l'obiettivo e confermare la competenza.**

Lo studente ha acquisito le competenze previste dal suo PCDP

Il fornitore di IFP registra il rendimento dello studente e gli fornisce un certificato

## **3. Risorse**

L'inclusione è un fenomeno multidimensionale, ambiguo e stratificato che si sviluppa e appare in relazione al contesto con le sue varie attività e funzioni.

La personalizzazione è un'entità ampia che non consiste in una singola pratica o in un insieme di pratiche.

È piuttosto un fenomeno, un modo di pensare e di agire. È uno spaccato di pensiero e azione inclusiva. È un fenomeno che dovrebbe riflettersi in tutta l'istruzione e la formazione professionale, sia nella teoria, che nella pratica.

## **4. Riferimenti**

- Cedefop. 2019. Istruzione e formazione professionale in Finlandia: Descrizione breve. Ufficio pubblicazioni. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/723121>
- Keefe, J. W. 2007. Che cos'è la personalizzazione? Phi Delta Kappan, 89 (3), 217-223.
- Kilja, P. (2018). Opintojen henkilökohtaistaminen aikuisopijoiden kokemana. Eksistentiaalis-fenomenologinen tutkimus näyttötutkintomestarin koulutuksen kontekstissa. [La personalizzazione degli studi come vissuta dai discenti adulti - Uno studio di fenomenologia esistenziale nel contesto di un programma di formazione per specialisti in qualifiche basate sulle competenze]. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, 610. Tipografia dell'Università di Jyväskylä.
- Maunu, A. (2018). Opettaja, kasvattaja ja jotain muuta: Ammatillisten opettajien ammatti- identiteetti arjen käytäntöjen näkökulmasta [Necessità di pratica e interazione: Come gli insegnanti professionali valutano la propria formazione di insegnante?]. Ammatikasvatuksen aikakauskirja, 20(4), 70-87.
- Ministero dell'Istruzione e della Cultura (2019). L'istruzione e la formazione professionale finlandese in breve. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/finnish-vet-in-a-nutshell.pdf>
- Niemi, A-M. & Jahnukainen, M. (2019). Educare gli studenti e i lavoratori autogestiti: studio, apprendimento e pratiche pedagogiche nel contesto dell'istruzione professionale e della sua riforma degli studi sulla gioventù, 23:9, 1143-1160. <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1656329>

# 12

Nome dello studio:

## **Sostenere la crescita degli studenti diversamente talentuosi affinché raggiungano il loro pieno potenziale**

Posizione nella mappatura della pratica

### **Pratiche di insegnamento -Sviluppo delle competenze professionali**

Autore(i) (Organizzazione)

**HAMK**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1. Descrizione sintetica della pratica

Il talento è stato definito e inteso in modo diverso in varie epoche e società. All'inizio del XX secolo, il talento era comunemente considerato sinonimo d'intelligenza, che veniva misurata tramite i test di intelligenza. Tuttavia, questi test misurano principalmente il livello d'intelligenza di un individuo in termini di pensiero verbale o logico. Oggi l'intelligenza è vista come qualcosa di più multidimensionale. Il modello multidimensionale d'intelligenza più noto è quello sviluppato da Howard Gardner (1993)

Sulla base del modello di Gardner, Tirri e Nokelainen (2011) hanno sviluppato un indicatore per l'autovalutazione dell'intelligenza e i risultati della loro ricerca indicano che l'idea che un allievo ha della propria intelligenza è un fattore importante che ne influenza l'apprendimento. Ognuno di noi nasce con un patrimonio genetico unico, che è alla base della nostra intelligenza. L'intelligenza può essere visibile in una o più aree, oppure può essere latente. Sviluppare l'intelligenza necessaria per uno speciale talento richiede pratica e impegno. I talenti che gli individui scelgono di sviluppare e i modi in cui li sviluppano dipendono dagli interessi di ciascuno, dal background familiare, dalla formazione scolastica e dai valori e dalle aspettative della società e della cultura che li circonda. Quando le aspettative e le valutazioni culturali e le capacità di un individuo si incontrano, il talento viene considerato utile. (cfr. Uusikylä 1994; Mäkelä 2009; Tirri & Nokelainen 2011)

In base alla teoria di Carol Dweck (2006), l'intelligenza può essere affrontata con due diverse mentalità che influenzano la nostra motivazione all'apprendimento. Esse possono essere descritte come mentalità fissa e mentalità di crescita. Le persone con mentalità fissa credono che i tratti legati all'intelligenza siano basati su caratteristiche innate o permanenti. Secondo questa mentalità, solo chi non ha talento deve esercitarsi. Se siete bravi in matematica, ad esempio, non avete bisogno di esercitarvi in aritmetica. L'insuccesso è un segno d'incapacità e di mancanza di talento in qualche ambito. Poiché gli errori sono un segno di stupidità e di inferiorità, l'insuccesso spesso fa sentire lo studente in imbarazzo e il fallimento può impedirgli di impegnarsi nello studio. (Tirri 2013.) Per le persone con una mentalità di crescita, il successo e le caratteristiche di una persona sono il risultato della pratica e del lavoro, per cui il fallimento è una parte essenziale del progresso e dell'apprendimento. Invece della vergogna, il fallimento può far nascere il desiderio di riprovare poiché, avendo già commesso l'errore, ora si sa come correggerlo o fare di meglio la volta successiva. Gli insegnanti dovrebbero guidare i loro studenti a vedere se stessi e i loro compagni come individui in via di sviluppo, non come persone condannate alle caratteristiche di un certo tipo o livello d'intelligenza. Con il suo feedback, l'insegnante può inavvertitamente rafforzare l'idea dello studente di caratteristiche fisse o mutevoli o sostenere l'idea dell'importanza dello studio e della pratica nello sviluppo del talento. La mentalità e il feedback degli insegnanti influenzano le idee degli studenti sulle loro possibilità di sviluppare il potenziale di competenza personale. A tutti gli studenti deve essere offerta la possibilità di apprendere e crescere individualmente. Gli insegnanti svolgono un ruolo fondamentale nella creazione di queste opportunità. (Dweck 2006; Tirri 2013)

Le istituzioni educative si sforzano di riconoscere e soddisfare le esigenze dei diversi studenti. Riconoscere i punti di forza di ogni studente è fondamentale, perché l'apprendimento non può basarsi sulle debolezze, ma solo sui punti di forza. Lo scopo dell'insegnamento agli studenti è fornire un'istruzione che corrisponda alle loro capacità e alle loro esigenze di sviluppo, in modo che il potenziale di talento di ogni studente possa essere messo in gioco e che si possa evitare un rendimento insufficiente. Lo sviluppo olistico dello studente deve essere affrontato in ogni insegnamento. Oltre alle conoscenze e alle competenze, è importante considerare lo sviluppo sociale, etico ed emotivo di uno studente.

Quando si pianifica l'istruzione, bisogna ricordare che uno studente può avere talento in una singola area o in più aree, ma raramente una persona ha talento in tutto. Uno studente

può essere contemporaneamente molto talentuoso in un'area ed estremamente debole in un'altra. Tutti gli studenti hanno il loro profilo personale di talento, che può essere molto disomogeneo. Ad esempio, uno studente può avere un grande talento in matematica, mentre la lettura e la scrittura possono rappresentare una grande sfida per il suo apprendimento. Uno studente di talento può anche mostrare difficoltà di apprendimento o problemi comportamentali. (Mäkelä 2009.)

## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

### 1.2.1 Oggetto

I soggetti del processo sono studenti, insegnanti professionali, consulenti per gli studenti, istruttori sul posto di lavoro e dipendenti.

### 1.2.2 Utenti finali

I soggetti del processo sono studenti, insegnanti professionali, consulenti per gli studenti, istruttori sul posto di lavoro e dipendenti.

### 1.2.3 Funzioni

Sostenere la crescita degli studenti diversamente talentuosi per raggiungere il loro pieno potenziale attraverso processi di personalizzazione e percorsi di studio agili e rispondenti alle esigenze degli studenti e della vita lavorativa.

### 1.2.4 Obiettivi

Sostenere gli studenti a raggiungere il loro pieno potenziale negli studi professionali, nell'apprendimento permanente e nella vita lavorativa.

### 1.2.5 Esiti

Studenti con una migliore identità nell'ambito delle proprie competenze, della capacità di apprendimento continuo, utile per proseguire gli studi e per l'inserimento nel mercato del lavoro.

## 2. Fasi e attività

Elenco delle fasi della pratica "Sostenere la crescita degli studenti diversamente talentuosi per raggiungere il loro pieno potenziale"

- Fase 1: Ambienti di apprendimento nelle istituzioni educative
- Fase 2: Concorso di abilità professionali
- Fase 3: Coaching delle competenze professionali

### 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività

Gli ambienti di apprendimento delle istituzioni scolastiche dovrebbero consentire di riconoscere e sostenere i punti di forza speciali degli studenti. A tal fine, il contenuto dell'istruzione fornita dall'istituto dovrebbe essere di alta qualità e gli ambienti di apprendimento e i metodi offerti dovrebbero essere versatili. Se le aspettative dell'istituzione educativa riguardo agli standard di apprendimento degli studenti sono troppo basse, ciò potrebbe portare a una situazione in cui nessuno degli studenti raggiunge uno standard elevato. Per riconoscere i punti di forza speciali degli studenti, è bene osservare il possibile potenziale latente di ognuno. Un singolo test, una materia o una situazione di apprendimento non danno direttamente un'idea complessiva corretta delle conoscenze e delle competenze di uno studente. L'insegnante deve creare opportunità per lo studente di dimostrare il proprio talento. Secondo Mäkelä (2009), gli studenti di talento possono essere riconosciuti in modo ottimale da un'istituzione educativa quando:



1. Si combinano diversi tipi di informazioni sugli studenti, tra cui informazioni sulle loro conoscenze e abilità cognitive, sulle conoscenze e abilità professionali, sulla creatività e sulla motivazione, nonché descrizioni dell'apprendimento e del comportamento.
2. Si combinano diverse fonti di informazione, tra cui l'esito di un colloquio iniziale, i punteggi ottenuti nei test o negli esami e i voti, nonché le opinioni dello studente, di un supervisore di gruppo, di un insegnante di sostegno, dei genitori, dei supervisori, dei compagni di classe, ecc.
3. Si creano possibilità di riconoscimento del talento in diversi luoghi e momenti, in varie classi, progetti, luoghi di apprendimento sul posto di lavoro, gare di abilità professionali, lavori estivi, hobby, ecc.

L'istituto dovrebbe quindi offrire agli studenti alternative di apprendimento che presentino diversi tipi di sfide, tra cui la possibilità di partecipare a competizioni professionali o culturali. (Perho 2010.) Secondo alcuni studi, le competizioni sono un elemento importante che ispira e rafforza la motivazione degli studenti più talentuosi, sia che si parli di competenze accademiche, come la matematica (Tirri & Nokelainen 2011), sia di competenze professionali manuali (Nokelainen, Korpelainen & Ruohotie, 2009)

L'insegnante deve sostenere lo sviluppo olistico dei suoi studenti come parte dell'istruzione e della guida. Nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale, le prospettive etiche e morali delle diverse professioni e le competenze di alto livello che vi si applicano, così come l'etica e la moralità legate alle azioni personali di ciascuno, dovrebbero essere esaminate nello sviluppo delle competenze di alto livello. (cfr. Tirri ja Kuusisto 2013; Viljamaa 2013). I compiti più importanti di un insegnante sono promuovere l'entusiasmo dello studente per l'apprendimento, rafforzare la sua autostima come discente, rafforzare la sua fiducia nelle proprie capacità, creare strumenti per l'apprendimento e guidarlo nella visione dei risultati dell'apprendimento (Kerkola 2001).

## **Fase 2: Concorso di competenze professionali**

Tutte le persone hanno bisogno di essere riconosciute e di sentirsi parte della società. Mettere a disposizione di tutti gli studenti i concorsi per le competenze professionali rafforza il senso di appartenenza e, a sua volta, sostiene i giovani nella transizione verso l'età adulta. Stare insieme, competere e partecipare accresce il capitale sociale e culturale e promuove le capacità di apprendimento permanente, che, come si è visto, aumentano l'impegno e prevengono l'emarginazione sociale. (Miettinen 2009) Poiché le gare di competenze professionali consentono a insegnanti e studenti di creare nuove reti di cooperazione con altre istituzioni educative, aziende e datori di lavoro, esse offrono l'opportunità di ridurre i pregiudizi e di rendere più positivi gli atteggiamenti verso la partecipazione di tutti nella società. (Pynnönen, Kaloinen e Saarinen 2013)

Tutte le gare di abilità professionale devono essere organizzate in modo tale da consentire a tutti di partecipare senza ostacoli alla gara e di osservarla come spettatori. L'accessibilità è un insieme in cui tutti i cittadini sono in grado di partecipare allo svolgimento del lavoro, degli hobby, della cultura e dello studio. L'accessibilità riguarda anche la disponibilità di servizi, l'utilizzabilità di strumenti e apparecchiature, la comprensibilità delle informazioni e la possibilità per gli individui di partecipare alle decisioni che li riguardano. In questo caso, ci riferiamo alla creazione di un ambiente fisico, mentale e sociale che permetta a ogni individuo di funzionare su base paritaria con gli altri, indipendentemente dalle sue caratteristiche e capacità particolari. Il raggiungimento dell'uguaglianza è anche l'obiettivo dello sviluppo delle gare di abilità professionali e del coaching. (Pynnönen, Kaloinen e Saarinen 2013)

## **Fase 3: Coaching delle competenze professionali**

Nel coaching delle competenze professionali degli studenti, si pone l'accento sullo sviluppo globale dello studente, che si concentra non solo sulle sue conoscenze e competenze chiave, ma anche sullo sviluppo sociale ed emotivo individuale. L'abilità e la padronanza sono legate al potenziale

e alle caratteristiche personali. Esistono diversi aspetti del talento, che si sviluppano in tendenze personali specializzate. In un ambiente favorevole, motivante e incoraggiante, queste inclinazioni si trasformano in capacità, che si manifestano nell'abile completamento dei compiti, ad esempio in prestazioni lavorative eccellenti. (Helakorpi 2009) Lo scopo del coaching delle competenze professionali è identificare i punti di forza dell'apprendimento degli studenti e sviluppare un'istruzione che corrisponda alle loro capacità e alle loro esigenze di sviluppo, sfruttando così appieno il potenziale di talento di ogni studente nell'istruzione professionale. (cfr. Mäkelä 2009)

L'apprendimento sul posto di lavoro svolge un ruolo fondamentale per gli studenti con esigenze speciali, in quanto facilita lo sviluppo professionale e l'occupazione. L'apprendimento sul posto di lavoro richiede agli studenti di operare in un nuovo ambiente. Ogni volta che gli studenti passano dall'istruzione all'apprendimento sul posto di lavoro, devono essere istruiti su come affrontare i vari requisiti del posto di lavoro e della professione. Il coaching è fondamentale per raggiungere il successo nell'apprendimento sul posto di lavoro nell'ambito degli studi. Il coaching per l'apprendimento sul posto di lavoro prevede la collaborazione tra lo studente, l'insegnante e il luogo di lavoro, dove l'obiettivo principale è lo studente. Le gare di abilità professionale sono un tipo di ambiente diverso, per il quale gli studenti devono essere allenati. Come i corsi di apprendimento sul posto di lavoro devono essere pianificati individualmente per ogni studente, così anche per le gare di abilità professionali si dovrebbe fare un piano di coaching personale. Un piano di coaching basato su obiettivi concordati fornisce una descrizione precisa degli obiettivi e dei progressi del coaching. Quando si elabora un piano di questo tipo, è necessario prestare attenzione alle questioni specifiche dell'individuo, della competizione e dell'abilità che avranno un impatto sull'allenamento. (Pynnönen, Kaloinen e Saarinen 2013)

Gli edifici e le attrezzature di un'istituzione educativa sono di secondaria importanza rispetto all'interazione umana, al supporto sociale per l'apprendimento e all'esempio di lavoro nella professione. Se l'apprendimento avviene in un'atmosfera motivante e incoraggiante, in cui lo studente si sente apprezzato, questo gli permette di sviluppare al meglio il suo talento in una determinata capacità e un suo talento speciale, che nel mondo professionale si manifestano come azioni competenti e responsabili ed eccellenti capacità lavorative che costituiscono la massima competenza.

### 3. Risorse

L'inclusione è un fenomeno multidimensionale, ambiguo e stratificato che si sviluppa e appare in relazione al contesto con le sue varie attività e funzioni.

Sostenere la crescita degli studenti diversamente talentuosi per raggiungere il loro pieno potenziale è un'entità ampia che non è costituita da una singola pratica o un insieme di pratiche. Si tratta invece di un fenomeno, un modo di pensare e di agire. È uno spaccato di pensiero e azione inclusiva. È un fenomeno che dovrebbe riflettersi in tutta l'istruzione e la formazione professionale, sia nella teoria, che nella pratica.

### 4. Riferimenti

- Dweck, C. 2006. *Mentalità: La nuova psicologia del successo*. New York, NY: Gruppo editoriale Random House.
- Eerola, T. 2013. Eerola, T. (a cura di) *Le gare di abilità professionali - uno strumento per sviluppare l'istruzione professionale. Verso l'eccellenza nelle competenze professionali*. Pubblicazioni elettroniche HAMK 9/2013.
- Helakorpi, S. 2009. *Ammattitakipailujen filosofiasta*. Kaloinen, S., Pynnönen, P. e Saarinen, H. (a cura di) *Kilpailuja kaikille I*. HAMK e-publication 6/2009.

- Kerola, K. (a cura di) 2001. Struktuuria opetukseen; selkeys ja rakenteet oppimisen edistäjänä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkelä, S. (2009). Lahjakkuuden ja erityisvahvuuksien tunnistaminen. Lahjakkuutta ja erityisvahvuuksia tukevan opetuksen kehittämishanke 2009-2010. Tietoa lahjakkuudesta. Opetushallitus.
- Perho E., 2010. Lahjakkaan opiskelijan tukitoimet ammatillisessa koulutuksessa. Hämeen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen erityisopettajankoulutus. Kehittämishanke.
- Pynnönen, P., Kaloinen S. e Saarinen, H. (a cura di) 2013. Kilpailuja kaikille II. Pubblicazione elettronica HAMK 6/2013.
- Pynnönen, P & Raudasoja, A. Riconoscere e sostenere i punti di forza speciali degli studenti. Errola, T.(edit.) Verso una competenza professionale di alto livello. Hämeenlinna: Häme Professional Teacher Education Unit, 9-16.
- Ruohotie, P., Nokelainen, P. e Korpelainen, K. 2009. Ammatillisen huippuosaamisen mallintaminen: Huippuosaajaksi kasvaminen ja kasvun edellytykset: laadullisen aineiston yhteenveto. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 1/2009.
- CompetenzeFinlandia. Concorso nazionale di abilità Taitaja. <https://www.skillsfinland.fi/eng/national-skills-competition-taitaja>.
- Tirri, K. e Nokelainen, P. 2011. Misurare le intelligenze multiple e le sensibilità morali nell'educazione. Rotterdam: SensePublishers.
- Tirri, K. 2013. Luento Kirjava Lahjakkuus. Studia Generalia - luentosarja. Porthania. 21.2.2013. Helsingin yliopisto.
- Uusikylä, K., 1994. Lahjakkaiden kasvatusta. Helsinki: WSOY

# 13

Nome dello studio:

**Responsabilità sociale della Comunità (CSR)**

Posizione nella mappatura della pratica

**Pratiche di insegnamento - Sviluppo delle  
competenze professionali**

Autore(i) (Organizzazione)

**MCAST**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1. Descrizione sintetica della pratica

Il Dipartimento CSR ed Eventi del MCAST coordina questa pratica per tutti gli studenti del MCAST, compresi quelli con determinate difficoltà o che provengono da gruppi minoritari, mantenendo i contatti con le rispettive ONG, i gruppi della comunità e un gran numero di enti per fornire tali opportunità sia all'interno che all'esterno del campus], per sviluppare e coltivare le competenze, le attitudini e i valori per il mondo reale e responsabilizzare gli studenti giovani e adulti a diventare cittadini attivi.

## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

### 1.2.1 Oggetto

Il MCAST CSR riunisce il Malta College of Arts, Science and Technology, le istituzioni non governative, le parti sociali e le istituzioni educative per formare partenariati volti a sviluppare e coltivare competenze, atteggiamenti e valori per il mondo reale e mettere in grado gli studenti giovani e adulti di diventare cittadini attivi. La responsabilità sociale della comunità di MCAST è incorporata nell'unità MCAST CSR che si occupa efficacemente delle competenze trasversali e delle soft skills necessarie per il mondo del lavoro di oggi. Soprattutto per i livelli più bassi, questa unità è strutturata in modo da supportare gli studenti nello svolgimento del lavoro comunitario e nel finalizzare il lavoro su questa pratica.

### 1.2.2 Utenti finali

Tutti gli studenti del MCAST sono tenuti a svolgere un servizio comunitario di 20 ore durante il loro percorso al MCAST. Questa pratica è stata sviluppata per consentire agli studenti di apprezzare il lavoro con i gruppi di minoranza, imparare a essere cittadini attivi, aiutarli a diventare più occupabili e a lavorare con altri che provengono da un gruppo svantaggiato. Gli studenti che hanno difficoltà di apprendimento o che si trovano ai livelli più bassi dello spettro educativo sono sostenuti sia offrendo opportunità all'interno del campus MCAST, sia supportando il lavoro attraverso il nostro team di supporto intensivo.

### 1.2.3 Funzioni

In collaborazione con i partner sociali e le parti interessate, è offerta a tutti gli studenti una serie di opportunità per partecipare alla responsabilità sociale della comunità. Le opportunità sono offerte sia nel campus che fuori dal campus. Gli studenti che frequentano corsi di livello inferiore o che hanno qualche forma di difficoltà di apprendimento o di handicap vengono aiutati a trovare tali opportunità, in modo che anche loro possano vivere un'esperienza arricchente di servizio alla comunità

### 1.2.4 Obiettivi

Dare l'opportunità a tutti gli studenti del MCAST di diventare cittadini attivi attraverso l'adempimento delle ore di lavoro nella comunità. Il ragionamento che sta alla base di questa scelta è che, donando il proprio tempo per aiutare l'organizzazione in cui si svolge il lavoro comunitario, l'individuo aiuta anche le persone, le comunità, le associazioni o l'ambiente che rappresenta. Ciò che trasforma la donazione in un investimento è che il singolo riceve in cambio molto più di quanto ha dato.

### 1.25 Risultato

Il risultato di questa pratica è l'esperienza di lavoro comunitario per tutti gli studenti del MCAST. L'obiettivo è che, sia che si tratti di studenti di laurea o di livello inferiore, gli studenti che fanno questa esperienza abbiano l'opportunità di fornire un servizio alla comunità. È inclusivo su entrambi i fronti (i): da un lato, abbiamo le comunità e le associazioni che ricevono il servizio; (ii) dall'altro lato, gli studenti che sperimentano una crescita nelle loro capacità ed esperienze; inoltre il MCAST supporta gli studenti con particolari difficoltà a fare questa esperienza, fornendo loro tale opportunità nel campus.

## 2. Fasi e attività

Elenco delle fasi della pratica "Responsabilità sociale comunitaria (in inglese CSR)"

- Fase 1: Sessioni informative sulla CSR al MCAST
- Fase 2: Trovare una ONG/Associazione che svolga un lavoro comunitario
- Fase 3: Candidatura per la realizzazione del lavoro comunitario
- Fase 4: Svolgimento di attività di comunità e presentazione delle prove
- Fase 5: Accredimento

### 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività:

#### Fase 1: Sessioni informative sulla CSR al MCAST

All'inizio dell'anno accademico gli studenti ricevono informazioni su cosa sia la CSR e sono incoraggiati a esplorare diverse opportunità di lavoro nella comunità. Si tengono sessioni introduttive per i nuovi studenti in cui, tra le altre informazioni, si informano gli studenti sulla registrazione, l'accettazione, la frequenza, la pagina web della RSI e i social media, ecc... Il risultato di questa fase è che tutti gli studenti sono informati sulle opportunità della RSI, su come candidarsi e su quale supporto viene fornito se necessario. Questa fase inizia all'inizio dell'anno scolastico e dura circa qualche settimana, fino a quando il maggior numero possibile di studenti è informato sulle opportunità della CSR.

#### Attività 1A: Settimana dei nuovi arrivati e sessioni introduttive

Prima di iniziare a condurre la CSR, gli studenti devono ricevere tutte le informazioni necessarie. Durante le prime settimane dell'anno scolastico, agli studenti si forniscono informazioni su cos'è la CSR, cosa comporta e come si può fare.

Questo avviene attraverso sessioni informative che si svolgono di persona o virtualmente durante la settimana delle matricole, che è la prima settimana dell'anno accademico e prevede una serie di sessioni informative. Altre sessioni si tengono anche in quelle che si definiscono sessioni introduttive, ovvero sessioni per i nuovi studenti all'inizio dell'anno per informarli su cosa aspettarsi dall'anno scolastico corrente. Inoltre, anche altre organizzazioni sociali hanno l'opportunità di avere uno stand durante la settimana delle matricole, in modo che gli studenti possano ottenere ulteriori informazioni e conoscere i servizi offerti. Si tratta anche di un'opportunità per stabilire contatti per le ore di lavoro nella comunità.

## **Fase 2: Trovare una ONG/Associazione che svolga un lavoro comunitario**

Dopo aver ricevuto tutte le informazioni, gli studenti devono iniziare a cercare un'associazione/ONG in cui svolgere il loro lavoro comunitario. Gli studenti sono assistiti, a seconda delle necessità, dal dipartimento CSR ed Eventi e dal personale docente. Gli studenti iniziano a prendere contatto con un'associazione di loro interesse per verificare se è possibile svolgere le ore in quella sede. L'obiettivo di questa fase è avere un luogo in cui si svolge il lavoro comunitario e di far sì che gli studenti facciano domanda sul sito web della CSR e ricevano il via libera per questo. La durata di questa fase varia in base alle opportunità che lo studente riesce a trovare insieme all'assertività e alla determinazione dello studente stesso.

### Attività 2A: Opportunità di CSR

Il dipartimento di CSR aggiorna regolarmente il proprio sito web con opportunità e link a ONG e altre associazioni. Inoltre, la CSR invia agli studenti altre opportunità e richieste di CSR ad hoc attraverso l'aiuto dei docenti CSR del MCAST. Ciò avviene inviando e-mail ai docenti, che a loro volta inoltrano tali opportunità agli studenti. Il dipartimento di CSR può farlo anche aggiornando il sito web e la pagina Facebook per riflettere tali opportunità.

### Attività 2B: Supporto ai docenti per la CSR

I docenti svolgono un ruolo molto importante nell'aiutare gli studenti a candidarsi alla CSR. I docenti spiegano da parte loro e rafforzano cosa è la CSR e come deve essere svolta. Supportano gli studenti nei rapporti con il dipartimento di CSR e con le ONG e le diverse associazioni. I docenti (soprattutto ai livelli più bassi) sostengono gli studenti nell'acquisizione delle competenze trasversali necessarie per contattare efficacemente tali associazioni. Questo lavoro è anche incorporato nelle lezioni e nelle valutazioni. Come già detto, la RSI è sia un'unità che una pratica. Ciò significa che i docenti hanno un interesse diretto a che il lavoro comunitario sia effettivamente svolto e portato a termine, in quanto è di fatto una componente mancante dell'unità stessa. Gli studenti sono supportati nello svolgimento del lavoro comunitario durante tutto il processo

## **Fase 3: Richiesta di CSR**

Dopo aver preso contatto con la ONG/associazione, gli studenti faranno domanda online sul sito web della CSR per formalizzare questo processo. Gli studenti riceveranno un'e-mail formale in cui si comunica che la registrazione è stata effettuata e che hanno il via libera per iniziare a svolgere questa iniziativa.

Il metodo per candidarsi è compilare un modulo sulla pagina web di CSR ed Eventi. In questo modulo gli studenti dovranno inserire i loro dati e il luogo in cui svolgeranno il loro lavoro nella comunità o una descrizione dell'iniziativa, se ad esempio si sta organizzando una pulizia o qualche altra iniziativa.

Lo strumento per questa fase è la pagina web della CSR e il modulo che gli studenti devono compilare. Il link per questo modulo è riportato di seguito: <https://www.mcast.edu.mt/csr-application-form/>

### Attività 3A: Richiedere e ottenere l'approvazione

Per fare domanda e ottenere l'approvazione, gli studenti devono compilare il modulo al link sopra indicato. Gli studenti inseriscono i propri dati personali e, soprattutto, quelli relativi all'organizzazione presso la quale svolgeranno il lavoro comunitario e alle attività che svolgeranno, o al tema della loro iniziativa di CSR.

Attività 3B: Gli studenti attenderanno l'approvazione formale da parte del dipartimento di CSR, che comunicherà loro l'accettazione o l'eventuale necessità di presentare ulteriori informazioni. L'accettazione avviene via e-mail.

#### **Fase 4: Svolgere attività di comunità e presentare prove**

Dopo essere stati accettati a svolgere la suddetta iniziativa, gli studenti avranno a disposizione alcune settimane (mesi) per realizzare tale lavoro comunitario affinché sia accettato e accreditato. Gli studenti devono presentare la documentazione e le prove necessarie per ottenere la piena approvazione da parte del dipartimento di CSR.

##### Attività 4A: Svolgimento del lavoro comunitario

In questa attività gli studenti svolgeranno un lavoro comunitario presso l'organizzazione accettata. Gli studenti discuteranno con la rispettiva organizzazione il programma di lavoro. Seguendo questo processo, gli studenti parteciperanno all'organizzazione e si assicureranno che, dopo ogni sessione, la persona responsabile approvi il foglio firme per quella particolare sessione. Se gli studenti decidono di fare questa iniziativa in un altro modo, ad esempio se fanno una pulizia in un comune o in una zona particolare, devono comunque avere l'approvazione di qualcuno che supervisioni l'iniziativa. Gli studenti devono assicurarsi di aver completato almeno 20 ore per poter portare a termine questo processo.

##### Attività 4B: Presentare le prove

Dopo aver completato l'attività di cui sopra, gli studenti devono presentare le prove della loro comunità al dipartimento di CSR ed Eventi. A tal fine è necessario inviare una copia scannerizzata del foglio firme. Gli studenti riceveranno una comunicazione con la conferma o meno che il lavoro comunitario è stato completato con successo.

#### **Fase 5: Accredimento**

##### Attività 5A: Incorporare il lavoro con la comunità nell'ambito della responsabilità sociale della Comunità

Dopo aver finalizzato le fasi e le attività di cui sopra, il progetto viene formalmente accreditato all'interno dell'unità CSR, che aiuta i discenti a tutti i livelli a sviluppare i valori fondamentali della persona, a fissare gli obiettivi, a sviluppare le capacità organizzative, a tenere una condotta personale corretta, a impegnarsi in esperienze di lavoro nella comunità e a diventare così cittadini attivi. Ciò si aggiunge ad altre componenti di questa unità per accreditare formalmente il lavoro comunitario. L'unità di CSR è composta da due componenti. Una componente riguarda il lavoro comunitario, ossia le 20 ore che gli studenti devono completare durante l'anno accademico. L'altra parte riguarda le varie valutazioni che vengono effettuate durante l'anno scolastico. Entrambe le componenti sono ugualmente importanti per lo sviluppo delle competenze trasversali e della cittadinanza attiva degli studenti.

## **3. Risorse**

### **Attori:**

- Dipartimento di CSR ed Eventi: Il Dipartimento di CSR ed Eventi è l'attore principale e il principale motore di questa pratica. Supervisionano l'intero processo dall'inizio alla fine.
- Dipartimento Programmi di istruzione e formazione e supporto all'apprendimento: Responsabile del reperimento, della pianificazione, del coordinamento e della consegna delle unità di studio delle competenze chiave in tutti i programmi MCAST.
- Docenti: I docenti sono un attore importante, in quanto supportano gli studenti durante tutto il processo, ma aiutano anche a concludere l'intero processo nell'accREDITAMENTO e nell'assegnazione dei voti per l'intera unità.
- Organizzazioni ospitanti: Le organizzazioni ospitanti hanno il ruolo importante di fornire agli studenti opportunità e compiti per diventare cittadini attivi.



- Studenti: Gli studenti sono ovviamente i principali attori di tutto il processo sopra descritto. Seguono la procedura di cui sopra per essere cittadini attivi e per far sì che ciò sia incorporato nel loro percorso di apprendimento
- Servizi di supporto: Anche i servizi di supporto svolgono un ruolo di sfondo per aiutare gli studenti a svolgere il lavoro comunitario all'interno o all'esterno del MCAST.

**Strumenti:**

- Modulo di iscrizione online: Un modello online che deve essere compilato dagli studenti per fare domanda e descrivere il lavoro comunitario che svolgeranno.
- Foglio firme: Si tratta di uno strumento utilizzato da studenti e organizzazioni per sostenere che gli studenti.

**Spazi:**

Per questa pratica, lo spazio/ambiente principale è il MCAST stesso per quei casi in cui il lavoro comunitario è svolto all'interno dei locali del MCAST. In alternativa, l'organizzazione ospitante (ONG o associazione) è il luogo in cui si svolge la pratica.

## 4. RIFERIMENTI

- <https://www.mcast.edu.mt/mcast-community-social-responsibility/>
- <https://www.mcast.edu.mt/college-documents/>
- [https://www.mcast.edu.mt/wp-content/uploads/doc\\_347\\_corp\\_rev\\_a\\_mcast-comunita-responsabilita\\_sociale-politica-e-procedura-2.pdf](https://www.mcast.edu.mt/wp-content/uploads/doc_347_corp_rev_a_mcast-comunita-responsabilita_sociale-politica-e-procedura-2.pdf)

# 14

Nome dello studio:

## **Identità delle competenze**

Posizione nella mappatura della pratica

## **Pratiche di insegnamento: Sviluppo delle competenze professionali**

Autore(i) (Organizzazione)

**HAMK**



# 1. Viaggio nella pratica

## 1.1. Descrizione sintetica della pratica

L'identità delle competenze risponde alla domanda: Qual è la mia competenza?

L'identità delle competenze è costruita sulla propria storia personale, ma comprende anche le aspettative future di competenza e di lavoro. Ridefinire le proprie competenze è una sfida che tocca sempre più persone.

Nella costruzione di una nuova identità, è importante che l'individuo non sia costretto a rinunciare alla propria identità culturale, ma sia libero di costruire una possibile nuova identità di sua scelta, in dialogo con altre persone. L'identità delle competenze amplia la prospettiva di soddisfare i requisiti per crescere verso qualcosa. L'obiettivo è costruire la competenza unica e dinamica di un individuo in modo tale che gli vengano offerte opportunità di lavoro attivo sull'identità delle competenze e il rafforzamento della competenza e dell'agency.

L'identità delle competenze a mosaico è vista come un'identità dinamica, mutevole e in evoluzione nei contesti socioculturali.

L'obiettivo è sviluppare la capacità funzionale dei futuri cittadini e quindi la giustificare guida nel processo di identità. L'identità si costruisce attraverso processi sociali in una varietà di contesti, cioè attraverso le relazioni con altre persone e gruppi di persone. L'identità personale è ciò che un individuo vuole presentare di sé in ogni situazione. Raccontando di sé e della propria vita, l'individuo costruisce la propria identità personale. Ognuno deve mettere in relazione la propria identità personale con l'identità che gli viene data o offerta dagli altri.

Il concetto di identità delle competenze si basa sulla concezione di competenza di Christiansen (1999), che è un'identità basata sulle proprie capacità e abilità. Egli descrive la costruzione dell'identità come un processo in cui l'individuo acquisisce nuove competenze e compensa le eventuali carenze acquisendo le abilità aggiuntive necessarie accanto alle competenze esistenti. La costruzione dell'identità delle competenze si basa sull'apprendimento costruttivo, in cui lo studente costruisce la conoscenza come risultato delle proprie attività.

Lo sviluppo dell'identità delle competenze è un processo dinamico che dura tutta la vita, durante il quale un individuo costruisce e modifica un'immagine di sé come attore. Prende forma in relazione alle altre persone e alla società circostante. È definita sia dalle strutture esistenti, che dalle modalità personali di agency. La costruzione di un'identità di conoscenza è un fenomeno multilivello e multidimensionale. Non è autoconstruita e non è evidente, ma deve essere sviluppata attivamente dall'individuo.

Sull'identità delle competenze in forma di mosaico:

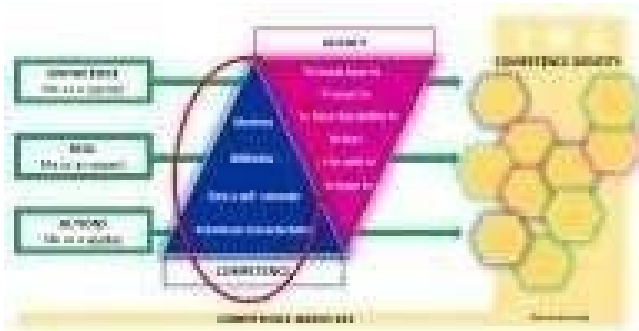
Nella costruzione dell'identità delle competenze si possono individuare tre livelli distinti, che sono il livello individuale, comunitario e sociale :

1.



Il livello individuale comprende le competenze esistenti che sono state acquisite grazie a una prospettiva di apprendimento olistico a scuola, al lavoro, negli hobby o comunque nel tempo libero: sempre, ovunque e con qualsiasi mezzo. L'obiettivo è un know-how aggiornato e competente nel proprio campo, In questo modo l'individuo è in grado di essere impiegato in mansioni corrispondenti alle sue competenze e di funzionare come parte della comunità lavorativa. L'obiettivo dello sviluppo delle competenze può anche essere un posto di studio post-laurea o una vita migliore. La competenza personale serve anche come risorsa quando un individuo agisce a livello sociale.

2. Il livello comunitario comprende la consapevolezza delle proprie attività e dei propri ruoli, nonché delle aspettative della comunità. L'obiettivo è operare in una comunità multidisciplinare e intersettoriale, in modo tale che l'individuo sia in grado di valorizzare le competenze degli altri. La competenza individuale può essere vista come una risorsa per la comunità, in modo che sia in grado di funzionare in modo flessibile, variabile e ingannevole.
3. Il livello sociale comprende l'agire come cittadino, professionista ed esperto sociale in modo tale da poter partecipare alle attività della società e al dibattito sociale su di essa.



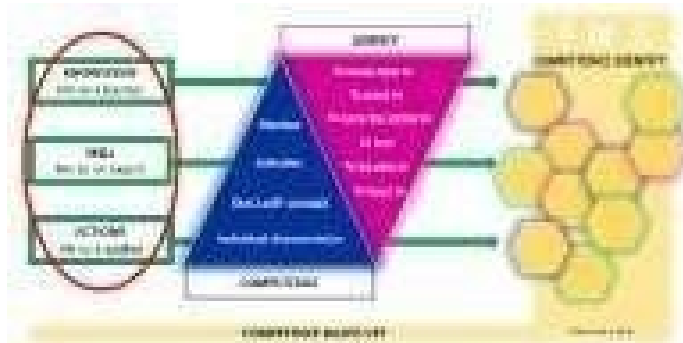
La competenza può essere descritta nei termini dei cinque concetti di competenza di Spencer & Spencer (Spencer & Spencer, 1993, pp. 9-11): motivazioni, caratteristiche personali, percezione di sé, conoscenze e abilità e azione.

Essi dividono la competenza in due ulteriori parti, esplicita e implicita. La competenza esplicita è una competenza visibile. Comprende le conoscenze e le abilità di un individuo che possono essere trasferite o valutate ed espresse in parole e numeri. La competenza implicita, invece, è invisibile. Può trattarsi di una conoscenza tacita o latente che non è facile da concretizzare. Questo aspetto include anche le motivazioni, la percezione di sé e le caratteristiche individuali di un individuo. La competenza implicita si manifesta nel funzionamento dell'individuo e nell'interazione tra le persone.



Per sostenere l'**agency** (capacità d'azione, operatività), si possono utilizzare gli elementi di agency utilizzati come quadro di riferimento per essa, ossia le modalità (Jyrkämä, 2007, s. 206):

- Conoscere - competenze permanenti, in particolare conoscenze e abilità
- Abilità - capacità fisiche e mentali
- Volere - motivazione e motivazione, nonché obiettivi e finalità
- Doveri - vincoli fisici e sociali (normativi e morali) e coercizione
- Capace - è possibile produrre e aprire le possibilità di strutture diverse nella situazione attuale
- Sentire - la caratteristica fondamentale di un individuo è quella di dare valore, valutare, sperimentare e mettere in relazione i propri sentimenti con le situazioni e le cose che incontra.



La costruzione dell'identità delle competenze può essere sostenuta sviluppando la visione che l'individuo ha di sé stesso come studente, esperto e persona che lavora.

Le diverse visioni della propria competenza e della propria agency che emergono dall'interazione e dal feedback aiutano l'individuo a raggiungere i propri obiettivi. Lo sviluppo dell'identità delle competenze è un processo dinamico e continuo durante il quale un individuo sviluppa, costruisce e applica un'immagine di sé come esperto.

Lo sviluppo dell'identità delle competenze può essere sostenuto attraverso discussioni e indicazioni regolari. In termini di costruzione della competenza e dell'agency, è importante che un individuo riconosca la propria competenza e sia in grado di stabilire obiettivi per se stesso. In termini di costruzione dell'identità delle competenze, l'istruzione o il lavoro sono rilevanti per consentire a un individuo di valutare le proprie attività in relazione ai requisiti della vita lavorativa e di costruire il proprio ruolo di esperto in diverse comunità di apprendimento e di lavoro.

Il lavoro come dipendente si basa sull'idea che un individuo costruisca per sé percorsi occupazionali alternativi e sia in grado di applicare nella pratica le conoscenze acquisite. I continui cambiamenti nella vita lavorativa, le sfide dell'aggiornamento delle competenze e l'ideologia dell'apprendimento continuo spingono l'individuo a esaminare regolarmente la propria identità di competenze.

L'istruzione o il lavoro offrono all'individuo un'eccellente opportunità di svilupparsi come studente, esperto e professionista, oltre che come costruttore dell'identità delle competenze. È possibile per lui sviluppare le proprie competenze con l'ideologia dell'apprendimento continuo come attore attivo. L'identità delle competenze si costruisce pezzo per pezzo, come un mosaico.

## 1.2 Descrizione approfondita degli elementi principali

### 1.2.1 Oggetto

La costruzione e l'aggiornamento dell'identità delle competenze possono essere sostenuti sviluppando la visione che l'individuo ha di sé come studente, esperto e professionista. Diversi punti di vista sulla propria agenzia e competenza, che prendono forma attraverso l'interazione e il feedback - sostenere gli individui nel raggiungimento dei loro obiettivi. Lo sviluppo dell'identità delle competenze è un processo continuo e dinamico attraverso il quale l'individuo costruisce, sviluppa e applica l'immagine di sé come esperto. Dal punto di vista dell'agency e della costruzione delle competenze, è importante che l'individuo riconosca le proprie competenze e possa fissare degli obiettivi. Quando un individuo è consapevole di quali conoscenze e competenze ha bisogno di sviluppare nel corso della sua vita, può essere aiutato a definire come, dove, quando e attraverso chi può acquisire nuove conoscenze e competenze.

L'identità di una competenza si riferisce alla percezione personale di sé come studente, esperto e professionista, che si basa sulla storia e sul mondo di vita dell'individuo e serve a costruire la sua storia di vita. Si costruisce e si modella attraverso l'interazione negli ambienti sociali ed è strettamente legata all'agency e alla competenza. La costruzione dell'identità di una competenza è un processo dinamico, multidimensionale e stratificato che si estende per tutta la vita e coinvolge l'individuo come agente attivo nell'identificazione della propria competenza.

### 1.2.2 Utenti finali

La costruzione e l'aggiornamento dell'identità delle competenze è adatta a tutti gli individui (e alle comunità) in ogni contesto.

Nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale può essere utilizzata secondo il modello della quintupla elica nell'amministrazione, nelle organizzazioni, per gli insegnanti, gli istruttori sul posto di lavoro e gli studenti. Ad esempio, lo studente e l'insegnante possono discutere insieme le competenze dello studente e i suoi obiettivi futuri. Lo studente descrive all'insegnante le proprie competenze e delinea il proprio futuro attraverso le esigenze di competenze esistenti.

### 1.2.3 Funzioni

La cosa più importante nella costruzione dell'identità delle competenze è la mappatura delle competenze dell'individuo e la definizione di obiettivi per l'acquisizione di nuove competenze. Per costruire l'identità delle competenze, un individuo ha bisogno di interagire con gli altri e di ricevere da loro un feedback.

Un esempio del processo di identità delle competenze è la discussione con lo studente e il suo insegnante:

1. L'insegnante presenta allo studente l'identità della competenza attraverso un'immagine.
2. Lo studente descrive la propria competenza, ad esempio scrivendo tutte le sue competenze, ciascuna su un foglio separato.
  1. Dopo la mappatura delle competenze, l'insegnante e lo studente esaminano il quadro generale delle competenze dello studente in relazione all'istruzione da completare/competenza da raggiungere.
  2. L'insegnante e lo studente discutono i modi in cui lo studente vuole imparare e acquisire nuove competenze nella formazione professionale, nella vita lavorativa e nel tempo libero

al fine di sviluppare la propria identità delle competenze. Allo stesso tempo, vengono tracciati i punti di forza dello studente e le eventuali necessità di supporto nello studio.

(5.) Un piano personale (scritto) per lo sviluppo dell'identità di una competenza può essere sviluppato per lo studente, ma non è necessario

1. L'acquisizione delle competenze di uno studente è regolarmente monitorata attraverso colloqui con l'insegnante. È importante che gli studenti ricevano un feedback sui propri progressi, ma anche un sostegno per acquisire competenze, se ne hanno bisogno.
2. Nell'istruzione professionale, lo sviluppo dell'identità delle competenze di uno studente può essere valutato, ad esempio, dal supervisore sul posto di lavoro e dallo studente stesso.
3. La costruzione dell'identità delle competenze è un processo dinamico e multilivello, pertanto è bene avere diverse discussioni sugli obiettivi e sulla valutazione dell'identità delle competenze in base alle esigenze dello studente durante la formazione professionale
4. La discussione finale del processo di costruzione dell'identità delle competenze avrà luogo alla fine della formazione professionale (quando i piani futuri dello studente saranno chiari).

#### 1.24 Obiettivi

L'obiettivo della costruzione dell'identità di una competenza simile a un mosaico è imparare a riconoscere, articolare, utilizzare e usare la propria competenza in situazioni e contesti diversi. L'obiettivo della costruzione di un'identità delle competenze è quello di diventare consapevoli di ciò che già so e di quali competenze dovrei acquisire.

Dal punto di vista della costruzione dell'identità delle competenze a mosaico, è importante essere in grado di costruire il proprio ruolo di esperto in diverse comunità di apprendimento e di lavoro e di valutare le proprie attività in modo olistico in relazione ai requisiti della vita lavorativa. L'individuo acquisisce una competenza che gli consente di trovare un impiego in posti di lavoro che corrispondono alla competenza, sia ora che in futuro. Attraverso il processo di costruzione di un'identità della conoscenza, avremo esperti sostenibili per il futuro.

#### 1.25 Risultati

L'identità di una competenza si manifesta come verbalizzazione della competenza, riconoscimento dei punti di forza e sviluppo e applicazione flessibile della propria competenza. L'identità delle competenze si sviluppa nell'interazione con altre persone, è legata al nostro lavoro e al modo in cui interpretiamo il nostro lavoro, crea un significato per la vita e gli eventi quotidiani e costituisce un elemento importante del nostro benessere e della nostra soddisfazione generale.

## 2. Fasi e attività

Elenco delle fasi della pratica "Identità delle competenze"

- Il coaching o l'insegnamento possono assumere la forma di un corso online o di un insegnamento a contatto.
- Il coaching o l'insegnamento si alternano tra gli incontri dei partecipanti,
- Lavoro indipendente degli studenti o discussioni di feedback.

### 2.1 Descrizione delle fasi e delle attività

Struttura degli studi di esempio:

- Che cos'è l'identità delle competenze?
- Insegnamento di gruppo come insegnamento faccia a faccia o online
- Come posso costruire la mia identità delle competenze?
- Insegnamento di gruppo come insegnamento faccia a faccia o online
- Come viene sostenuta, valutata e guidata la costruzione dell'identità di una competenza?
- Insegnamento di gruppo come insegnamento faccia a faccia o online
- Descrizione dell'identità della competenza
- Insegnamento di gruppo come insegnamento, faccia a faccia o online
- Discussione di orientamento sull'identità delle competenze e sulla definizione di nuovi obiettivi di competenza
- Guida personale
- Monitoraggio e valutazione continui con l'insegnante e l'istruttore sul posto di lavoro per tutta la durata degli studi
- Guida personale

### 3. Risorse

L'inclusione è un fenomeno multidimensionale, ambiguo e stratificato che si sviluppa e appare in relazione al contesto con le sue varie attività e funzioni.

L'identità delle competenze è un'entità ampia che non è una singola pratica o un insieme di pratiche. È un fenomeno, un modo di pensare e di agire. È uno spaccato di pensiero e azione inclusiva. È un fenomeno che dovrebbe riflettersi in tutta l'istruzione e la formazione professionale, sia nella teoria, che nella pratica.

### 4. Riferimenti

In Finlandia l'"identità delle competenze" (coaching) è stata implementata con buon successo per gli studenti e gli insegnanti dell'istruzione e della formazione professionale. Le attività sono state finanziate sia dal Fondo sociale europeo che dall'Agenzia nazionale finlandese per l'istruzione.

Sono stati scritti anche articoli sull'identità delle competenze:

- Raudasoja, A., Heino, S. e Rinne, S. (2019). Osaamisidentiteetin rakentuminen ammatillisessa koulutuksessa [Le competenze degli studenti dell'IFP si stanno sviluppando verso una nuova identità delle competenze]. *Giornale HAMK Unlimited* <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020111690407>
- Raudasoja, A. & Heino, S. (2019). Siksak-elämän uraohjausta [Orientamento e consulenza professionale nella vita SikSak]. Hämeen ammattikorkeakoulu, HAMKin e-julkaisu [Università di Scienze Applicate di Häme, pubblicazioni elettroniche. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-818-3>
- Heinilä, H. e Honkanen, E. (2020). Sosiaalinen sirkus ja valokuva opiskelijan osaamisidentiteetin vahvistajana valmentavissa koulutuksissa [Utilizzo del circo sociale e della fotografia come strumenti per consolidare l'identità delle competenze degli studenti in educazione preparatoria]. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja* [Giornale dell'Istruzione Professionale e Professionale JPVE], 22(3), 31-47 <https://journal.fi/akakk/article/view/99274>



   
**thegiveproject.eu**

**Partner GIVE:**

