



Co-funded by
the European Union



EQAVET
4-INCLUSION

EQAVET4INCLUSION

**Curricolo di formazione e
materiale didattico per il
personale della
formazione professionale**

RA, Grecia

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Esecutiva per l'Educazione, l'Audiovisivo e la Cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenuti responsabili per

Contents

Sommario

Curricolo di formazione EQAVET for Inclusion	2
Gruppo target – A chi può interessare	2
Metodologia di formazione	2
Moduli di apprendimento in sintesi	3
Contenuti formativi	4
Modulo 1: Comprensione e Applicazione del Modello EQAVET per l'Educazione Inclusiva	4
Introduzione al modulo	4
Obiettivo di apprendimento:	5
Analisi e Affrontare i Gruppi Vulnerabili nell'IFP (Istruzione e Formazione Professionale)	6
Implementare EQAVET per migliorare la qualità	7
Parole chiave:	11
Risultati di apprendimento attesi:	11
Modulo 2: Vision e Politiche	12
Introduzione al modulo:	12
Obiettivi di apprendimento:	12
Parole chiave:	15
Risultati di apprendimento attesi	15
Modulo 3: Sviluppo degli studenti (orientamento e consulenza).	16
Introduzione al modulo:	16
Obiettivo di apprendimento:	17
Parole chiave:	22
Risultati di apprendimento attesi	22
Modulo 4: Organisation	23
Introduzione al modulo:	23
Obiettivi di apprendimento:	24

Parole chiave:	29
Risultati di apprendimento attesi:	29
Modulo 5: Collaborazione e informazione	31
Introduzione al modulo:	31
Obiettivi di apprendimento:	32
Programma di formazione dettagliato	38

Curricul di formazione EQAVET for Inclusion

Questo curriculum mira a utilizzare EQAVET in generale e l'Indicatore 8, Prevalenza dei gruppi vulnerabili in particolare, per il miglioramento della qualità nella loro scuola professionale. Il materiale formativo assisterà le scuole nella creazione di un piano a lungo termine per individuare e prevenire l'abbandono scolastico attraverso la selezione di politiche, strategie e attività che affrontano le esigenze specifiche della scuola. La maggior parte delle scuole al giorno d'oggi sta adottando misure correttive per mantenere gli studenti a rischio di abbandono della scuola. Ciò che farà il materiale formativo del Piano di Prevenzione sarà formare insegnanti, dirigenti e altri attori scolastici al fine di sviluppare azioni preventive invece. Offrirà consigli passo dopo passo su come le scuole possano concentrare i loro sforzi per mantenere i giovani collegati alla loro scuola professionale. Aiuterà le scuole professionali a creare una scuola inclusiva attraverso il miglioramento del clima scolastico e anche un processo per identificare e monitorare gli studenti a rischio di abbandono e rispondere ai segnali di avvertimento. Coprirà azioni a livello scolastico che consentiranno alle scuole professionali di compiere passi verso l'eccellenza creando un'atmosfera inclusiva.

Gruppo target – A chi può interessare

I gruppi target della formazione sono:

- insegnanti,
- dirigenti scolastici
- consulenti di orientamento

Metodologia di formazione

EQAVET for Inclusion sarà sviluppato sotto forma di corso a distanza tramite la piattaforma open-source Moodle

Obiettivi di formazione

Gli obiettivi della formazione includono:

- Informare il personale scolastico sull'utilizzo dell'EQAVET
- Sviluppare il materiale formativo per il Piano di Prevenzione
- Sviluppare un processo per identificare e monitorare gli studenti a rischio di abbandono scolastico e rispondere ai segnali di allarme

Moduli di apprendimento in sintesi

Modulo 1: Comprensione e Applicazione del Modello EQAVET per l'Educazione Inclusiva

- Unità 1.1: Introduzione a EQAVET e al Miglioramento della Qualità nella formazione professionale
- Unità 1.2: Analisi e affronto dei gruppi vulnerabili nella formazione professionale
- Unità 1.3: Implementazione di EQAVET per il miglioramento della qualità

Modulo 2: Vision e Politiche

- Unità 2.1: Vision dell'orientamento professionale e del supporto alla carriera
- Unità 2.2: Supporto e leadership
- Unità 2.3: Politica scolastica in materia di prevenzione
- Unità 2.4: Un piano di lavoro per la prevenzione e l'orientamento professionale

Modulo 3: Sviluppo degli studenti (orientamento e guida)

- Unità 3.1: Contenuto dell'offerta di orientamento e prevenzione dell'istituto
- Unità 3.2: Integrazione del supporto all'orientamento nel programma educativo
- Unità 3.3: Sviluppo delle competenze di gestione della carriera e apprendimento continuo per tutta la vita

Modulo 4: Organizzazione

- Unità 4.1: Organizzazione dei servizi di consulenza sulla carriera e sugli studi
- Unità 4.2: Divisione di ruoli e compiti relativi alla consulenza e al supporto per la carriera
- Unità 4.3: Formazione del personale riguardo alla consulenza e al supporto per la carriera e la prevenzione dell'abbandono scolastico

Modulo 5: Collaborazione e informazione

- Unità 5.1: Collaborazione con I genitori
- Unità 5.2: Collaborazione con altre scuole e organizzazioni esterne

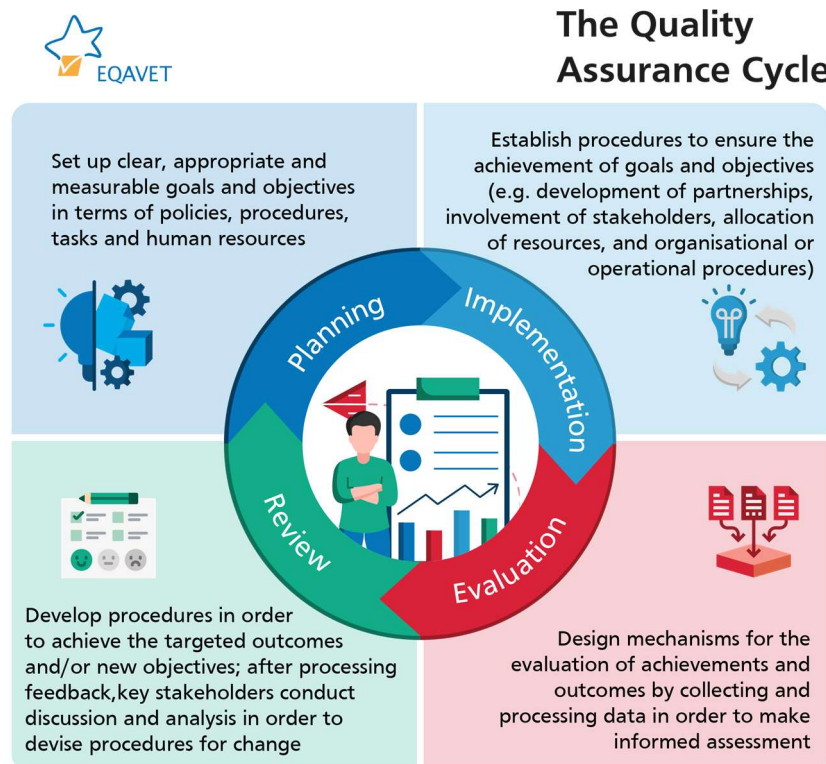
Contenuti formativi

Il corso di formazione è composto da quattro moduli principali. Qui di seguito è possibile consultarne la descrizione dettagliata.

Modulo 1: Comprensione e Applicazione del Modello EQAVET per l'Educazione Inclusiva

Introduzione al modulo

Il Quadro di Riferimento Europeo per l'Assicurazione della Qualità nell'Istruzione e Formazione Professionale (EQAVET) è emerso dalla raccomandazione del 2009 del Parlamento Europeo e del Consiglio come quadro europeo volto a sostenere l'assicurazione della qualità nell'istruzione e formazione professionale (VET) in tutta Europa. EQAVET si basa su un ciclo di assicurazione della qualità e miglioramento (pianificazione, implementazione, valutazione/valutazione e revisione/revisione) e su descrittori e indicatori applicabili alla gestione della qualità sia a livello di sistema VET che di provider VET.



Indipendentemente da dove inizia il percorso di assicurazione della qualità, l'utilizzo di tutte e quattro le fasi del ciclo è necessario per raggiungere un'istruzione e formazione professionale (VET) di alta qualità. Il Quadro EQAVET ha portato allo sviluppo di una vasta gamma di approcci di assicurazione della qualità negli Stati membri che soddisfano le esigenze nazionali e regionali, le circostanze e le tradizioni. Tutti questi approcci utilizzano il ciclo EQAVET, gli

indicatori e i descrittori indicativi per sostenere processi di assicurazione della qualità nazionali, regionali o locali.

Obiettivo di apprendimento:

L'obiettivo di questo modulo è consentire alle scuole, ai fornitori di istruzione e formazione professionale (VET) e ai formatori di comprendere il Modello EQAVET e la sua rilevanza per l'educazione inclusiva, con un'enfasi particolare sull'Indicatore 8: Prevalenza dei gruppi vulnerabili. I partecipanti impareranno ad analizzare i dati, individuare le sfide affrontate dai gruppi vulnerabili e sviluppare strategie per il miglioramento della qualità, promuovendo un ambiente di apprendimento più inclusivo all'interno delle loro istituzioni VET.

Unità:

1.1: Introduzione a EQAVET e al Miglioramento della Qualità nella formazione professionale

Il Quadro di Riferimento Europeo per l'Assicurazione della Qualità nell'Istruzione e Formazione Professionale (EQAVET) consiste in dieci (10) indicatori che misurano diversi aspetti dell'Istruzione e Formazione Professionale (VET). I dieci (10) indicatori sono:

Indicatore N. 1 Rilevanza dei sistemi di assicurazione della qualità per i fornitori di istruzione e formazione professionale (VET):

(a) percentuale dei fornitori di istruzione e formazione professionale (VET) che applicano sistemi di assicurazione della qualità interni definiti dalla legge/o su iniziativa propria;

(b) percentuale dei fornitori di istruzione e formazione professionale (VET) accreditati.

Indicatore N. 2 Investimento nella formazione degli insegnanti e dei formatori:

(a) percentuale di insegnanti e formatori che partecipano a ulteriori corsi di formazione

(b) l'ammontare dei fondi investiti

Indicatore No. 3 Tasso di partecipazione ai programmi di istruzione e formazione professionale (VET):

(a) Numero di partecipanti ai programmi di istruzione e formazione professionale (VET)

(b), in base al tipo di programma e ai criteri individuali oltre alle informazioni di base su genere ed età, potrebbero essere applicati altri criteri sociali, come ad esempio i giovani che escono precocemente dalla scuola, il più alto livello di istruzione raggiunto, migranti, persone con disabilità, durata della disoccupazione.

Indicatore N. 4 Tasso di completamento nei programmi di istruzione e formazione professionale (VET):

Numero di persone che hanno completato/abbandonato i programmi di istruzione e formazione professionale (VET), in base al tipo di programma e ai criteri individuali

Indicatore N. 5 Tasso di inserimento lavorativo nei programmi di istruzione e formazione professionale (VET):

(a) Destinazione dei partecipanti ai programmi di istruzione e formazione professionale (VET) in un determinato momento dopo il completamento della formazione, in base al tipo di programma e ai criteri individuali;

- (b) Percentuale di partecipanti impiegati in un determinato momento dopo il completamento della formazione, in base al tipo di programma e ai criteri individuali;
- (c) Per l'istruzione e la formazione professionale iniziale (IVT): includere informazioni sulla destinazione dei partecipanti che hanno abbandonato il programma.

Indicatore N. 6 - Utilizzo delle competenze acquisite sul luogo di lavoro:

- (a) Informazioni sull'occupazione ottenuta dalle persone dopo il completamento della formazione, in base al tipo di formazione e ai criteri individuali.
- (b) Tasso di soddisfazione delle persone e dei datori di lavoro con le competenze acquisite.

Indicatore N. 7 – Tasso di disoccupazione:

Secondo criteri individuali: individui di età compresa tra 15 e 74 anni senza lavoro, attivamente alla ricerca di impiego e pronti a iniziare a lavorare

Indicatore N. 8 – Prevalenza dei gruppi vulnerabili:

- (a) Percentuale di partecipanti all'istruzione e formazione professionale (VET) classificati come gruppi svantaggiati (in una regione o area di cattura definita) in base all'età e al genere
- (b) Tasso di successo dei gruppi svantaggiati in base all'età e al genere

Indicatore N. 9 - Meccanismi per identificare i bisogni formativi nel mercato del lavoro:

- (a) informazioni sui meccanismi istituiti per identificare le mutevoli esigenze a diversi livelli
- (b) evidenza della loro efficacia

Indicatore N. 10 - Schemi utilizzati per promuovere un migliore accesso all'istruzione e formazione professionale (VET):

- (a) informazioni sui programmi esistenti a diversi livelli
- (b) evidenza della loro efficacia

Analisi e Affrontare i Gruppi Vulnerabili nell'IFP (Istruzione e Formazione Professionale)

Tutte le persone hanno il diritto alla non discriminazione e all'uguaglianza nell'istruzione. Nonostante i progressi compiuti nel corso dei decenni, gruppi vulnerabili come ragazze e donne, rifugiati e migranti e persone con disabilità, sono più inclini a subire disuguaglianze educative e discriminazioni. Il ruolo del sistema di istruzione e formazione professionale (VET) nel rispondere ai bisogni economici e sociali dei giovani vulnerabili provenienti da famiglie a basso reddito può essere significativo. Ciò consente un potenziamento economico, offrendo loro un percorso verso opportunità di impiego sostenibile; migliorando il loro benessere complessivo e il senso di identità personale.

L'indicatore n. 8 in EQAVET riguarda la **prevalenza dei gruppi vulnerabili:**

- a)** Percentuale di partecipanti e di completatori di programmi provenienti da gruppi svantaggiati, definiti a livello europeo e nazionale, rispetto al numero totale di partecipanti e completatori di programmi VET;
- b)** Percentuale di completatori di programmi provenienti da gruppi svantaggiati definiti a livello europeo e nazionale, confrontata con il numero di coloro che ne fanno ingresso.

L'intenzione politica dell'indicatore 8 è fornire informazioni di contesto per il processo decisionale politico a livello di sistema di istruzione e formazione professionale (VET), sostenere l'accesso alla VET per i gruppi svantaggiati e adattare le disposizioni formative per i gruppi svantaggiati. L'indicatore 8 è un **indicatore di contesto** che:

- a) Potrebbe aiutare nel fornire informazioni di base per le decisioni politiche a livello di sistema e nel sostenere l'accessibilità e la fornitura di formazione adattata della VET, in particolare per i gruppi svantaggiati;
- b) Potrebbe essere utilizzato per la pianificazione a livello di sistema, per fissare obiettivi di bilancio e per valutare l'attrattiva e l'adeguatezza della VET per i gruppi vulnerabili. Potrebbe inoltre indicare la capacità dei fornitori di VET di gestire tali gruppi;
- c) Potrebbe essere utilizzato nelle fasi di pianificazione, implementazione, valutazione e revisione del ciclo di qualità.

I sotto-gruppi che vengono comunemente segnalati per questo indicatore sono:

- ✓ Genere ed età;
- ✓ Persone con bassi livelli di istruzione, studenti con difficoltà di apprendimento;
- ✓ studenti con bisogni educativi speciali;
- ✓ Persone detenute, migranti;
- ✓ Abbandoni precoci della scuola (dropout);
- ✓ Disoccupati di lunga durata; giovani disoccupati (sotto i 25 anni);
- ✓ Persone anziane (oltre i 55 anni);
- ✓ Persone disabili.

Per alcuni gruppi vulnerabili, sono disponibili definizioni chiare a livello europeo e per tali gruppi i dati possono essere forniti attraverso Eurostat. Questi gruppi sono i seguenti: abbandoni precoci della scuola (dropout); giovani disoccupati (sotto i 25 anni); disoccupati di lunga durata (più di un anno); persone anziane (oltre i 55 anni); persone disabili.

Implementare EQAVET per migliorare la qualità

Secondo l'UNESCO, l'istruzione inclusiva è un processo di trasformazione completa del sistema educativo mediante l'identificazione e la risposta alle diverse esigenze di tutti gli studenti, indipendentemente da fattori sociali, economici, culturali, linguistici, fisici o altri fattori materiali. Un'inclusione di alta qualità dovrebbe avere i seguenti componenti: interazioni intenzionali, sufficienti e supportate tra pari con e senza disabilità; supporti specializzati e individualizzati; coinvolgimento delle famiglie; servizi interdisciplinari inclusivi e collaborazione di squadra; un focus su risultati sociologici critici; sviluppo professionale efficace e continuo; e valutazione continua del programma. In questo senso, l'indicatore otto di EQAVET è un **indicatore di contesto** che:

- a) Può assistere nel fornire informazioni di base per le decisioni politiche a livello di sistema e nel sostenere l'accessibilità e la fornitura di formazione professionale e tecnica (VET) adattata, in particolare per i gruppi svantaggiati;

- b) Può essere utilizzato per la pianificazione a livello di sistema, il fissaggio degli obiettivi di bilancio e la valutazione dell'attrattiva e dell'adeguatezza della VET per i gruppi vulnerabili. Può inoltre indicare la capacità dei fornitori di VET di gestire tali gruppi;
- c) Può essere utilizzato nelle fasi di pianificazione, implementazione, valutazione e revisione del ciclo di qualità.

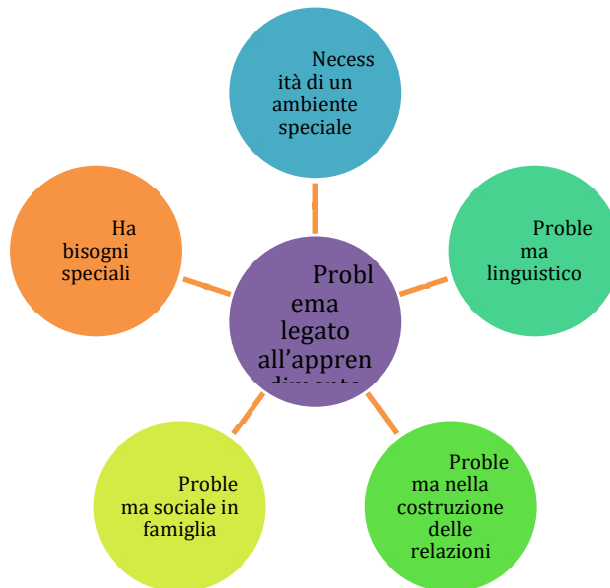
Step 1 – Analisi situazionale

Mentre si lavora con insegnanti, bambini, funzionari governativi e comunità, continuano a chiedere:

- Quali sono gli ostacoli all'accesso, alla partecipazione e all'apprendimento?
- Chi sta perpetuando gli ostacoli, come e perché?
- Chi sta sperimentando questi ostacoli? Alcune persone sono più colpite da questi ostacoli di altre?
- Come possono essere minimizzati questi ostacoli?
- Quali risorse (umane, finanziarie, materiali) sono disponibili per sostenere l'accesso, la partecipazione e l'apprendimento dei bambini precedentemente esclusi? Come possiamo mobilitare risorse aggiuntive?

Quando stai cercando di raccogliere le informazioni sopra indicate, assicurati di:

- Garantire che le informazioni dell'analisi situazionale che raccogli siano disaggregate per genere, disabilità, situazione economica, zona rurale-urbana, etnia, lingua, ecc.
- Garantire che l'analisi situazionale fornisca un quadro chiaro della diversità degli studenti dentro e fuori dalla scuola (incluso le ragioni dell'esclusione)
- Assicurarti che gli studenti a rischio di esclusione e le loro famiglie siano consultati
- Raccogliere dati su come la diversità viene percepita (atteggiamenti/comportamenti) nella comunità/società.



È essenziale rivedere le domande di analisi situazionale e i metodi di raccolta dati da una prospettiva inclusiva su tutti e tre i livelli, considerando questioni legate alla diversità come genere, etnia, disabilità, lingua, copertura geografica ed età.

Step 2 – Pianificare un programma inclusivo

L'inclusione reale prevede che la scuola progettii intenzionalmente attività inclusive e responsabili che riconoscano e soddisfino le diverse esigenze degli apprendenti. Deve essere dedicato il tempo e lo sforzo adeguati allo sviluppo di un programma che utilizzi strategie appropriate per affrontare i bisogni reali identificati attraverso un processo trasparente. Un design che promuove la qualità per tutti gli apprendenti richiede una capacità mirata a diversi livelli per diversi membri del personale scolastico. Spesso vengono scelti workshop e formazioni come unico approccio per affrontare le lacune di capacità. Tuttavia, molte competenze per l'inclusione possono essere incorporate nel design del programma, come il mentoring dell'insegnamento di squadra da parte di insegnanti più esperti, la ricerca azione basata in classe o visite di scambio per gli insegnanti. È fondamentale che il design della formazione non si basi esclusivamente su workshop singoli, ma che crei opportunità regolari per formazione e mentoring e tempo tra le sessioni per praticare nuove competenze in classe.

Dato che c'è una chiara sovrapposizione tra qualità e inclusione, molte delle attività che la scuola sta già implementando per migliorare la qualità contribuiranno a creare un ambiente più inclusivo. Per rafforzare ulteriormente l'inclusione e la qualità delle scuole, si potrebbe considerare:

- Assicurarsi che tutti gli insegnanti e i presidi siano formati sull'educazione inclusiva
- Collaborare con i presidi per aumentare il loro consenso e coinvolgimento nell'educazione inclusiva e garantire che comprendano come supportare i propri insegnanti nell'uso di metodologie inclusive

- Incoraggiare gli insegnanti ad utilizzare strumenti di autovalutazione per riflettere sull'inclusività delle loro classi.

Step 3 – Monitorare l'attuazione

Creare un ambiente scolastico veramente inclusivo è un processo. Non ci sono percorsi prestabiliti o soluzioni già pronte, e richiede tempo. I programmi che mirano a sviluppare l'educazione inclusiva possono incontrare resistenze o incertezze da varie direzioni che ritengono il lavoro impossibile o non necessario. Come parte del rendere l'attuazione più inclusiva, c'è la necessità di lavorare anche con questi attori.

L'inclusione è spesso un argomento delicato. Molti bambini che subiscono discriminazioni nel sistema scolastico lo fanno a causa di stigmi e credenze culturali molto radicate nel tempo. Ricorda questo mentre conduci focus group o osservazioni. Allo stesso modo, se le scuole sanno che verrà effettuata una visita di monitoraggio, potrebbero prepararsi per tale visita e ciò che monitori potrebbe non essere la realtà. Il monitoraggio inclusivo richiede di porre le domande giuste e di non accontentarsi di ciò che può essere visto o è ovvio, utilizzando domande di approfondimento e aperte ed esplorando le prospettive di diversi gruppi.

Per misurare l'inclusività, le azioni sono la versione inclusiva del modello di qualità che la scuola applica. L'indicatore 8 dà una direzione, ma tutte le azioni pratiche che una scuola intraprende per aumentare l'inclusività della loro educazione contano. Queste azioni devono essere monitorate e valutate.

Ecco alcuni indicatori pratici che possono aiutare le scuole a progettare e monitorare per aumentare l'inclusività della loro educazione:

- Atteggiamenti e comportamenti accoglienti da parte degli insegnanti, del personale scolastico e dei compagni di classe
- Lo spazio di apprendimento è completamente accessibile a tutti gli studenti, compresi quelli con disabilità
- Tutti gli insegnanti hanno una certa conoscenza e competenza nelle metodologie inclusive
- L'apprendimento non viene valutato solo rispetto a standard prestabiliti, ma anche in termini di progresso individuale (ad esempio, in relazione ai Piani Educativi Individualizzati)
- La partecipazione di studenti con diversi background, culture e abilità è garantita nelle strutture/meccanismi esistenti

Gli indicatori che possono essere utilizzati per monitorare e valutare possono essere:

- Percentuale di insegnanti formati nell'educazione inclusiva
- Percentuale di insegnanti che ricevono un mentorato continuo nell'educazione inclusiva
- Percentuale di studenti con miglioramento dei risultati di apprendimento (disaggregata per genere, disabilità, lingua, povertà e altri gruppi comunemente discriminati)

Step 4 - Revisione

La valutazione può essere condotta in modi diversi e a livelli diversi. Valutare l'impatto di un programma può essere dimostrato anche attraverso altre storie e prospettive. Quando la valutazione e le lezioni apprese non sono inclusive, potremmo imparare solo dalla nostra prospettiva. Ciò, a sua volta, può significare che la prossima

iniziativa/progetto non comprende appieno i successi e le sfide di quello attuale, e i nostri programmi possono continuare a escludere inadvertitamente determinati gruppi di bambini. Le valutazioni finali devono verificare se i risultati pianificati sono stati raggiunti per tutti gli studenti. L'educazione inclusiva è un processo, e ci si aspetta che le sfide identificate in un'iniziativa/progetto vengano utilizzate per rafforzare la successiva.

Le domande per valutare un programma e identificare le lezioni apprese sono specifiche del programma a seconda della scuola, della legislazione, delle risorse e così via, ma le tipiche domande guida possono includere:

- Quali procedure sono in atto a seguito del programma per misurare l'aumento o la diminuzione dell'iscrizione di diversi studenti?
- Quali strategie sono state attuate per garantire che tutti gli studenti frequentino la scuola?
- Cosa ha funzionato meglio? Perché? La consapevolezza e la comprensione della diversità degli studenti sono aumentate tra il personale scolastico e del programma? Cosa possiamo imparare dalle iniziative intraprese? Alcune sono state più riuscite di altre? Perché?
- Gli studenti hanno una migliore comprensione dei loro diritti e delle loro pretese? Come sappiamo che questo è il caso?
- Gli insegnanti e i presidi sono stati formati sull'educazione inclusiva? Cosa stanno facendo in modo diverso a seguito di tale formazione? Come lo sappiamo?
- Gli studenti - soprattutto quelli precedentemente esclusi - sono stati inclusi? Dicono agli valutatori di sentirsi al sicuro a scuola e di ricevere un adeguato supporto dai loro insegnanti?

Parole chiave:

Modello EQAVET, Educazione Inclusiva, Gruppi Vulnerabili, Miglioramento della Qualità

Risultati di apprendimento attesi:

Conoscenza	<ul style="list-style-type: none">- Definire i componenti chiave del Modello EQAVET, inclusi il suo scopo e la sua portata.- Identificare gli indicatori all'interno del Modello EQAVET, in particolare sull'Indicatore 8: Prevalenza dei gruppi vulnerabili nell'istruzione e formazione professionale (VET).- Spiegare i principi e le linee guida del Modello EQAVET per l'assicurazione e il miglioramento della qualità nell'istruzione e formazione professionale (VET).
Abilità	<ul style="list-style-type: none">- Analizzare dati e informazioni rilevanti per valutare la prevalenza dei gruppi vulnerabili e le sfide specifiche in un'istituzione di istruzione e formazione professionale (VET).- Collaborare con gli stakeholder per implementare efficacemente il Modello EQAVET e garantire pratiche inclusive nelle scuole VET.
Competenze	<ul style="list-style-type: none">- Dimostrare un impegno nel promuovere l'inclusività e l'equità nell'istruzione e formazione professionale (VET) attraverso l'applicazione del Modello EQAVET.

Modulo 2: Vision e Politiche

Introduzione al modulo:

L'istruzione rappresenta un pilastro fondamentale dello sviluppo della società, e le scuole professionali svolgono un ruolo cruciale nella preparazione dei giovani per una carriera di successo. Tuttavia, per garantire un'istruzione di qualità e una transizione efficace verso il mercato del lavoro, è imperativo sviluppare programmi formativi che rispondano alle diverse esigenze degli studenti e promuovano l'inclusione sociale. In questo contesto, il modulo "Visione e Missione" è un componente fondamentale del Curriculum di Formazione EQAVET 4 INCLUSION per la formazione personale nelle scuole professionali.

Il curriculum EQAVET 4 INCLUSION è progettato per sostenere lo sviluppo e l'implementazione di un'istruzione professionale di alta qualità focalizzata sull'inclusione sociale e sull'equità educativa. Si basa sui principi di ECVET (Sistema Europeo di Crediti per l'Istruzione e la Formazione Professionale), EQF (Quadro Europeo delle Qualifiche), e EQAVET (Quadro Europeo di Garanzia della Qualità per l'Istruzione e la Formazione Professionale) per garantire elevati standard di qualità e rilevanza dell'istruzione professionale.

Il modulo "Visione e Missione" sostanzia e guida il processo di sviluppo di strategie educative e pratiche nelle scuole professionali. Questo componente essenziale del curriculum EQAVET 4 INCLUSION mira a fornire al personale scolastico una comprensione della visione e della missione dell'istituzione. Ciò crea una base solida per definire obiettivi specifici e valori che guidano tutti gli aspetti del processo educativo.

La visione che la scuola desidera raggiungere in futuro è una dichiarazione ispiratrice e audace di ciò che l'istituzione educativa mira a realizzare per gli studenti e la comunità. Non si tratta solo di una semplice frase, ma di una guida per tutte le decisioni e azioni intraprese nella scuola.

La missione, d'altra parte, descrive come la scuola mira a raggiungere questa visione. È l'impegno dell'istituzione nello sviluppo personale e professionale degli studenti e nel servizio alla comunità. La missione fornisce un quadro chiaro per lo sviluppo dei programmi, delle strategie di insegnamento e valutazione e per l'interazione con i genitori, la comunità locale e i partner esterni.

Obiettivi di apprendimento:

L'obiettivo fondamentale di questo modulo, "Visione e Missione", all'interno del Curriculum di Formazione EQAVET 4 INCLUSION, è sviluppare la visione e la missione dell'istituzione tra il personale scolastico, garantendo così che tutte le decisioni, che siano relative alla

pianificazione del curriculum, alle strategie di insegnamento, alla valutazione o all'interazione con la comunità, siano coerenti e allineate con la direzione strategica dell'istituzione.

Unità 2.1: Vision degli orientamenti professionali e del supporto alla carriera

La visione per l'orientamento professionale e il supporto alla carriera rappresenta un approccio completo e sostenibile allo sviluppo e alla gestione della carriera individuale. Questa visione mira a fornire supporto e orientamento nel processo decisionale sulla carriera, identificare e sfruttare il potenziale professionale degli individui e facilitare la loro adattabilità ai requisiti e ai cambiamenti del mercato del lavoro.

L'orientamento professionale all'interno di questa visione comporta una valutazione accurata delle abilità individuali, degli interessi, dei valori e delle aspirazioni al fine di fornire una chiara comprensione della giusta direzione professionale. Questo può includere attività come consulenza professionale, test di attitudine, esplorazione delle opzioni educative e professionali e identificazione di opportunità per lo sviluppo delle competenze.

Il supporto alla carriera si riferisce all'attuazione di strategie e risorse progettate per facilitare la progressione e il successo professionale. Ciò può includere consulenze continue, tutoraggio, programmi di formazione e sviluppo professionale, nonché la fornitura di informazioni aggiornate sulle tendenze del mercato del lavoro e sulle opportunità emergenti.

Nel lavorare con i partecipanti, è necessario tenere conto della realizzazione di azioni come:

- Valutazione delle opzioni di carriera;
- Autovalutazione;
- Ricerche online;
- Interviste con professionisti;
- Partecipazione alle fiere della carriera;
- Partecipazione a seminari o conferenze tematiche;

Esplorare le opzioni di carriera è un processo continuo e dinamico, e queste attività possono aiutare gli studenti a ottenere informazioni, conoscersi meglio e prendere decisioni corrette sul loro futuro professionale.

Unità 2.2: Supporto e leadership

Il supporto e la leadership sono due elementi fondamentali per costruire un ambiente lavorativo efficace e incoraggiare lo sviluppo personale e professionale dei membri del team. Le principali questioni di supporto e leadership da considerare sono:

- **Mentoring e sviluppo:** Un leader efficace fornisce supporto attraverso il mentoring guidando i membri del team nella giusta direzione e condividendo esperienze per aiutarli a sviluppare le loro competenze. Implementare programmi strutturati di mentoring per promuovere la condivisione delle conoscenze e supportare la crescita professionale dei dipendenti.
- **Comunicazione aperta ed empatica:** La leadership coinvolge una comunicazione aperta e trasparente. I leader dovrebbero essere accessibili, ascoltatori attivi e

mostrare empatia per le esigenze e le preoccupazioni dei membri del team. Tenere regolari riunioni per discutere obiettivi, condividere informazioni e affrontare domande o preoccupazioni dei dipendenti.

- **Delega responsabile:** Un leader di supporto comprende le abilità individuali dei membri del team e condivide responsabilità in modo appropriato. La delega responsabile non solo supporta lo sviluppo delle competenze individuali, ma rafforza anche la fiducia e l'autonomia dei membri del team.
- **Feedback costruttivo:** Un leader fornisce feedback costruttivo e orientato alla crescita, riconoscendo i successi e fornendo indicazioni per il miglioramento. Organizza regolari sessioni di revisione delle performance per discutere progressi, obiettivi e piani di sviluppo individuali.
- **Riconoscimento e ricompense:** Un leader motivato e di supporto riconosce e premia gli sforzi e i contributi preziosi dei membri del team. Implementare programmi di riconoscimento come premi mensili o eventi speciali per celebrare i successi del team.
- **Cultura organizzativa orientata alle persone:** Un leader di supporto coltiva una cultura organizzativa basata sul rispetto reciproco, sulla collaborazione e sullo sviluppo continuo. Sviluppa iniziative che promuovono l'equilibrio tra lavoro e vita privata e incoraggiano l'engagement e la fedeltà dei dipendenti.

Combinando queste pratiche, i leader possono creare un ambiente in cui i membri del team si sentano supportati, incoraggiati a sviluppare il proprio potenziale e contribuiscano attivamente al successo dell'organizzazione.

Unità 2.3: Politica scolastica in materia di prevenzione

La politica scolastica sulla prevenzione è un documento essenziale per ogni istituzione educativa, progettato per stabilire regole, procedure e obiettivi specifici al fine di garantire un ambiente scolastico sicuro, sano e inclusivo per tutti gli studenti e il personale scolastico. Questa politica mira a prevenire una vasta gamma di problematiche, tra cui comportamenti problematici, molestie, violenza, uso di sostanze, assenteismo, abbandono scolastico, ecc. Affrontando questo argomento con gli insegnanti, verranno poste le seguenti domande:

1. Qual è la dichiarazione di missione? Una politica efficace inizia con una chiara dichiarazione di missione che sottolinea l'impegno della scuola nel creare un ambiente sicuro e inclusivo per la comunità scolastica.
2. Quali sono gli obiettivi specifici, misurabili e concreti che la scuola vuole raggiungere in termini di prevenzione? Questi obiettivi dovrebbero essere allineati alle esigenze e ai valori della comunità scolastica.
3. Come si definiscono le responsabilità e i ruoli di coloro coinvolti nell'attuazione della politica, tra cui dirigenti scolastici, insegnanti, personale di consulenza, genitori e alunni? È essenziale chiarire chi è responsabile del monitoraggio e della segnalazione degli incidenti.
4. Come prevenire comportamenti problematici stabilendo strategie e programmi, inclusi programmi di educazione alla salute e di prevenzione dell'uso di sostanze, programmi di educazione civica ed etica, e metodi di gestione dei conflitti.
5. Quali sono le misure di sicurezza nella scuola, come protocolli di gestione delle emergenze, procedure di monitoraggio degli intrusi e supporto emotivo e psicologico per studenti e personale in situazioni difficili?

6. Come raccogliere e analizzare dati rilevanti per monitorare i progressi e apportare eventuali aggiustamenti quando necessario? La politica scolastica sulla prevenzione è uno strumento essenziale per promuovere un ambiente scolastico sano e sicuro che facilita lo sviluppo e il successo di tutti gli studenti. Dovrebbe essere regolarmente riesaminata e aggiornata per tenere il passo con i cambiamenti della società e garantire l'efficacia delle misure di prevenzione.

Quando verranno risposte a queste domande:

- assicurarsi che le informazioni presentate siano conformi alla politica di prevenzione della scuola;
- assicurarsi che tutte le responsabilità e i ruoli di coloro coinvolti nel processo di prevenzione siano noti;
- assicurarsi che vi sia un corretto meccanismo di raccolta dati.

Unità 2.4: Un piano di lavoro per la prevenzione e l'orientamento professionale

L'elaborazione del Piano di Lavoro mira a sviluppare e implementare strategie efficaci per prevenire l'abbandono scolastico e supportare l'orientamento professionale degli studenti. L'obiettivo ultimo è creare un ambiente scolastico favorevole che incoraggi gli studenti a rimanere a scuola, acquisire competenze e delineare un piano di carriera appropriato.

Questo piano di lavoro è un impegno per prevenire l'abbandono scolastico precoce e sostenere l'orientamento professionale degli studenti. La sua rigorosa attuazione e il monitoraggio continuo dei progressi contribuiranno alla creazione di un ambiente scolastico favorevole al successo accademico e professionale di tutti gli studenti. Lavorando con i genitori, è possibile costruire solidi ponti per aiutare le persone a realizzare il proprio potenziale e i giovani a sviluppare carriere di successo.

Parole chiave:

Prevenzione dell'abbandono scolastico, orientamento professionale, sviluppo personale e professionale, consulenza professionale e piani di carriera personalizzati.

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza	- Definire missione e vision dell'istituzione. - Identificare le cause dell'abbandono scolastico raccogliendo dati.
Abilità	- Elaborare correttamente e in modo coerente il piano di prevenzione. - Collaborare con gli orientatori professionali sull'argomento dell'esclusione del fenomeno dell'abbandono scolastico. - Sviluppare politiche istituzionali riguardanti la prevenzione e l'orientamento professionale.
Competenze	Formare le competenze di pianificazione della carriera e di presa di decisioni.

Modulo 3: Sviluppo degli studenti (orientamento e consulenza).

Introduzione al modulo:

La capacità di supportare gli studenti in modo efficace lungo il loro percorso educativo è una caratteristica distintiva delle istituzioni di formazione professionale di qualità. Questo modulo, "Sviluppo degli Studenti (Orientamento e Consulenza)", è progettato per dotare le scuole, i fornitori e i formatori di VET delle conoscenze, delle competenze e delle capacità necessarie per essere all'avanguardia in questa missione. L'istruzione VET svolge un ruolo fondamentale nella preparazione degli individui per le carriere e l'apprendimento permanente. Tuttavia, questo percorso non è sempre lineare. Gli studenti provengono da background, aspirazioni e sfide diverse. Alcuni possono incontrare ostacoli che ne limitano il progresso, mentre altri potrebbero necessitare di una guida aggiuntiva per tracciare efficacemente i loro percorsi accademici e professionali. Il modulo riconosce questa diversità e ti prepara ad affrontare le esigenze uniche della tua popolazione studentesca. Un Approccio a Tre Unità: Questo modulo si sviluppa su tre unità interconnesse, ognuna delle quali affronta aspetti cruciali dello sviluppo degli studenti:

Unità 3.1: Contenuto dell'offerta di orientamento e prevenzione dell'istituto

In questa unità, esplorerai gli elementi fondamentali e le risorse che dovrebbero essere integrati nei servizi di orientamento e prevenzione della tua istituzione di formazione professionale. Comprenderai come creare una solida struttura di supporto, garantendo che nessuno studente venga lasciato indietro. Alla fine, sarai in grado di includere in modo efficace elementi e risorse essenziali.

Unità 3.2: Integrazione del supporto all'orientamento nel programma educativo

I servizi di orientamento e supporto non dovrebbero essere isolati; dovrebbero essere integrati in modo coerente nel programma educativo. Questa unità approfondisce gli aspetti pratici dell'integrazione dell'orientamento nel curriculum e nelle attività della tua istituzione. Imparerai come creare un'esperienza di apprendimento olistica che migliora il successo degli studenti. Alla fine, possiederai competenze pratiche nell'integrare in modo efficace l'orientamento e il supporto.

Unità 3.3: Sviluppo delle competenze di gestione della carriera e apprendimento continuo per tutta la vita

Preparare gli studenti per le loro carriere non è sufficiente; è necessario anche fornire loro strumenti per un apprendimento continuo e per l'adattabilità. Questa unità si concentra sullo sviluppo delle competenze di gestione della carriera e sulla promozione di una cultura di apprendimento permanente. Guiderai gli studenti nella scelta informata della carriera e nell'intraprendere un percorso di crescita continua. Alla fine, avrai la competenza per abilitare i tuoi studenti al successo duraturo.

Un Percorso verso l'Inclusività e il Miglioramento della Qualità.

In tutto questo modulo, l'inclusività e il miglioramento della qualità sono temi ricorrenti. La capacità di prevenire l'abbandono scolastico, affrontare le sfide uniche affrontate dai gruppi vulnerabili e creare un ambiente di apprendimento solidale ed equo è al centro della nostra missione. Questo si allinea perfettamente con l'Indicatore 8 EQAVET: Prevalenza dei gruppi vulnerabili, sottolineando il nostro impegno per un'istruzione orientata ai dati e focalizzata sulla qualità.

Obiettivo di apprendimento:

Al termine del modulo "Sviluppo degli Studenti (Orientamento e Consulenza)", i partecipanti avranno acquisito le conoscenze, le competenze e le capacità necessarie per supportare e guidare gli studenti nelle istituzioni di formazione professionale (VET). Questo modulo prepara i partecipanti a essere efficaci sostenitori del successo degli studenti, permettendo loro di avere un impatto positivo sui percorsi educativi e sulle future carriere dei loro studenti.

Unità 3.1: Contenuto dell'offerta di orientamento e prevenzione dell'istituto

Mentre le istituzioni educative si sforzano di fornire un supporto completo alle loro diverse popolazioni studentesche, comprendere il contenuto dei servizi di orientamento e prevenzione diventa fondamentale. Questa unità, "Contenuto dell'Offerta di Orientamento e Prevenzione dell'Istituto", è dedicata all'esplorazione degli elementi essenziali e delle risorse che dovrebbero essere integrati in questi servizi. Alla fine di questa unità, avrai una solida comprensione di cosa costituisce un contenuto di orientamento efficace, fornendoti gli strumenti per creare una solida struttura di supporto per i tuoi studenti.

Understanding guidance content:

Al cuore di qualsiasi servizio di orientamento e prevenzione efficace si trova il suo contenuto. Ma cosa comprende questo e perché è così cruciale nell'ambito della formazione professionale (VET)? Il contenuto dell'orientamento può essere definito in modo ampio come le risorse informative, educative e di supporto che le istituzioni educative forniscono per guidare gli studenti nel loro sviluppo accademico, personale e professionale. Questo contenuto è progettato per dotare gli studenti delle conoscenze, delle competenze e delle risorse necessarie per prendere decisioni informate, superare sfide e avere successo nel loro percorso educativo.

Per raggiungere il nostro primo risultato di apprendimento, che è quello di "Includere elementi essenziali e risorse del Contenuto dell'Orientamento nei servizi di orientamento e prevenzione del loro istituto VET", dobbiamo cominciare comprendendo i principali componenti del contenuto dell'orientamento:

Consulenza accademica: Questo elemento si concentra nel fornire agli studenti orientamento relativo ai loro percorsi educativi. Include servizi come la selezione dei corsi, le strategie di studio e la pianificazione accademica. Una consulenza accademica efficace assicura che gli studenti siano sulla buona strada per raggiungere i loro obiettivi educativi e possano affrontare eventuali sfide accademiche che possono incontrare.

Pianificazione della carriera: L'orientamento professionale è una parte integrante della formazione professionale (VET). Coinvolge aiutare gli studenti a esplorare le opzioni di carriera, stabilire obiettivi professionali e sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie per entrare e progredire nel campo scelto. La pianificazione della carriera include spesso attività come valutazioni di carriera, costruzione del curriculum e strategie di ricerca del lavoro.

Supporto psicosociale: Molti studenti affrontano sfide personali ed emotive durante il loro percorso educativo. I servizi di supporto psicosociale offrono consulenza, tutoraggio e risorse per aiutare gli studenti a affrontare queste sfide. Questo elemento è particolarmente cruciale nella prevenzione dell'abbandono scolastico affrontando le questioni che possono ostacolare il progresso degli studenti.

Ora, approfondiamo perché il contenuto dell'orientamento è importante nel contesto dell'educazione VET. Al suo nucleo, la formazione professionale (VET) consiste nel dotare gli studenti di competenze pratiche e conoscenze che li preparino per il mondo del lavoro. Tuttavia, il percorso per diventare un professionista esperto coinvolge più che acquisire solo conoscenze tecniche. Richiede un approccio olistico che affronti lo sviluppo accademico, personale e professionale.

In un istituto VET, gli studenti provengono da background diversi, ognuno con forze, sfide e aspirazioni uniche. Alcuni studenti possono incontrare ostacoli dovuti a fattori socioeconomici, disabilità o altre circostanze che rendono il loro percorso educativo più impegnativo. Altri possono aver bisogno di supporto aggiuntivo per scoprire i loro interessi di carriera e navigare efficacemente nel complesso mondo del lavoro. È qui che il contenuto dell'orientamento gioca un ruolo trasformativo.

Unità 3.2 Integrazione del supporto all'orientamento nel programma educativo

I servizi di orientamento e supporto efficaci non sono entità isolate all'interno di un'istituzione educativa; sono componenti integrali che dovrebbero essere integrati in modo coerente nel programma educativo. Questa unità, "Integrazione del Supporto all'Orientamento nel Programma Educativo", approfondisce gli aspetti pratici dell'integrazione dell'orientamento e del supporto nel curriculum e nelle attività della tua istituzione VET. Alla fine di questa unità, possederai le competenze necessarie per garantire che l'orientamento non sia un'aggiunta ma una parte intrinseca delle offerte educative, migliorando complessivamente l'esperienza di apprendimento dei tuoi studenti.

Definire l'integrazione:

Prima di discutere delle complessità dell'integrazione, definiamola nel contesto dei servizi di orientamento e supporto. L'integrazione è più che programmare sessioni di consulenza o workshop di orientamento professionale nel calendario accademico. Si tratta di creare un'esperienza fluida e interconnessa per gli studenti, in cui l'orientamento è intrecciato in ogni aspetto del loro percorso educativo.

Per allinearci al nostro secondo risultato di apprendimento, che è quello di "Sviluppare competenze pratiche nell'integrare l'orientamento e il supporto nel programma educativo", dobbiamo capire cosa comporta l'integrazione. L'integrazione coinvolge l'incorporazione intenzionale delle attività di orientamento e supporto con i programmi accademici e extracurricolari. Significa che l'orientamento non è considerato un servizio isolato, ma parte integrante del processo di apprendimento.

Domanda di valutazione: Come definiresti il processo di integrazione dell'orientamento nel programma educativo di un'istituzione VET?

Alla base, l'integrazione riconosce che l'apprendimento non avviene in isolamento. La vita personale e accademica degli studenti è intrecciata, e le loro esperienze dentro e fuori dalla

classe sono interconnesse. Pertanto, l'orientamento e il supporto dovrebbero riflettere questa realtà essendo presenti durante tutto il percorso educativo dello studente.

Ecco alcuni aspetti chiave dell'integrazione:

Allineamento con il curriculum: L'integrazione comporta l'allineamento delle attività di orientamento con il curriculum. Ad esempio, i workshop di pianificazione della carriera possono essere incorporati nei corsi relativi all'esplorazione delle carriere.

Supporto tempestivo e accessibile: L'orientamento integrato è tempestivo e accessibile. Significa che gli studenti possono accedere al supporto quando ne hanno bisogno, che si tratti di sfide accademiche, decisioni di carriera o questioni personali.

Sviluppo olistico: L'integrazione riconosce che gli studenti non sono solo apprendisti ma individui con esigenze multifaccettate. Pertanto, l'orientamento affronta sia gli aspetti accademici che non accademici dello sviluppo degli studenti.

Collaborazione: L'integrazione incoraggia la collaborazione tra educatori, counselor e personale di supporto. È un impegno di squadra per garantire che l'orientamento sia intrecciato senza soluzione di continuità nel tessuto dell'esperienza educativa.

Integrare l'orientamento aiuta a prevenire che gli studenti scivolino tra le maglie e assicura che ricevano il supporto necessario per eccellere.

Unità 3.3: Sviluppo delle competenze di gestione della carriera e apprendimento continuo per tutta la vita

Nel panorama lavorativo in continua evoluzione di oggi, navigare nella propria carriera e impegnarsi nell'apprendimento permanente è fondamentale. Questa unità, "Sviluppo delle Competenze di Gestione della Carriera e dell'Apprendimento Permanente", si concentra sull'equipaggiarti con le conoscenze e gli strumenti necessari per coltivare le competenze di gestione della carriera e promuovere una cultura di apprendimento continuo tra i tuoi studenti. Alla fine di questa unità, possederai le competenze necessarie per guidare i tuoi studenti nel prendere decisioni di carriera informate e intraprendere un percorso di apprendimento permanente per lo sviluppo delle competenze e la crescita personale.

Promuovere la gestione della carriera:

Il nostro terzo risultato di apprendimento ruota attorno alla promozione delle competenze di gestione della carriera. Ma cosa comporta esattamente questo, e perché è essenziale nell'istruzione e formazione professionale (VET)?

La gestione della carriera è più che trovare un lavoro; si tratta di plasmare attivamente il proprio percorso professionale, prendere decisioni informate, fissare obiettivi e adattarsi a un mercato del lavoro in continua evoluzione. Nel settore VET, dove gli studenti si stanno preparando per carriere specifiche, promuovere le competenze di gestione della carriera è particolarmente cruciale. Ecco una panoramica di ciò che questo comporta:

Esplorazione delle carriere: Incoraggiare gli studenti a esplorare varie opzioni di carriera e comprendere i loro interessi, punti di forza e valori in relazione a tali opzioni.

Impostazione degli obiettivi: Assistere gli studenti nell'impostare obiettivi di carriera chiari e realizzabili e creare un piano per raggiungere tali obiettivi.

Sviluppo delle competenze: Sostenere gli studenti nell'acquisizione non solo di competenze tecniche, ma anche di soft skills come comunicazione, risoluzione dei problemi e adattabilità, che sono fondamentali nel mercato del lavoro di oggi.

Networking: Insegnare agli studenti come costruire e sfruttare reti professionali per accedere a opportunità di carriera e rimanere aggiornati sulle tendenze del settore.

Abilità di curriculum e colloquio: Fornire orientamento sulla creazione di curriculum efficaci e sul dominio delle tecniche di colloquio per garantire posizioni desiderate.

Adattabilità: Preparare gli studenti per un mercato del lavoro dinamico, in cui potrebbero dover cambiare direzione e acquisire nuove competenze durante la loro carriera.

Domanda di valutazione: Come valuteresti l'impatto dei tuoi sforzi di orientamento e tutoraggio sulle competenze di gestione della carriera e sull'apprendimento permanente degli studenti?

In un'istituzione VET, l'obiettivo non è solo preparare gli studenti per il loro primo lavoro; si tratta di fornire loro gli strumenti per un successo professionale e una capacità di adattamento duraturi. Le competenze di gestione della carriera sono la bussola che aiuta gli studenti a navigare efficacemente questo percorso.

Promuovere l'apprendimento permanente:

Ma la gestione della carriera non è una competenza da acquisire una sola volta; è intrinsecamente legata al concetto di apprendimento permanente (LLL, dall'inglese Lifelong Learning). L'LLL è la pratica di sviluppare continuamente le proprie competenze e conoscenze lungo tutto il corso della propria carriera. Nell'economia odierna basata sulla conoscenza, la capacità di imparare, disimparare e riapprendere è un pilastro della crescita professionale e dell'adattabilità.

Promuovere l'apprendimento permanente implica:

Promuovere una mentalità di crescita: Incoraggiare gli studenti ad abbracciare le sfide e a vedere i fallimenti come opportunità di apprendimento e crescita.

Accesso alle risorse didattiche: Garantire agli studenti l'accesso a una varietà di risorse didattiche, tra cui corsi online, workshop e opportunità di tutoraggio.

Definizione degli obiettivi di apprendimento: Insegnare agli studenti come stabilire e perseguire obiettivi di apprendimento che siano in linea con le loro aspirazioni professionali.

Apprendimento autodiretto: Dare agli studenti il potere di prendere in mano il loro percorso di apprendimento e cercare opportunità di sviluppo delle competenze.

Riflessione: Incoraggiare una riflessione regolare sulle esperienze di apprendimento e su come possono applicare le nuove conoscenze e competenze nella loro carriera.

Adattamento: Preparare gli studenti alla realtà di un mercato del lavoro dinamico, dove l'apprendimento continuo non è solo un'opzione ma una necessità.

Man mano che procediamo con questa unità, approfondiremo le strategie per promuovere le competenze di gestione della carriera e promuovere l'apprendimento permanente tra i tuoi studenti. Acquisirai le competenze necessarie per guidare gli studenti nella scelta informata della carriera, nella definizione di obiettivi significativi e nell'intraprendere un percorso di apprendimento e crescita permanente.

Parole chiave:

Inclusività, Miglioramento della Qualità, Gruppi Vulnerabili, Gestione della Carriera, Apprendimento Permanente, Integrazione dell'orientamento, Successo degli Studenti, Prevenzione dell'Abbandono, Ambiente di Apprendimento di Supporto, Indicatore EQAVET 8.

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza	<ul style="list-style-type: none">- Includere elementi essenziali e risorse del Contenuto Orientativo nei servizi di orientamento e prevenzione del proprio istituto di formazione professionale.- Definire il processo di integrazione dell'Orientamento nel programma educativo.- Identificare gruppi di studenti vulnerabili e le loro sfide specifiche nell'istruzione professionale.
Abilità	<ul style="list-style-type: none">- Creare programmi di orientamento completi adattati alle diverse esigenze degli studenti.- Integrare in modo efficace l'orientamento e il supporto nel programma educativo per migliorare l'esperienza di apprendimento.
Competenze	<ul style="list-style-type: none">- Valutare l'efficacia della gestione della carriera e del supporto all'apprendimento permanente per gli studenti.

Modulo 4: Organisatione

Introduzione al modulo:

Gli esperti e i professionisti internazionali attuali prestano considerevole attenzione all'organizzazione dell'orientamento professionale e dei consigli sulla carriera per gli studenti al fine di promuovere lo sviluppo della carriera, prevenire i tassi di abbandono e favorire l'apprendimento permanente. La scelta errata del programma formativo, le ampie discrepanze tra le aspettative e la formazione effettiva degli studenti e le incongruenze nel modo in cui il personale dell'istituzione lavora sullo sviluppo della carriera hanno portato a una mancanza di motivazione tra gli studenti e, di conseguenza, al loro espulsione dall'istituzione o al trasferimento a un altro programma.

Servizi efficaci di consulenza e orientamento professionale nelle istituzioni educative aiutano gli studenti a sbloccare il proprio potenziale, aumentare la consapevolezza delle proprie competenze e sviluppare competenze di gestione della carriera (apprendimento permanente). Le informazioni personalizzate, imparziali e rilevanti dai servizi di consulenza sulla carriera e sull'istruzione consentono agli studenti di prendere decisioni costruttive riguardo alla loro futura carriera, al suo sviluppo e alla realizzazione di successo del loro potenziale nelle loro future attività professionali.

L'organizzazione dell'orientamento professionale e dei consigli sulla carriera per gli studenti sarà attiva se la direzione e i docenti/formatrici dell'istituzione educativa collaborano con specialisti dell'orientamento professionale (docenti/formatrici) che lavorano in altre istituzioni educative, rappresentanti dei servizi di sviluppo della carriera, servizi di collocamento statali e organizzazioni pubbliche e di volontariato. Nel contesto di tale collaborazione, l'organizzazione dell'orientamento professionale e dei consigli sulla carriera per gli studenti richiede nuove forme di lavoro per creare relazioni flessibili tra datori di lavoro, direzione, docenti/formatrici delle istituzioni educative e genitori degli studenti.

Il successo dell'organizzazione dell'orientamento professionale e dei consigli sulla carriera per gli studenti è incentrato sulla cooperazione con organizzazioni esterne e istituzioni educative per l'istruzione continua, tenendo conto delle attuali tendenze nel migliorare i percorsi professionali e educativi nelle istituzioni educative e include una serie di attività correlate che favoriranno lo sviluppo della carriera; diffusione di informazioni sulla carriera; orientamento/counseling individuale e di gruppo sulla carriera; interazione con i datori di lavoro; sviluppo di competenze necessarie per la ricerca di lavoro e l'autoimpiego.

L'uso delle aree suggerite nell'organizzazione dell'orientamento professionale e dei consigli sulla carriera per gli studenti è necessario per la formazione e lo sviluppo delle competenze professionali degli studenti (apprendimento permanente) che rispondono alle esigenze, alle circostanze e alle tradizioni nazionali e regionali. Le aree suggerite di organizzazione utilizzano il ciclo EQAVET, gli indicatori e le descrizioni degli indicatori per sostenere processi di assicurazione della qualità nazionali, regionali o locali.

Obiettivi di apprendimento:

Questo modulo si propone di consentire a scuole, fornitori e formatori di istruzione e formazione professionale (VET) di comprendere l'importanza dell'orientamento professionale e del supporto, nonché la sua rilevanza per l'inclusione e la prevenzione dell'abbandono nell'istruzione professionale. I partecipanti avranno l'opportunità di conoscere le peculiarità dei servizi di consulenza sulla carriera e sull'istruzione; imparare ad analizzare la distribuzione di ruoli e compiti per determinare le direzioni della consulenza sulla carriera e del supporto per prevenire l'abbandono degli studenti e organizzare lo sviluppo professionale del personale per condurre l'orientamento professionale e sostenere la consulenza sulla carriera con tutti i partecipanti al processo educativo.

Unità 4.1: Organizzazione dei Servizi di Consulenza sulla Carriera e sugli Studi

I servizi di consulenza sulla carriera e sugli studi dovrebbero essere una parte integrante del processo educativo, pertanto, una vasta gamma di programmi e servizi dovrebbe essere offerta in una scuola VET. Il focus dovrebbe essere sulla fornitura agli studenti delle conoscenze, competenze e capacità che li aiuteranno a gestire efficacemente le loro vite e le loro carriere. È importante che le informazioni sul mercato del lavoro, sui programmi di istruzione e formazione e sui corsi siano pertinenti e accurate, considerando che l'ambiente economico e la domanda di competenze sono difficili da prevedere.

Utilizziamo il termine "Servizi di Consulenza sulla Carriera e sugli Studi" per riferirci a una vasta gamma di programmi e servizi che mirano ad aiutare i discenti ad acquisire le conoscenze, competenze e capacità per sviluppare abilità di vita e gestire il loro apprendimento, lavoro e carriera.

La consulenza sulla carriera è un processo appositamente organizzato mirato ad aiutare a sbloccare il potenziale professionale, costruire competenze professionali, supportare nell'ottenimento dell'istruzione e formazione professionale iniziale (IVET) e assistere nella ricerca di un lavoro.

Un servizio efficace di sviluppo della carriera oggi deve andare oltre la scuola VET e promuoversi come un servizio inclusivo ed efficace. Deve avere le competenze, le conoscenze e il personale per aiutare i discenti a pensare a cosa vogliono raggiungere nella loro vita professionale. Ciò implica aiutare gli studenti a identificare i propri punti di forza e debolezza, interessi e capacità, oltre a creare condizioni per il loro auto-sviluppo.

In una scuola VET, i servizi di consulenza sulla carriera e di formazione possono essere forniti attraverso:

- consulenza sulla carriera, fornita individualmente o in piccoli gruppi, dove il focus è sulla preparazione degli studenti all'inizio del loro percorso professionale e sulla risoluzione di problemi specifici legati alla carriera che affrontano;
- educazione alla carriera, come parte di un curriculum che si concentra sull'aiutare gruppi di studenti a sviluppare competenze professionali;
- consulenza sulla carriera, che può essere fornita online e/o offline. Include informazioni su corsi, professioni, percorsi di carriera e mercato del lavoro.

- I servizi di consulenza sulla carriera dovrebbero anche avere un profilo online e sui social media in modo che gli studenti che considerano l'istruzione e la formazione professionale nelle scuole o gli apprendistati sappiano che esistono e come accedervi.

In questo senso, l'ottavo indicatore EQAVET è un indicatore di contenuto che:

- a) può facilitare la fornitura di informazioni di base per lo sviluppo e l'implementazione di una visione e di una strategia per la consulenza sulla carriera e l'orientamento con un focus sull'inclusione e sulla prevenzione dell'abbandono;
- b) può essere utilizzato per pianificare l'orientamento professionale e la consulenza sulla carriera a livello dell'istituzione educativa, nominare personale responsabile e migliorare le loro competenze. Può anche indicare la capacità della scuola VET di organizzare la consulenza sulla carriera e l'orientamento accademico;
- c) può essere utilizzato nelle fasi di pianificazione, implementazione, valutazione e revisione del ciclo di qualità dei servizi di consulenza sulla carriera e di formazione.

Il seguente modello servirà come checklist per sviluppare raccomandazioni sull'organizzazione dei servizi di consulenza sulla carriera e sugli studi per le istituzioni educative e aiuterà a verificare se sono considerati tutti i fattori legati alla sfera di controllo dell'istituzione educativa:

- assicurarsi che l'istituzione abbia sviluppato e implementato una visione sulla consulenza sulla carriera e il supporto professionale, una politica scolastica in materia di prevenzione e un piano di lavoro per la prevenzione e l'orientamento professionale;
- cooperare con l'amministrazione dell'istituzione educativa per garantire che la consulenza sulla carriera e l'orientamento professionale siano forniti al personale dell'istituzione educativa;
- incoraggiare il personale educativo ad integrare il supporto alla consulenza nel programma educativo;
- supportare gli studenti nell'aumentare la loro consapevolezza delle proprie competenze e nel creare e sviluppare competenze di gestione della carriera (apprendimento permanente);
- organizzare attività di orientamento professionale per creare e sviluppare competenze di gestione della carriera e dell'apprendimento permanente;
- organizzazione dei servizi di consulenza sulla carriera e sugli studi per supportare gli studenti e focalizzarsi sullo sviluppo delle competenze professionali, delle preferenze e dei bisogni professionali;
- prima di fornire un orientamento finale, consultarsi con gli educatori e i genitori per garantire che lo studente venga effettivamente indirizzato verso un altro curriculum o un'altra istituzione educativa.

L'indicatore 8 fornisce una direzione, ma tutte le azioni pratiche intraprese dalla scuola VET per migliorare l'organizzazione dei servizi di consulenza sulla carriera e sugli studi, compresa la prevenzione degli abbandoni, vengono prese in considerazione.

Di seguito sono riportati alcuni indicatori pratici che possono aiutare una scuola VET a sviluppare e monitorare una procedura per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali al fine di garantire l'inclusione e prevenire gli abbandoni:

- Il personale della scuola VET si concentra sulle esigenze di ciascuno studente e sullo sviluppo delle loro competenze.

- Tutte le raccomandazioni e i consigli vengono discussi con le persone responsabili (team di supporto) e con il personale pedagogico che lavora con lo studente.
- Le persone responsabili (team di supporto) consultano non solo gli insegnanti, ma anche i genitori per raccomandazioni e suggerimenti.
- Le informazioni riguardanti il rinvio allo studio in un altro programma di studio, le raccomandazioni e le motivazioni di tali raccomandazioni vengono fornite a tutte le persone responsabili in modo tempestivo.
- Le informazioni riguardanti il rinvio allo studio presso un'altra istituzione educativa, nonché consigli e motivazioni per tale decisione, vengono fornite a tutte le persone responsabili in modo tempestivo.

Gli indicatori che possono essere utilizzati per il monitoraggio e la valutazione possono includere:

- Percentuale del personale di supporto formato per fornire servizi di consulenza sulla carriera e sugli studi per l'inclusione al fine di prevenire l'abbandono degli studenti.
- Percentuale degli insegnanti coinvolti nella fornitura di servizi di consulenza e consigli sulla carriera per l'inclusione al fine di prevenire l'abbandono degli studenti.
- Percentuale degli studenti che ricevono supporto continuo nella fornitura di servizi di consulenza sulla carriera e sugli studi per l'inclusione al fine di prevenire l'abbandono degli studenti.
- Percentuale dei genitori che ricevono supporto continuo nella fornitura di servizi di consulenza sulla carriera e sugli studi per l'inclusione al fine di prevenire l'abbandono degli studenti.

Unità 4.2: Divisione di ruoli e compiti relativi alla consulenza e al supporto per la carriera

Ogni ruolo nell'orientamento professionale e nel supporto ha responsabilità chiave specifiche per la posizione. È importante comprendere il significato dei termini quando si considera l'importanza dei ruoli e delle responsabilità. Ciò garantisce che ogni dipendente possa svolgere efficacemente il proprio lavoro in termini di consulenza e orientamento professionale. Le responsabilità lavorative si riferiscono ai compiti assegnati a ruoli specifici. Pertanto, la distribuzione di ruoli e compiti nella consulenza e nel supporto alla carriera può differire a seconda delle caratteristiche dell'istituzione educativa, del paese, ecc. Ad esempio, la consulenza e il supporto alla carriera possono essere forniti da specialisti dell'orientamento professionale professionali e coinvolti, o da altri professionisti che lavorano nei servizi di orientamento professionale, nei servizi pubblici per l'impiego, nei servizi a sportello unico (ad es. servizi per l'occupazione giovanile) e/o da insegnanti o personale di supporto che lavorano nelle istituzioni educative.

Una chiara divisione di ruoli e responsabilità tra il personale scolastico per la consulenza e il supporto alla carriera gioca un ruolo significativo nell'attuazione dell'istruzione inclusiva e nella prevenzione dell'abbandono, poiché garantisce che gli studenti siano supportati nella gestione delle proprie carriere e che le loro scelte di istruzione, formazione e carriera siano appropriate alle loro caratteristiche personali (ad es. punti di forza, stile di apprendimento, ecc.). Ad esempio:

- Il personale designato presso l'istituzione educativa e gli insegnanti possono fornire informazioni sulla carriera e consulenza su opportunità di istruzione, formazione e lavoro.
- La consulenza sulla carriera può essere fornita da professionisti con formazione appropriata, specialisti dell'orientamento professionale coinvolti o altri professionisti che lavorano nei servizi di orientamento professionale, nei servizi pubblici per l'impiego.
- Svolgimento di attività di sviluppo delle competenze di gestione della carriera, come: valutazione (ad es. attraverso test psicologici o portafogli di competenze) - psicologi; attività di orientamento professionale - personale appositamente nominato e/o insegnanti dell'istituzione educativa, datori di lavoro; insegnamento (le scuole VET possono fornire istruzione professionale come parte del curriculum (come materia separata, come parte di un'altra materia o come materia interdisciplinare, ad es. un corso su auto-efficacia, sviluppo di CV e lettere di presentazione, ecc.); mentoring, questo tipo di consulenza sulla carriera può coinvolgere tutti gli ufficiali sopra menzionati nonché studenti più anziani.

Le domande per valutare un programma e determinare gli esiti in termini di distribuzione delle responsabilità e dei compiti per la consulenza sulla carriera per l'inclusione e la prevenzione dell'abbandono varieranno a seconda del programma, dell'istituzione, della legislazione, delle risorse, ecc., ma le domande guida tipiche potrebbero includere le seguenti:

- La direzione dell'istituzione educativa è responsabile di coinvolgere tutto il personale nella consulenza sulla carriera e nella prevenzione dell'abbandono degli studenti? Come lo sappiamo?
- La direzione dell'istituzione educativa coinvolge tutto il personale nella consulenza sulla carriera e nel supporto, definendo il ruolo e le responsabilità di ciascuno per la risoluzione efficace di questi problemi? Come sappiamo che è così?
- La direzione nomina dipendenti competenti per svolgere compiti e responsabilità specifici e delega loro l'autorità appropriata? Fornire esempi.
- La direzione sostiene i responsabili intermedi nell'affrontare questioni legate alla consulenza e al supporto della carriera degli studenti? Come?
- Gli studenti sanno a chi rivolgersi quando hanno un dilemma tra la loro carriera e i loro studi? Esattamente dove?
- Gli insegnanti dell'istituzione educativa conoscono i segni di avvertimento precoce per gli studenti a rischio? Quali sono?
- Gli educatori sono in grado di impegnarsi in un dialogo collaborativo su questioni legate alle scelte degli studenti tra carriera e istruzione? Come sappiamo che è così?
- Gli insegnanti dell'istituzione educativa sanno a chi rivolgersi per la consulenza? La consapevolezza e la comprensione di questo aspetto sono aumentate tra il personale scolastico e i partecipanti al programma?
- Gli insegnanti dell'istituzione educativa sono consapevoli del fatto che alcuni membri del personale sono responsabili di funzioni e compiti specifici ma che la loro autorità e le loro responsabilità si estendono a tutto il personale? La consapevolezza e la comprensione di questo aspetto sono aumentate tra il personale scolastico e i partecipanti al programma?

- Quali procedure sono state implementate a causa del programma?

I ruoli e i compiti della consulenza e del supporto alla carriera possono essere distribuiti in modo diverso all'interno di un'istituzione educativa, ma sono tutti cruciali per il successo complessivo dell'inclusione e la prevenzione dell'abbandono nell'istruzione e formazione professionale. È importante ricordare che non ci sono ruoli organizzativi predominanti per una singola persona: tutti hanno un ruolo da svolgere.

Unità 4.3: Formazione del personale riguardo alla consulenza e al supporto per la carriera e la prevenzione dell'abbandono scolastico

Lo sviluppo del personale nella consulenza e nel supporto alla carriera e nella prevenzione dell'abbandono viene attuato attraverso un approccio globale. Lo sviluppo del personale mira a fornire consigli di alta qualità sul mercato del lavoro, sviluppando la loro capacità di aiutare gli studenti a prendere decisioni di gestione della carriera in diverse fasi della loro vita (ad esempio, riqualificazione, ulteriore formazione e cambio di carriera), così come la loro capacità di fornire raccomandazioni costruttive sulla consulenza e supporto alla carriera e prevenire l'abbandono, sulla base delle direzioni strategiche definite e della visione dell'istituzione educativa.

Per raggiungere questo obiettivo, è consigliabile sviluppare un programma speciale di sviluppo professionale per i dipendenti delle istituzioni educative basato sul concetto di orientamento professionale e prevenzione dell'abbandono degli studenti. Lo sviluppo di un programma speciale di formazione in servizio per il personale dell'istituzione educativa si basa sul concetto di orientamento professionale e prevenzione dell'abbandono nelle istituzioni educative e mira a individuare e implementare pratiche e strumenti innovativi per una consulenza e un supporto alla carriera efficaci per gli studenti.

Le domande per valutare il programma e determinare i risultati ottenuti in termini di sviluppo del personale nella consulenza e supporto alla carriera e prevenzione dell'abbandono dipendono dal programma specifico, dalle caratteristiche dell'istituzione educativa, dalla legislazione, dalla visione dell'istituzione educativa, dalle risorse informative, ecc:

- Esiste un programma di formazione in servizio per il personale delle istituzioni educative sulla consulenza e il supporto alla carriera e sulla prevenzione dell'abbandono degli studenti?
- Il programma di formazione in servizio per il personale delle istituzioni educative tiene conto del concetto di orientamento professionale e prevenzione dell'abbandono degli studenti?
- Le preferenze del personale per la consulenza e il supporto alla carriera e la prevenzione dell'abbandono tengono conto dello sviluppo professionale del personale dell'istituzione educativa?

- Le aspettative del personale per la consulenza e il supporto alla carriera e la prevenzione dell'abbandono vengono discusse per garantire che gli studenti siano considerati per ulteriori percorsi formativi?
- Esistono approcci individualizzati allo sviluppo professionale del personale dell'istituzione educativa sulla consulenza e il supporto alla carriera e la prevenzione dell'abbandono degli studenti?
- I diritti e le responsabilità del personale dell'istituzione educativa sono definiti nel programma di formazione in servizio per migliorare le loro conoscenze e esperienze su questi temi al livello appropriato?
- L'esperienza della pratica promettente delle partnership tra imprese locali, organizzazioni non profit, agenzie governative e gruppi pubblici per la consulenza e il supporto alla carriera degli studenti nel processo dei loro studi nelle istituzioni educative è considerata nel programma di sviluppo professionale per il personale delle istituzioni educative?
- L'istituzione educativa fornisce supporto informativo al personale sui servizi di consulenza sulla carriera e sul supporto e sulla prevenzione dell'abbandono degli studenti?

Parole chiave:

L'organizzazione dei servizi di orientamento professionale, consulenza e supporto alla carriera, in relazione alla carriera, consulenza e supporto professionale, sviluppo del personale in materia di carriera, inclusione, prevenzione dell'abbandono, istruzione professionale.

Risultati di apprendimento attesi:

Conoscenza	<ul style="list-style-type: none">- Definire le caratteristiche dell'organizzazione dei servizi di consulenza e formazione sulla carriera.- Spiegare i ruoli e le responsabilità della consulenza e del supporto alla carriera per promuovere l'apprendimento inclusivo e prevenire l'abbandono degli studenti.- Identificare aree per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel campo della consulenza e del supporto alla carriera.
Abilità	<ul style="list-style-type: none">- Analizzare le informazioni rilevanti sulla fornitura di consulenza e formazione sulla carriera e le sfide affrontate in un particolare istituto di istruzione e formazione professionale (VET).- Organizzare l'orientamento professionale e il supporto alla carriera per la consulenza sulla carriera con tutti i partecipanti al processo educativo.- Collaborare con gli interessati per potenziare efficacemente il personale nella consulenza e nel supporto alla carriera e per prevenire l'abbandono degli studenti.
Competenze	<ul style="list-style-type: none">- Dimostrare la prontezza a prevenire l'abbandono degli studenti organizzando orientamento professionale e supporto per gli studenti.

Modulo 5: Collaborazione e informazione

Introduzione al modulo:

“Ci vuole un Villaggio per crescere un bambino”
(Antico proverbio africano)

Oggi è comunemente riconosciuto dall'esperienza di migliaia di insegnanti e dalla letteratura pedagogica che le singole agenzie educative da sole non sono sufficienti per favorire il benessere degli studenti e un apprendimento approfondito; è necessaria una rete più ampia, una comunità che possa offrire relazioni aggiuntive e opportunità di crescita, e un ambiente di apprendimento sicuro, sano e inclusivo dove gli studenti possano svilupparsi e prosperare. Ciò che gli studenti imparano, come imparano e quanto imparano non è solo una questione per gli insegnanti e altre persone che lavorano nella scuola, ma è una vera priorità per l'intero contesto sociale circostante (Wright e Saks, 2000).

Dal momento che *"nulla motiva un bambino più del quando l'apprendimento è migliorato dalla collaborazione tra scuole e famiglie/comunità"* (M. Fullan, 1997, p. 42), è necessario non solo trasmettere questo messaggio ai genitori e agli altri membri della comunità per renderli membri attivi della comunità di apprendimento che ha il suo focus nella scuola, ma anche essere consapevoli che *"...queste forme di coinvolgimento [...] non accadono per caso o anche per invito, ma avvengono attraverso un'intervento strategico esplicito"* (ibid. p. 43).

Nel modello delle "Sfere di Influenza Sovrapposte" di Epstein (1987;2002), le scuole, le famiglie e le comunità sono raffigurate come sfere che condividono l'obiettivo di "prendersi cura" degli studenti. Queste tre sfere di influenza non operano indipendentemente l'una dall'altra, ma si rafforzano o si indeboliscono reciprocamente e possono influenzare positivamente o negativamente lo sviluppo cognitivo ed emotivo dello studente. Sebbene le tre sfere siano separate perché hanno filosofie, esperienze e pratiche proprie, spetta alla scuola attivare le pratiche per avvicinare le tre sfere e creare una sovrapposizione attraverso l'interazione e la comunicazione, ovvero partnership, tra famiglie, scuole e comunità.

Questo processo è particolarmente importante per gli studenti svantaggiati o quelli provenienti da gruppi vulnerabili che:

- 1) sono sovra-rappresentati tra gli studenti che abbandonano la scuola;
- 2) si trovano in povertà educativa, ossia con una mancanza di accesso a opportunità di crescita sia nella famiglia che nella comunità più ampia e nel contesto della vita;
- 3) provengono da famiglie che, più di altre, tendono ad essere meno coinvolte nei programmi di istruzione e formazione professionale (VET) dei loro figli.

Obiettivi di apprendimento:

L'obiettivo di questo modulo è quello di fornire agli insegnanti delle scuole secondarie le conoscenze, le competenze e le capacità necessarie per favorire una collaborazione efficace con i genitori e gli stakeholder esterni. Esplorando diversi approcci comunicativi, strategie di coinvolgimento e tecniche di costruzione delle relazioni, i partecipanti potranno migliorare la propria capacità di creare un ambiente educativo di supporto e inclusivo.

Unità 5.1: Collaborazione con i genitori

La collaborazione tra scuole e genitori per sostenere l'apprendimento degli studenti è un fattore protettivo contro l'abbandono scolastico. Una buona relazione tra famiglia e scuola implica un miglioramento del rendimento degli studenti, una maggiore motivazione, un miglioramento del benessere emotivo e mentale, il fissare obiettivi a lungo termine e la costruzione di ambizioni e prospettive professionali più ampie e realistiche. (Epstein, 2019; Ishimaru, 2014; Jayne's, 2012; Fan and Chen, 2001, e molti altri). Costituisce inoltre un beneficio per gli insegnanti, poiché la conoscenza della vita sociale e familiare degli studenti è una preziosa fonte di informazioni per un insegnamento e un'istruzione significativi.

Secondo le sfere di influenza sovrapposte di Epstein, esistono almeno due visioni delle influenze esercitate dalle tre sfere (scuola-famiglia-comunità) sui risultati e sul benessere degli studenti: una visione interdipendente delle influenze scuola-famiglia-comunità e una visione separata dell'influenza che può essere esemplificata in questo modo:

<In alcune scuole ci sono ancora educatori che dicono: "Se la famiglia facesse semplicemente il proprio lavoro, potremmo fare il nostro." E ci sono ancora famiglie che dicono: "Ho cresciuto questo bambino; ora è compito vostro educarlo." Queste parole incarnano una visione di sfere di influenza separate. Altri educatori dicono: "Non posso fare il mio lavoro senza l'aiuto delle famiglie dei miei studenti e il sostegno di questa comunità." E alcuni genitori dicono: "Ho davvero bisogno di sapere cosa succede a scuola per poter aiutare mio figlio." Queste frasi incarnano la teoria delle sfere di influenza sovrapposte>

(Epstein et al., 2002-2nd edition, School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action, p.22)

È stato dimostrato che esiste un legame tra la qualità complessiva della relazione scuola-famiglia e la qualità complessiva della scuola, così come tra il fallimento scolastico e la distanza sociale e culturale tra insegnanti e genitori (Siles, 2003). In questo contesto, l'Indicatore 8 del quadro EQAVET fornisce una chiave aggiuntiva non solo in termini di risultati (il percentuale di studenti vulnerabili che completano il programma rispetto al numero totale di partecipanti/ il numero di coloro che entrano), ma anche in termini di processi di qualità, ad esempio: atteggiamenti e comportamenti accoglienti degli insegnanti e del personale scolastico che includono fare sentire i genitori, soprattutto quelli svantaggiati e/o che hanno

figli in condizioni vulnerabili, desiderati e valorizzati; competenze degli insegnanti nell'educazione inclusiva, che si riferiscono anche alla capacità di avvicinarsi ai genitori, che solitamente non sono coinvolti nei percorsi di apprendimento dei loro figli, e di costruire con loro relazioni di fiducia; cooperazione e consultazione con le famiglie per ottenere il loro contributo come principali esperti dei propri figli, ecc.

Pertanto, considerando l'indicatore 8, questo modulo tratta della cooperazione degli insegnanti, specialmente con le famiglie che solitamente sono distanti dalla scuola per varie ragioni, sia proprie (basso status socio-culturale ed economico, background migratorio, genitori single, ecc.) che riguardanti la condizione dei loro figli (studenti con bisogni educativi speciali, abbandoni scolastici, studenti con disabilità, ecc.).

1. Cambiare prospettiva, conoscere, capire

Il primo passo nell'interagire con le famiglie che solitamente non sono molto coinvolte nella scuola dei loro figli è cambiare prospettiva: anziché dire che queste sono famiglie difficili da raggiungere, dovremmo iniziare considerando perché la scuola è difficile da raggiungere per queste famiglie.

È quindi importante:

- Conoscere quali sono le principali barriere alla partecipazione delle famiglie nelle nostre scuole;
- Riconoscere gli stili educativi dei genitori. Questo è essenziale per decodificare le diverse reazioni e atteggiamenti dei genitori nei confronti del rendimento scolastico dei loro figli (sia positivi che negativi) e nei confronti dell'insegnante, per definire strategie che l'insegnante può utilizzare per gestire conflitti e/o costruire una relazione collaborativa con le famiglie.
- Essere consapevoli dei modelli di comunicazione degli insegnanti, cioè come può svilupparsi il rapporto scuola-famiglia.

2. Coinvolgere i genitori considerandoli esperti dei propri figli

Molti genitori, soprattutto quelli svantaggiati, non si considerano in grado di interagire con la scuola e manifestano disinteresse o un atteggiamento di totale delega alla scuola proprio a causa di questa percezione negativa di sé stessi. Il fattore che più sostiene il coinvolgimento dei genitori nell'istruzione dei loro figli è la percezione che la loro partecipazione sia attivamente incoraggiata dagli insegnanti e dalla scuola. I genitori devono ricevere il messaggio che la loro conoscenza sui propri figli è una fonte importante di informazioni e apprendimento per la scuola.

- Prenditi il tempo per ascoltare e raccogliere informazioni dalla famiglia;

- Evita di iniziare le conversazioni con osservazioni o raccomandazioni degli insegnanti, ma chiedi piuttosto ai genitori cosa ne pensano di ciò che fa la scuola, delle attività proposte e dei comportamenti e dei successi dei loro figli;
- Sii chiaro quando chiedi informazioni ai genitori sui loro figli. I genitori devono avere una comprensione chiara di ciò che viene loro chiesto, altrimenti c'è il rischio di aumentare il loro senso di frustrazione e inadeguatezza;
- Condividi con i genitori le conoscenze degli insegnanti sui loro figli/studenti. Dobbiamo essere specifici per permettere ai genitori di fornirci le informazioni più dettagliate possibili;
- Chiedi un feedback sull'efficacia delle strategie didattiche proposte.

3. Adotta un approccio relazionale di sostegno e sensibile con le famiglie svantaggiate

La ricerca sociale ed educativa ha dimostrato che le famiglie a basso reddito o di minoranze etniche si affidano maggiormente a norme culturali interdipendenti rispetto alle famiglie privilegiate che tendono a basarsi su norme culturali indipendenti (Brady, L. et al. 2020). Le norme culturali guidano il comportamento delle persone, quindi i genitori con norme culturali interdipendenti attribuiranno maggiore importanza al benessere della famiglia piuttosto che all'individuo, alla cura piuttosto che alla performance, all'appartenenza a un gruppo piuttosto che all'autorealizzazione, tenderanno a fidarsi di più degli insegnanti per prendere buone decisioni educative, daranno più valore a caratteristiche come la perseveranza e la persistenza per ottenere buoni risultati scolastici piuttosto che l'ingegno e le qualità personali, ecc.

Per agevolare il rapporto e il coinvolgimento delle famiglie svantaggiate, è opportuno tenere in considerazione ulteriori aspetti:

- Gli interessi, i bisogni e il benessere delle famiglie, non solo dell'individuo;
- Non chiedere solo "come sta tuo figlio/tua figlia?" o "Come stai?", ma "Come sta la tua famiglia? Come vanno le cose nella tua famiglia?", "Di cosa ha bisogno la tua famiglia?"
- Rendere la collaborazione centrata sulla famiglia. Altre persone della famiglia (fratelli, nonni, zii che convivono) dovrebbero essere invitate a partecipare alle riunioni, non solo i genitori;
- Se le famiglie hanno più figli in classi nella stessa scuola, sarebbe efficace organizzare incontri congiunti per discutere della famiglia nel suo complesso anziché dei singoli studenti;
- Organizzare incontri collettivi tra famiglie. Gli incontri in cui partecipano diverse famiglie sono ancora più utili nel caso delle famiglie svantaggiate perché possono rivelarsi opportunità preziose non solo per approfondire la reciproca conoscenza, ma

anche per avviare o alimentare la fiducia nell'ambiente scolastico in cui sono collocati i loro figli e nei docenti che se ne occupano.

Unità 5.2: Collaborazione con altre scuole e organizzazioni esterne

La collaborazione con altre scuole e organizzazioni esterne offre significativi vantaggi agli studenti, agli insegnanti e alle istituzioni, creando un ambiente educativo dinamico e interconnesso.

Gli studenti ottengono accesso a risorse supplementari e a diverse opportunità di apprendimento attraverso progetti collaborativi.

Per gli insegnanti, la collaborazione facilita lo scambio di idee e lo sviluppo professionale continuo. La collaborazione tra scuole migliora la reputazione della scuola attraverso la partecipazione a progetti innovativi, arricchisce l'offerta educativa con nuovi programmi e promuove l'efficienza operativa attraverso la condivisione delle risorse. Stimola l'innovazione educativa, preparando le scuole ad affrontare le sfide di un mondo in evoluzione. Scambi di migliori pratiche, monitoraggio esterno e reporting trasparente contribuiscono alla qualità complessiva.

Inoltre, la collaborazione tra scuole e imprese locali crea preziose connessioni che vanno oltre l'aula. Coinvolgendo la comunità professionale, gli studenti acquisiscono una comprensione pratica delle varie professioni. Questa interazione diretta con le imprese locali arricchisce non solo l'apprendimento accademico, ma fornisce agli studenti mentorship e possibili percorsi per future carriere.

Questo approccio olistico allo sviluppo professionale migliora l'esperienza educativa complessiva e contribuisce al successo a lungo termine sia degli studenti che della comunità locale.

Di seguito sono elencati alcuni punti chiave per consolidare e arricchire la collaborazione tra scuole e stakeholder esterni, con un focus sulla qualità e lo sviluppo continuo:

- **Creare un Comitato collaborativo:** istituire un comitato che coinvolga rappresentanti di varie scuole e stakeholder esterni per guidare la collaborazione.
- **Definizione di obiettivi chiari:** stabilire obiettivi specifici e misurabili per la collaborazione, concentrandosi sul miglioramento continuo e sulla qualità.
- **Promozione di workshop e sessioni di formazione:** organizzare workshop congiunti e sessioni di formazione per insegnanti, studenti e stakeholder esterni per migliorare competenze e conoscenze.
- **Coinvolgimento delle imprese locali:** stabilire partnership con le imprese locali per offrire opportunità di apprendimento pratiche e migliorare la pertinenza dei programmi educativi.
- **Incentivare la partecipazione attiva:** creare opportunità di partecipazione attiva a progetti collaborativi, coinvolgendo studenti, insegnanti e stakeholder esterni.

- **Monitoraggio e valutazione continua:** implementare un sistema di monitoraggio continuo per valutare l'efficacia delle collaborazioni e apportare miglioramenti in tempo reale.
- **Implementazione di un sistema di feedback:** creare un sistema strutturato di feedback coinvolgendo tutti gli stakeholder per raccogliere opinioni e suggerimenti per migliorare la collaborazione.

Parole chiave: Collaborazione; Genitorialità; Coinvolgimento; Sensibilità; Territorialità

Risultati di apprendimento attesi

Conoscenza	<ul style="list-style-type: none">- Comprendere le sfumature dei diversi stili educativi dei genitori, riconoscendo il loro impatto sulle dinamiche di comunicazione tra insegnanti e genitori.- Acquisire conoscenze su strumenti pratici per un coinvolgimento significativo dei genitori, riconoscendo i genitori come preziosi contributori al processo educativo.- Capire le sfide affrontate dalle famiglie svantaggiate e comprendere gli strumenti in linea con l'approccio alla partecipazione centrato sulla famiglia.- Comprendere i principi fondamentali e i componenti dei criteri di qualità EQAVET applicati alle partnership educative.- Acquisire conoscenze su strategie efficaci per valutare e garantire la qualità delle partnership con altre scuole e stakeholder esterni.
Abilità	<ul style="list-style-type: none">- Applicare strategie personalizzate per adattare efficacemente gli stili di comunicazione, considerando la diversità dei genitori incontrati.- Implementare strumenti e pratiche innovative per coinvolgere i genitori in modo più significativo e sfruttare la loro competenza nell'educazione dei loro figli.- Dimostrare competenze pratiche nel supportare la partecipazione delle famiglie svantaggiate, enfatizzando la sensibilità e l'inclusività.- Sviluppare la capacità di applicare i criteri di qualità EQAVET nella progettazione e valutazione delle partnership con altre scuole e stakeholder esterni.
Competenze	<p>Una competenza completa nella costruzione di partnership collaborative. Ciò implica l'adattamento degli approcci comunicativi, il promuovere un coinvolgimento significativo dei genitori, sostenere le famiglie svantaggiate e stabilire partnership efficaci con gli stakeholder esterni.</p> <p>La competenza globale abbraccia un approccio inclusivo e responsivo verso contesti educativi diversificati.</p>

Programma di formazione dettagliato

Formazione EQAVET for Inclusion	
Moduli / Unità	Metodologia formativa / Durata in ore
	Apprendimento a distanza asincrono
Modulo 1: Comprensione e Applicazione del Modello EQAVET per l'Educazione Inclusiva	Circa 2 ore

Unità 1.1: Introduzione a EQAVET e al Miglioramento della Qualità nella formazione professionale

Attività 1

Utilizzando gli indicatori descrittivi nella “EQAVET Recommendation Background” per ciascuna delle quattro fasi del ciclo di assicurazione della qualità, la Raccomandazione EQAVET identifica una serie di indicatori descrittivi per i fornitori di formazione professionale (VET). Questi descrivono diverse parti dell'approccio EQAVET all'assicurazione della qualità. Consentono a ciascun fornitore di VET di valutare i propri sistemi di assicurazione della qualità e decidere se il loro approccio è compatibile. Per aiutare i fornitori di VET a riflettere sul loro processo, questa attività presenta due affermazioni contrastanti per ciascun indicatore descrittivo. Si incoraggiano i fornitori di VET a considerare quale delle due affermazioni spiega meglio la propria pratica.

Risultato

Alla fine di questa attività di 45 minuti, i partecipanti avranno una migliore comprensione di come il loro approccio all'assicurazione della qualità si allinea agli indicatori descrittivi nella Raccomandazione EQAVET.

Pubblico

I fornitori di VET sono coinvolti nella formazione professionale iniziale o continua. L'attività può essere utilizzata con gruppi fino a 32 partecipanti o gruppi più piccoli.

Approccio

Si tratta di un semplice esercizio e il seguente metodo può essere modificato per rispondere alle dimensioni del gruppo e al tempo disponibile.

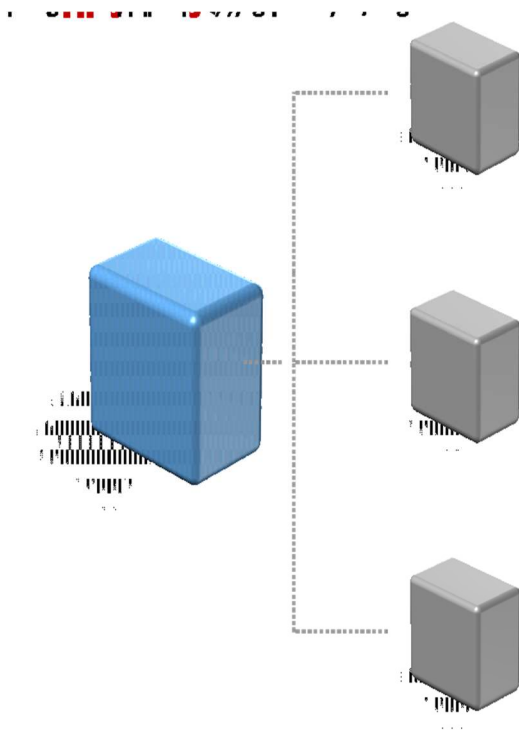
- 5 min di introduzione al ciclo di assicurazione della qualità EQAVET e agli indicatori descrittivi
- 10 min di lavoro in coppia, i partecipanti considerano le affermazioni per una fase del ciclo di qualità (ad es. pianificazione). Discutono come valuterebbero la propria pratica
- Per 20 minuti, i gruppi di otto discutono delle caratteristiche comuni e dei punti di forza. Per 10 minuti, se ci sono più di otto partecipanti, i commenti possono essere condivisi tra ogni gruppo di otto
- 5 min di conclusioni generali

Note

Questo esercizio può essere utilizzato con gruppi grandi e piccoli. Può essere ripetuto con ogni fase nel ciclo di assicurazione della qualità EQAVET. I partecipanti possono ripetere l'attività all'interno della propria organizzazione di formazione professionale.

EQAVET - Il Quadro di Riferimento per la Qualità

Può essere applicato sia a livello di sistema che a livello di provider di IFP e può contribuire a documentare l'efficienza dell'offerta di IFP. È adattabile ai diversi sistemi nazionali e può essere utilizzato dalla legislazione nazionale e dalla prassi. Il quadro comprende un ciclo di assicurazione e miglioramento della qualità (pianificazione, implementazione, valutazione/valutazione e revisione/revisione) basato su criteri di qualità, descrittori e indicatori. L'obiettivo non è quello di introdurre nuovi standard, ma di sostenere gli sforzi degli Stati membri preservando nel contempo la diversità delle loro approcci
Perché l'Europa ha bisogno di EQAVET?



Mostra la presentazione PPT EQAVET -allegato 1

Unità 1.2: Implementare l'EQAVET per il miglioramento della qualità - Sei azioni per sviluppare l'assicurazione della qualità.

Contesto

Per i fornitori di istruzione e formazione professionale (VET) che sono nuovi alla garanzia di qualità, abbiamo identificato sei Blocchi di Costruzione che potrebbero essere utilizzati per iniziare. Questi non fanno parte della Raccomandazione EQAVET; sono tecniche che possono aiutare i fornitori di VET a pensare all'introduzione della garanzia di qualità.

Risultato

Questo esercizio è diviso in due parti: un'introduzione ai Blocchi di Costruzione e la considerazione di come potrebbero essere collegati alle quattro fasi del ciclo di qualità. Alla fine della prima parte dell'attività (45 minuti), i partecipanti avranno una migliore comprensione di come introdurre un approccio di garanzia di qualità che sia in linea con la Raccomandazione EQAVET. Alla fine della seconda parte (30 minuti), i partecipanti avranno discusso come i Blocchi di Costruzione si allineano alle quattro fasi del ciclo di qualità

Pubblico

I fornitori di VET sono coinvolti nell'istruzione e formazione iniziale o continua. L'attività può essere utilizzata con gruppi fino a 32 partecipanti. Può essere utilizzata anche con gruppi più piccolo.

Approccio

La prima parte di questo esercizio è semplice. L'approccio può essere modificato per rispondere alle dimensioni del gruppo e al tempo disponibile.

5 min di introduzione e spiegazione dei sei Building Blocks

15 min di lavoro a coppie, i partecipanti considerano se ciascun Building Block potrebbe costituire la base di un processo di assicurazione della qualità. Discutono se potrebbero essere utili nel loro contesto.

10 min in gruppi di otto, discutono se c'è un consenso.

10 min se ci sono più di otto partecipanti, i commenti possono essere condivisi tra ogni gruppo di otto

5 min conclusioni

La seconda parte dell'esercizio probabilmente porterà a una maggiore discussione, e sarà necessaria l'importanza del contesto e delle circostanze locali. Per questa seconda parte sono necessari 30 minuti. In alcuni contesti, i formatori potrebbero utilizzare solo la prima parte dell'esercizio.

10 min di lavoro a coppie, i partecipanti considerano se ciascun Building Block è collegato a una o più delle quattro fasi del ciclo di assicurazione della qualità. Sono invitati a completare la griglia nella pagina successiva.

0 min in gruppi di otto, discutono se c'è un consenso, 5 min se ci sono più di otto partecipanti, i commenti possono essere condivisi tra ogni gruppo di otto 5 min conclusioni generali.

Building Blocks a livello di fornitore	Piano	Implementazione	Valutazione	Revisione e modifica
Garantire l'esistenza di una cultura aziendale impegnata nell'assicurazione della qualità				
Sviluppare approcci che riflettano le circostanze del fornitore				
Sviluppare una cultura di autovalutazione				
Sostenere la formazione del personale riguardante l'assicurazione della qualità				
Utilizzare dati e feedback per migliorare l'IFP				
Garantire che l'IFP si basi sul coinvolgimento degli stakeholder esterni e interni				

Unità 1.3: Analizzare e affrontare i gruppi vulnerabili nell'IFP

Introduzione

La formazione professionale inclusiva reale richiede che le istituzioni di formazione professionale progettino attivamente attività inclusive e sensibili che riconoscano e soddisfino le diverse esigenze degli apprendisti. Deve essere dedicato il tempo e lo sforzo adeguati per sviluppare un programma che utilizzi strategie appropriate per affrontare i reali bisogni identificati attraverso un processo partecipativo.

L'autosorveglianza per aumentare l'inclusività dell'istruzione e formazione professionale (VET) utilizzando gli indicatori EQAVET non ha una soluzione predefinita o una ricetta. È sempre un

punto di partenza per la revisione e il miglioramento della fornitura di VET e/o per lo sviluppo continuo dell'inclusività della fornitura di VET. La Raccomandazione EQAVET sfrutta il monitoraggio e la valutazione della VET utilizzando un insieme di dieci indicatori, di cui l'indicatore 8 è focalizzato sull'inclusività. Dato che i contesti, i bisogni e le circostanze dei fornitori di VET non sono identici o omogenei, questa attività presenta un approccio a più fasi supportato da domande guida per l'organizzazione di un esercizio di autosorveglianza. I fornitori di VET sono invitati a riflettere sulla pianificazione della propria pratica di autosorveglianza e a considerare:

- a) quali passaggi sono più adeguati nel loro contesto
- b) quali indicatori stanno utilizzando.

Risultato

Alla fine di questa attività di 45 minuti, i partecipanti comprenderanno meglio se il loro auto-monitoraggio è organizzato in linea con il ciclo di qualità EQAVET basato sull'indicatore 8.

Pubblico

I fornitori di formazione professionale sono coinvolti nella formazione professionale iniziale o continua. L'attività può essere utilizzata con

- a) gruppi fino a 32 partecipanti
- b) gruppi più piccoli.

Approccio

5 minuti di introduzione al ciclo di assicurazione della qualità EQAVET con un focus sulla fase di valutazione e sull'indicatore EQAVET 8

10 minuti di lavoro a coppie, i partecipanti prendono in considerazione l'approccio (sia il formato di flusso che la checklist) e le rispettive domande. Discutono come valuterebbero la propria pratica nell'organizzazione dell'autosorveglianza

20 minuti in gruppi di otto, discutono le caratteristiche comuni e i punti di forza

10 minuti se ci sono più di otto partecipanti, i commenti devono essere condivisi tra ogni gruppo di otto. 5 minuti di conclusioni generali

Un design che promuove la qualità per tutti gli apprendenti richiede un potenziamento mirato delle capacità a diversi livelli per diversi attori interessati. I workshop e la formazione vengono spesso selezionati come unico approccio per affrontare le lacune di capacità. Tuttavia, molti altri modi per aumentare la conoscenza e le competenze professionali per l'inclusione possono essere incorporati nel design del programma, come il team teaching, il tutoraggio da parte di insegnanti più esperti, la ricerca-azione in classe o le visite di scambio tra insegnanti. Il design della formazione non deve basarsi esclusivamente su workshop sporadici ma creare regolari opportunità di formazione e tutoraggio e del tempo tra le sessioni per mettere in pratica nuove competenze in classe. È anche importante ricordare che gli insegnanti non sono soli nel creare

ambienti di apprendimento inclusivi. Ci sono molte risorse a cui possono rivolgersi, inclusi altri insegnanti, direttori/spresidi, studenti, genitori e funzionari governativi. Le scuole che sono più avanti nel garantire l'inclusione possono essere riconosciute come scuole modello per il loro cluster e possono contribuire a mostrare cosa può fare una scuola inclusiva e orientata agli apprendimenti per tutti i suoi studenti. I cluster scolastici o le scuole speciali di qualità superiore possono anche essere utilizzati per condividere esperienze tra scuole vicine e garantire che tutti gli insegnanti abbiano una rete di supporto integrata. Poiché c'è un chiaro sovrapporsi tra qualità e inclusione, molte delle attività che già implementi per migliorare la qualità contribuiranno a creare un ambiente più inclusivo. Per rafforzare ulteriormente l'inclusione e la qualità delle tue scuole, considera:

Problema	Possibili soluzioni	Soluzioni per la scuola
Gruppi e individui particolari non stanno imparando o partecipando	<ul style="list-style-type: none"> Promuovere il rispetto per la diversità (sesso, disabilità, minoranze, salute e status sociale, povertà) e modellare comportamenti che valorizzano la diversità Sviluppare reti di sicurezza sociale, compresi programmi di borse di studio scolastiche per gli studenti svantaggiati economicamente e in altri modi Sensibilizzare i gruppi e gli individui "mainstream" sul significato di pari diritti e opportunità 	
Pratiche di insegnamento scadenti dovute a programmi di formazione teorici, rigidi e di scarsa qualità/quantità	<ul style="list-style-type: none"> Investire nella formazione pratica e nel supporto degli insegnanti delle comunità locali utilizzando guide per la formazione degli insegnanti <ul style="list-style-type: none"> Fornire supporto con la formazione in servizio su metodi inclusivi rilevanti, basati sulla scuola o sul cluster 	
Gli studenti sono passivi e non sono incoraggiati a partecipare alle attività di apprendimento. Molti vengono esclusi, ripetono le classi o abbandonano gli studi	<ul style="list-style-type: none"> Promuovere scuole a misura di studente e apprendimento attivo basato sulle esigenze individuali degli studenti. Coinvolgere tutti gli studenti nella creazione di soluzioni. Utilizzare approcci tra pari studenti. 	
Scarse strutture scolastiche e ambiente: strutture edilizie inadeguate, ambienti insicuri e non salubri	<ul style="list-style-type: none"> Coinvolgere le comunità, le ONG locali e il governo nel migliorare l'infrastruttura 	

<p>La scuola non è pertinente alla vita, non è correlata alle realtà quotidiane. Curricula sovraccarichi e/o obsoleti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Imparare dalle scuole non formali o speciali di successo <ul style="list-style-type: none"> ● Partecipare e influenzare le revisioni dei curricula per rendere i curricula pertinenti alle esigenze e alle capacità dei diversi studenti 	
<p>Una scuola con un ambiente sociale ed emotivo in cui la violenza e il mancato rispetto impediscono agli studenti di partecipare pienamente e di imparare (ad esempio, punizioni fisiche, bullismo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Formare insegnanti, presidi, formatori di insegnanti e genitori su metodi alternativi di gestione della classe e disciplina basati su una migliore conoscenza e comprensione dello sviluppo degli studenti ● Creare consapevolezza degli stakeholder sugli studenti, specialmente quelli vulnerabili al bullismo o agli abusi, come quelli delle minoranze o gli studenti con disabilità <ul style="list-style-type: none"> ● Sostenere e monitorare l'applicazione delle nuove conoscenze e competenze ● Sostenere l'insegnamento sui diritti dell'infanzia legati al diritto alla non discriminazione, alla protezione e alla partecipazione 	

Modulo 2: Vision e Politica**Circa 4 ore**

Unità 2.1: Vision sulla guida e sul supporto alla carriera

Attività 1:

Risultato

Alla fine di questa attività di 40 minuti, i partecipanti saranno familiarizzati con i concetti di orientamento e supporto alla carriera.

Pubblico

I provider di istruzione e formazione professionale sono coinvolti nell'istruzione iniziale o continua e nella formazione presso le scuole VET. L'attività può essere utilizzata con gruppi di fino a 15 partecipanti. Può anche essere utilizzata con gruppi più piccoli.

Metodo

Questa è un'esercitazione semplice, e il seguente metodo può essere modificato per adattarsi alle dimensioni del gruppo e al tempo disponibile.

- ✓ 5 min di introduzione e definizione del concetto. Definizione e chiarimento dei concetti di orientamento professionale e supporto alla carriera. Invito ai partecipanti a una breve discussione sulle loro esperienze precedenti riguardanti l'orientamento professionale e su come vedono il loro ruolo nel processo
- ✓ 20 min di lavoro in gruppi per sviluppare un piano d'azione per fornire un supporto continuo alla carriera per gli studenti, inclusi attività extracurricolari ed eventi di orientamento
- ✓ 5 min di riassunto delle principali idee e strumenti discussi durante il workshop

Attività 2:

Risultato

Al termine di questa attività di 40 minuti, i partecipanti saranno in grado di determinare meglio le proprie esigenze, aspirazioni e futura carriera e avranno sviluppato competenze di analisi critica. Inoltre, noteranno e comprenderanno più facilmente come gli studenti affrontano il processo di scelta della carriera.

Pubblico

I provider di istruzione e formazione professionale sono coinvolti nell'istruzione iniziale o continua e nella formazione nelle scuole professionali VET. L'attività può essere utilizzata con gruppi di fino a 15 partecipanti. Può essere utilizzata anche con gruppi più piccoli.

Metodo

Questa è un'attività semplice e il metodo seguente può essere modificato per adattarsi alle dimensioni del gruppo e al tempo disponibile.

- ✓ 5 minuti - discussioni aperte su cosa significhi scegliere una carriera e come si potrebbe beneficiare del supporto in questa scelta

- ✓ 10 minuti - i partecipanti forniscono un elenco delle professioni più in voga e presentano brevemente cosa comportano (una breve descrizione del lavoro quotidiano, le competenze richieste, possibili vantaggi e sfide)
- ✓ 20 minuti in gruppi - i partecipanti sono coinvolti in una simulazione di una sessione di consulenza di gruppo, assumendo ruoli diversi, come consulente scolastico e insegnanti che si forniscono reciproco supporto nell'assistenza agli studenti. Dopo la simulazione, vengono organizzate discussioni di gruppo per mettere in luce le esperienze e identificare strategie efficaci di comunicazione e supporto nella scelta della carriera
- ✓ 5 minuti - riassunto delle principali idee e strumenti discussi durante il workshop.

Unit 2.2: Supporto e leadership

Attività 1:

Risultato

Al termine di questa attività di 40 minuti, i partecipanti capiranno meglio come fornire supporto e utilizzare le proprie capacità di leadership, condividere esperienze e soluzioni e sviluppare piani concreti per il futuro. Si tratta di un esercizio che combina l'apprendimento pratico con la riflessione e la collaborazione all'interno del team.

Pubblico

Gli erogatori di istruzione e formazione professionale coinvolti nell'istruzione e nella formazione iniziale o continua nelle scuole di formazione professionale. L'attività può essere utilizzata con gruppi fino a 20 partecipanti.

Può essere utilizzato anche con gruppi più piccoli.

Metodo

Questo è un esercizio semplice e il seguente metodo può essere modificato per soddisfare le dimensioni del gruppo e il tempo disponibile.

- ✓ 5 minuti di presentazione degli obiettivi dell'attività e dell'importanza di sviluppare capacità di supporto e leadership all'interno del team docente.
- ✓ 10 min. - i partecipanti formano 3-4 piccoli gruppi. A ogni gruppo viene assegnato un compito specifico, come discutere le sfide recenti e identificare i modi in cui ogni membro del team ha fornito supporto. Ogni gruppo condivide le conclusioni e le soluzioni trovate durante le discussioni. Si realizza attraverso un'analisi collettiva di come i team hanno gestito le sfide e fornito supporto.
- ✓ 20 minuti Ogni partecipante riceve un foglio di carta e una penna per pianificare il proprio futuro "viaggio di leadership". Questo "viaggio" può includere fasi, obiettivi e risorse necessarie per sviluppare capacità di leadership. Ogni partecipante condivide il proprio piano con il gruppo e gli altri forniscono feedback e suggerimenti costruttivi. Ci sono dibattiti di gruppo organizzati su come ogni insegnante può incoraggiare e sostenere lo sviluppo delle capacità di leadership all'interno del team.
- ✓ 5 min. - I partecipanti forniscono un feedback sulle attività e possono porre domande o offrire suggerimenti.

Unità 2.3: Politica scolastica in materia di prevenzione

Attività 1:

Risultato

Al termine di questa attività di 40 minuti, i partecipanti imparano meglio la procedura per sviluppare una politica scolastica efficace per la prevenzione dell'abbandono scolastico.

Pubblico

Gli erogatori di istruzione e formazione professionale coinvolti nell'istruzione e nella formazione iniziale o continua nelle scuole di formazione professionale. L'attività può essere utilizzata con gruppi fino a 20 partecipanti.

Può essere utilizzato anche con gruppi più piccoli.

Metodo

Questo è un esercizio semplice e il seguente metodo può essere modificato per soddisfare le dimensioni del gruppo e il tempo disponibile.

- ✓ 5 min. - I partecipanti ricevono schede con dati specifici sull'abbandono scolastico. Si formano piccoli gruppi e vengono avviate discussioni di gruppo sulle tendenze e sui fattori di rischio per identificare potenziali motivi di abbandono.
- ✓ 10 min – Brainstorming. Ogni partecipante riceve dei post-it ed è incoraggiato a scrivere idee sulla prevenzione dell'abbandono scolastico. I post-it sono fissati a una lavagna a fogli mobili per creare una "Parete delle Soluzioni". Vengono avviate discussioni e priorità.
- ✓ 20 min – Sviluppo delle politiche – Sulla base dell'analisi dei dati e delle soluzioni di brainstorming, gli insegnanti lavorano insieme per creare la prima versione della prevenzione dell'abbandono scolastico della scuola.

Attività specifiche	Responsabilità	Limiti temporali

- ✓ 5 min - il team costruisce un pannello visivo che riassume la politica e i piani d'azione della scuola

Unità 2.4: Un piano di lavoro per la prevenzione e l'orientamento professionale:
Attività 1:
Risultato

Al termine dell'attività di 40 minuti, i partecipanti sanno meglio come sviluppare e implementare un efficace programma di prevenzione e orientamento professionale all'interno dell'istituto, con particolare attenzione al supporto degli studenti nell'identificazione e nella pianificazione dei loro obiettivi professionali.

Pubblico

Gli erogatori di istruzione e formazione professionale coinvolti nell'istruzione e nella formazione iniziale o continua nelle scuole di formazione professionale. L'attività può essere utilizzata con gruppi di massimo 15 partecipanti. Può essere utilizzato anche con gruppi più piccoli.

Metodo

Questo è un esercizio semplice e il seguente metodo può essere modificato per soddisfare le dimensioni del gruppo e il tempo disponibile.

- ✓ 5 min- I partecipanti riflettono sul proprio percorso professionale e identificano modi per guidare gli studenti nell'esplorazione delle loro carriere.
- ✓ 10 min. Distribuire ad ogni insegnante un foglio di carta o una lavagna a fogli mobili e pennarelli colorati.
Chiedi loro di disegnare una semplice mappa dell'evoluzione della loro carriera, evidenziando le tappe chiave, i successi, gli ostacoli e i momenti di apprendimento. Ogni insegnante presenta la sua mappa ai suoi colleghi in pochi minuti.
- ✓ 20 min.- i partecipanti formano 2 gruppi.
Sviluppano un piano di lavoro per la prevenzione dell'abbandono scolastico:

Attività specifiche	Responsabilità	Limiti temporali	Indicatori

- ✓ 5 minuti - i partecipanti forniscono un feedback sulle attività e possono porre domande o offrire suggerimenti.

**Modulo 3: Sviluppo dello studente
(Orientamento e guida)****Appx 10 ore**

Unità 3.1: Contenuto dell'offerta di orientamento e prevenzione dell' Istituto

Attività 1: Caccia al tesoro delle risorse di orientamento

Risultato: I partecipanti acquisiranno familiarità con le varie risorse di orientamento disponibili per supportare gli studenti nel loro istituto di formazione professionale.

A chi è rivolto: Personale scolastico e formatori di IFP che cercano di comprendere e utilizzare le risorse di orientamento in modo efficace.

Approccio dettagliato per l'implementazione:

- Preparare un elenco delle risorse di orientamento disponibili all'interno dell'istituto, tra cui manuali, piattaforme online e servizi di consulenza.
- Organizza i partecipanti in piccoli team.
- Fornisci a ogni team un elenco di risorse e una serie di indizi o domande relative a tali risorse - 10 min -
- Istruire i team a individuare ed esplorare le risorse per trovare le risposte alle domande - 1 ora-
- Incoraggia la discussione e la collaborazione tra i membri del team. -20 minuti-
- Fate un resoconto dell'attività discutendo l'importanza di queste risorse per il supporto agli studenti. - 15 minuti

Materiale di accompagnamento:

1)Elenco indicativo delle risorse:

- Manuale dello studente: questa risorsa contiene in genere informazioni importanti sulle politiche scolastiche, sui servizi di supporto e sulle risorse della scuola. È una guida di riferimento per gli studenti.
- Piattaforma di apprendimento online: se il tuo istituto utilizza un sistema di gestione dell'apprendimento online, potrebbe ospitare risorse preziose come materiali didattici, forum di discussione e strumenti di supporto accademico.

- Servizi di consulenza: informazioni sui servizi di consulenza, compresi i dettagli di contatto e la gamma di consulenza disponibile (ad esempio, educativa, professionale, salute mentale).
- Career Centre: dettagli sulle offerte del career centre, come valutazioni di carriera, annunci di lavoro e workshop sulla creazione di curriculum e sulle capacità di colloquio.
- Risorse bibliotecarie: informazioni sui servizi bibliotecari, banche dati e assistenza alla ricerca a disposizione degli studenti per il supporto accademico.
- Servizi di supporto agli studenti: dettagli sui servizi di supporto per specifiche popolazioni di studenti, come quelli con disabilità, studenti internazionali o veterani.
- Informazioni sugli aiuti finanziari: risorse sulle opzioni di aiuto finanziario, borse di studio e programmi di assistenza per gli studenti che cercano supporto finanziario.
- Programmi di mentorship: informazioni sulle opportunità di mentorship e su come gli studenti possono entrare in contatto con i mentori nel loro campo di studio.
- Laboratori sulle abilità di studio: Orari e descrizioni di workshop o sessioni di formazione volte a migliorare le capacità di studio e la gestione del tempo.
- Club e organizzazioni universitarie: un elenco di club e organizzazioni studentesche che offrono opportunità di sviluppo personale, networking e leadership.
- Contatti di emergenza: numeri di contatto importanti per la sicurezza, i servizi sanitari e le situazioni di emergenza.
- Calendario scolastico: date chiave per l'anno scolastico, comprese le scadenze per le iscrizioni, i calendari degli esami e le festività.
- Risorse didattiche online: collegamenti a risorse online come riviste accademiche, database di ricerca ed e-book disponibili nella biblioteca dell'istituto.
- Portale studenti: informazioni su come gli studenti possono accedere al loro portale personalizzato per voti, orari e registrazione ai corsi.
- Moduli di feedback e valutazione: risorse per gli studenti per fornire feedback su corsi, istruttori e servizi, indicando percorsi di miglioramento.
- Tutorial online: collegamenti a tutorial e guide su come utilizzare i sistemi online dell'istituto, accedere alle risorse e navigare nei processi accademici.
- Programmi di supporto tra pari: informazioni sui programmi in cui gli studenti possono cercare supporto e consigli da coetanei che si sono distinti nei loro studi.
- Risorse della comunità: dettagli sui servizi e le risorse nelle vicinanze che gli studenti potrebbero trovare utili, come strutture sanitarie o opzioni di trasporto pubblico.

2) Elenco indicativo di indizi/domande

Indizio/Domanda 1:

Indizio: "Inizia trovando la guida ufficiale che contiene tutto ciò che devi sapere sul tuo viaggio in questa istituzione".

Domanda: "Qual è il titolo del manuale, e dove puoi trovarlo?"

Indizio/Domanda 2:

Indizio: "Naviga nello spazio digitale in cui accedi ai tuoi corsi, compiti e voti".

Domanda: "Qual è il nome della piattaforma online e a quali risorse scolastiche puoi accedere attraverso di essa?"

Indizio/Domanda 3:

Indizio: "Se hai bisogno di qualcuno con cui parlare di sfide accademiche, problemi personali o decisioni di carriera, questo posto offre supporto."

Domanda: "Quali servizi sono disponibili presso il centro di consulenza e come può contattarli?"

Indizio/Domanda 4:

Indizio: "Stai cercando di dare il via alla tua carriera? Esplora questo centro per trovare strumenti e opportunità".

Domanda: "Quali risorse fornisce il centro di orientamento professionale per aiutare gli studenti nel loro sviluppo professionale?"

Indizio/Domanda 5:

Indizio: "Se hai bisogno di libri, materiali di ricerca o assistenza per le ricerche scolastiche, vai in questo posto".

Domanda: "Quali servizi sono offerti in biblioteca e come si può accedere alle risorse accademiche?"

Indizio/Domanda 6:

Indizio: "Il supporto per gli studenti con esigenze uniche può essere trovato qui. Cerca informazioni su alloggi e assistenza."

Domanda: "Quali servizi di supporto specialistico sono disponibili per gli studenti con disabilità?"

Indizio/Domanda 7:

Indizio: "Trova uno spazio in cui puoi entrare in contatto con mentori che possano guidarti nel tuo percorso scolastico e professionale".

Domanda: "Quali programmi di mentorship sono disponibili e come puoi partecipare?"

Indizio/Domanda 8:

Indizio: "Scopri organizzazioni e club che si allineano con i tuoi interessi e possono arricchire la tua esperienza universitaria".

Domanda: "Quali club e organizzazioni studentesche sono attualmente attivi nella scuola?"

Indizio/Domanda 9:

Indizio: "In caso di emergenze o situazioni urgenti, questo numero dovrebbe essere sempre a portata di mano".

Domanda: "Qual è il numero di emergenza per l'assistenza immediata?"

Indizio/Domanda 10:

Indizio: "Rimani aggiornato con date, scadenze ed eventi importanti durante l'anno scolastico controllando qui."

Domanda: "Quali sono alcune date chiave menzionate nel calendario scolastico?"

Suggerimento per il formatore: assicurati di includere materiali che non sono disponibili nell'istituto e discuti perché sono importanti e in che modo la mancanza di tali materiali influisce sulla qualità dell'istruzione.

Unità 3.2: Integrazione del supporto all'orientamento nel programma educativo

Attività 1: Laboratorio di integrazione del curriculum

Risultato: I partecipanti svilupperanno un piano per integrare le attività di orientamento e supporto senza soluzione di continuità nel loro programma educativo.

A chi è rivolto: coordinatori di programmi di formazione professionale, formatori e sviluppatori di programmi di studio responsabili della progettazione del curriculum.

Approccio dettagliato per l'implementazione:

- Fornire una panoramica dell'importanza dell'integrazione dell'orientamento nel curriculum -15 min -
- Condividi esempi di integrazione riuscita da altre istituzioni - 30 min -
- Dividi i partecipanti in piccoli gruppi in base alle rispettive aree del programma.
- Istruire ogni gruppo a identificare corsi specifici o moduli di apprendimento in cui la guida può essere integrata - 30 min -
- Guidare i partecipanti nel brainstorming e delineare come l'orientamento può migliorare l'apprendimento in queste aree - 15 min -
- Incoraggiare i gruppi a creare un esempio di piano di integrazione - 45 min -
- Facilitare presentazioni e discussioni di gruppo – 30 min

Materiale di accompagnamento: esempi di piani di integrazione ed esempi di integrazioni di successo da parte di altre istituzioni.

1) Panoramica dell'importanza dell'integrazione dell'orientamento nel curriculum, insieme a esempi di integrazione di successo da parte di altre istituzioni

L'integrazione dell'orientamento nel curriculum è un approccio proattivo e coinvolgente per migliorare l'esperienza educativa. Riconosce che l'orientamento non è un servizio separato, ma una parte integrante del percorso di uno studente. Ecco perché è importante:

1. Sviluppo olistico degli studenti: L'orientamento integrato nel curriculum garantisce che gli studenti ricevano supporto in vari aspetti del loro sviluppo, tra cui la crescita accademica, professionale e personale. Si rivolge allo studente nella sua totalità, nutrendo le sue abilità, competenze e il suo benessere.

2. Supporto tempestivo: quando l'orientamento fa parte del curriculum, gli studenti ricevono supporto nei momenti critici del loro percorso accademico. Ad esempio, l'orientamento alla pianificazione della carriera può essere incorporato quando gli studenti selezionano gli indirizzi di studio, garantendo un'assistenza tempestiva e pertinente.

3. Miglioramento del coinvolgimento: l'orientamento integrato nel curriculum coinvolge direttamente gli studenti nel loro processo di apprendimento. Vedono la rilevanza pratica di ciò che stanno studiando e come si relaziona con le loro future carriere, rendendo l'apprendimento più significativo.

4. Accesso equo: quando l'orientamento è integrato nel curriculum, tutti gli studenti, indipendentemente dal background o dalle esigenze, hanno accesso ad esso. Questa inclusività è in linea con i principi di un'istruzione equa.

5. Successo accademico: La guida può aiutare gli studenti a superare le sfide, migliorare le capacità di studio e fissare obiettivi accademici. Una volta integrato, contribuisce a migliorare i risultati accademici e riduce il rischio di abbandono.

6. Preparazione alla carriera: L'integrazione dell'orientamento professionale garantisce che gli studenti siano preparati per il mercato del lavoro. Come parte della loro formazione, ricevono indicazioni sullo sviluppo delle competenze, sui tirocini e sulle strategie di ricerca di lavoro.

7. Benefici a lungo termine: l'orientamento integrato nel curriculum favorisce l'apprendimento permanente e l'adattabilità. Fornisce agli studenti le competenze per navigare con successo nelle loro carriere.

Esempi di integrazione riuscita da parte di altre istituzioni:

Università di Manchester (Regno Unito): l'università integra nel curriculum workshop sulle competenze di occupabilità, aiutando gli studenti a sviluppare competenze cruciali come la comunicazione, la risoluzione dei problemi e il lavoro di squadra.

Università di Aalto (Finlandia): Aalto integra l'educazione all'imprenditorialità in vari programmi, incoraggiando gli studenti a sviluppare una mentalità e competenze imprenditoriali mentre perseguono i loro studi.

Monash University (Australia): Monash integra la cittadinanza globale e lo sviluppo della leadership nel curriculum, preparando gli studenti ad essere cittadini globali responsabili.

Esempi di integrazione riuscita per applicazione:

Programmi di tutoraggio tra pari: alcune istituzioni hanno integrato con successo programmi di tutoraggio tra pari in corsi specifici. Ad esempio, un corso di psicologia può includere mentori tra pari che forniscono supporto accademico e guida agli altri studenti, migliorando l'impegno e i risultati dell'apprendimento.

Progetti capstone con focus sulla carriera: nei programmi di ingegneria, gli studenti spesso completano progetti capstone. Alcune istituzioni hanno integrato l'orientamento professionale in questi progetti, richiedendo agli studenti di esplorare le applicazioni reali dei loro studi e di considerare i loro percorsi di carriera mentre lavorano ai loro progetti.

Piani di apprendimento personalizzati: Nell'istruzione K-12, un'integrazione di successo comporta la creazione di piani di apprendimento personalizzati per ogni studente. Questi piani delineano gli obiettivi accademici, le aspirazioni di carriera e i corsi necessari per raggiungerli, assicurando che l'orientamento sia parte integrante del curriculum.

Consulenti accademici incorporati: alcune università incorporano consulenti accademici all'interno di specifici dipartimenti accademici. Questi consulenti lavorano a stretto contatto con i docenti per fornire una guida su misura per i requisiti dei singoli programmi e corsi.

Opportunità di apprendimento esperienziale: le istituzioni spesso integrano l'orientamento in opportunità di apprendimento esperienziale come tirocini e programmi di formazione cooperativa. Gli studenti ricevono crediti accademici per queste esperienze e sono guidati nel fare collegamenti tra il loro apprendimento accademico e il lavoro pratico.

Workshop e seminari integrati: l'integrazione dell'orientamento può includere l'incorporazione di workshop e seminari sulle abilità di studio, la gestione del tempo e la preparazione alla carriera nei corsi. Queste sessioni forniscono agli studenti competenze e conoscenze pratiche per eccellere accademicamente e professionalmente.

Esempio di piano di integrazione 1: Incorporare il supporto accademico nei corsi STEM

Programma: Educazione STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica)

Focus sull'integrazione: supporto accademico

Fasi dell'integrazione:

Risorse accademiche specifiche per il corso: identifica i corsi STEM con contenuti storicamente impegnativi. Sviluppare pagine di risorse accademiche specifiche per il corso all'interno del sistema di gestione dell'apprendimento (LMS). Includi materiali supplementari, tutorial video e collegamenti a sessioni di tutoraggio virtuale.

Tutor tra pari incorporati: introdurre un sistema di tutoraggio tra pari in cui gli studenti STEM avanzati offrono ore di tutoraggio virtuale all'interno dell'LMS. Assicurati che queste ore di tutoraggio siano in linea con gli orari dei corsi.

Supporto in classe: collabora con gli insegnanti STEM per allocare il tempo all'interno delle lezioni per le sessioni di revisione in classe. Il personale di supporto accademico può condurre queste sessioni, offrendo chiarimenti immediati su argomenti complessi.

Forum di discussione online: crea forum di discussione all'interno dell'LMS per ogni corso STEM. Incoraggia gli studenti a pubblicare domande e a impegnarsi nell'apprendimento supportato dai pari. Il personale di supporto accademico può monitorare e rispondere alle richieste.

Piani di studio individualizzati: Introdurre piani di studio individualizzati per gli studenti in difficoltà. Questi piani possono includere raccomandazioni per materiali supplementari, strategie di studio o tutoraggio aggiuntivo.

Monitoraggio dei progressi: implementare un sistema di monitoraggio dei progressi per identificare gli studenti a rischio di rimanere indietro. Invia avvisi tempestivi agli istruttori e al personale di supporto accademico per fornire un'assistenza mirata.

Unità 3.3: Sviluppo delle competenze di gestione della carriera e LLL

Attività 1: Simulazione di pianificazione della carriera

Risultato: I partecipanti si eserciteranno a guidare gli studenti attraverso la pianificazione della carriera, applicando i principi appresi nell'unità.

A chi è rivolto: formatori e consulenti di carriera dell'IFP responsabili di guidare gli studenti nello sviluppo della carriera.

Approccio dettagliato per l'implementazione:

- Introdurre uno scenario simulato in cui i partecipanti fungono da consulenti di carriera - 20 minuti
- Fornire profili di studenti immaginari con background, interessi e obiettivi di carriera diversi - 10 min
- Istruire i partecipanti a condurre sessioni simulate di consulenza professionale per questi studenti, aiutandoli a stabilire obiettivi di carriera e creare piani d'azione - 45 min
- Suggerimento: incoraggia i partecipanti ad applicare le competenze di gestione della carriera discusse nell'unità
- Facilitare le discussioni di gruppo dopo la simulazione, consentendo ai partecipanti di condividere le loro esperienze e strategie - 30 min

Materiale di accompagnamento: profili degli studenti, modelli di pianificazione della carriera e piani d'azione di esempio.

Scenario e Profili

1) Scenario: simulazione di pianificazione della carriera

Scenario:

Sei un consulente di carriera presso il Virtual Career Guidance Centre della XYZ University. Oggi lavorerai con tre studenti immaginari, ognuno con il proprio background, interessi e obiettivi di carriera unici. Il tuo ruolo è quello di guidarli attraverso il processo di pianificazione della carriera, aiutandoli a fissare obiettivi di carriera, esplorare percorsi di carriera adeguati e sviluppare piani d'azione.

Profili degli studenti:

Studente 1: Sarah Rodriguez

Background: Sarah è una studentessa universitaria di prima generazione proveniente da un ambiente a basso reddito. Si sta specializzando in lavoro sociale ed vorrebbe “fare la differenza” nelle comunità svantaggiate.

Interessi: servizio alla comunità, advocacy, consulenza, lavoro con i giovani a rischio.

Obiettivo di carriera: Sarah aspira a diventare un'assistente sociale clinica autorizzata e a lavorare con le popolazioni emarginate.

Studente 2: Alex Chen

Background: Alex è uno studente internazionale proveniente dalla Cina, che sta conseguendo una laurea in informatica. È affascinato dalla tecnologia e ha un talento per la programmazione.

Interessi: Sviluppo software, intelligenza artificiale, robotica.

Obiettivo di carriera: Alex mira a ottenere un lavoro come ingegnere informatico in una rinomata azienda tecnologica.

Studente 3: Maya Johnson

Background: Maya è una veterana militare che sta passando alla vita civile. Laureata in logistica, ha un forte interesse per la sostenibilità ambientale.

Interessi: Energie rinnovabili, agricoltura sostenibile, conservazione.

Obiettivo di carriera: Maya spera di combinare la sua esperienza logistica con la sostenibilità lavorando per un'azienda di logistica ecologica.

Processo di simulazione:

Introduzione:

Inizia presentandoti come consulente di carriera. Spiega lo scopo della sessione e assicurati che gli studenti si sentano a proprio agio nel condividere le loro aspirazioni.

Interazione con gli studenti: i partecipanti (in qualità di consulenti di carriera) interagiscono con ogni studente uno per uno, ponendo domande sui loro interessi, abilità, valori e su eventuali sfide che prevedono nel raggiungimento dei loro obiettivi di carriera.

Definizione degli obiettivi: incoraggia ogni studente ad articolare i propri obiettivi di carriera a breve e lungo termine. Aiutali a definire obiettivi chiari e raggiungibili.

Esplorazione: Offri indicazioni su percorsi di carriera adeguati, potenziali datori di lavoro e strategie per raggiungere i loro obiettivi. Discuti l'importanza del networking, dei tirocini e dello sviluppo delle competenze.

Piano d'azione: Lavora con ogni studente per creare un piano d'azione personalizzato che delinei i passi che devono compiere per raggiungere i propri obiettivi di carriera. Discutete le tempistiche e le pietre miliari.

Feedback e conclusione: Fornisci feedback e incoraggiamento a ogni studente, evidenziando i suoi punti di forza e le aree di miglioramento. Sottolineare l'importanza dell'apprendimento continuo e dell'adattabilità nel mercato del lavoro di oggi.

Esempio di modello di pianificazione della carriera:

Nome dello studente: _____

Datato: _____

Obiettivi di carriera:

Breve termine (1-2 anni): _____

Medio termine (3-5 anni): _____

A lungo termine (5+ anni): _____

Interessi e passioni:

Elenca i tuoi interessi, hobby e attività che ti appassionano.

Competenze e punti di forza:

Elenca le tue competenze, i tuoi talenti e i tuoi punti di forza chiave.

Valori e priorità:

Quali valori sono importanti per te nella tua carriera e nella tua vita?

Potenziali percorsi di carriera:

In base ai tuoi interessi e alle tue competenze, elenca potenziali percorsi di carriera o settori in linea con i tuoi obiettivi.

Istruzione e formazione:

Identifica qualsiasi istruzione o formazione aggiuntiva di cui potresti aver bisogno per perseguire i tuoi obiettivi di carriera.

Fasi dell'azione:

Quali azioni specifiche intraprenderai per raggiungere i tuoi obiettivi di carriera a breve, medio e lungo termine?

Attività 2: Laboratori basati sulle competenze

Risultato: I partecipanti faciliteranno e si impegneranno in workshop basati sulle competenze volti a promuovere la gestione della carriera e le capacità di apprendimento permanente tra gli studenti.

A chi è rivolto: formatori IFP, consulenti di carriera ed educatori responsabili dell'erogazione di workshop e formazione

Approccio dettagliato per l'implementazione:

- Assegna a ciascun partecipante una specifica abilità di gestione della carriera o di apprendimento permanente su cui concentrarsi (ad esempio, scrittura del curriculum, definizione degli obiettivi, apprendimento online). -10 minuti
- Chiedi ai partecipanti di progettare e tenere un breve workshop o una sessione di formazione sulle competenze assegnate. -1 ora
- SUGGERIMENTO: Incoraggia attività interattive e pratiche durante i workshop.
- Chiedi ai partecipanti di esaminare i progetti dei workshop degli altri e di fornire un feedback costruttivo. -45 minuti
- Debriefing dell'esperienza, evidenziando strategie e miglioramenti efficaci. -30 minuti

Materiale di accompagnamento: modelli di progettazione del workshop, risorse sulla gestione della carriera e sulle capacità di apprendimento permanente.

Modello di progettazione del workshop: gestione della carriera e capacità di apprendimento permanente

Titolo del workshop: Gestione della carriera e competenze di apprendimento permanente

Durata: [Specificare la durata, ad es. Workshop di mezza giornata]

Obiettivi del workshop:

- ✓ Dotare i partecipanti di competenze essenziali per la gestione della carriera.
- ✓ Sottolineare l'importanza dell'apprendimento permanente nello sviluppo della carriera.

- ✓ Aiutare i partecipanti a creare piani di sviluppo professionale attuabili.

Agenda:

Introduzione (15 minuti)

Attività di benvenuto e rompighiaccio.

Panoramica degli obiettivi e dell'agenda del workshop.

Sessione 1: Comprendere la gestione della carriera (30 minuti)

Presentazione sul concetto di career management.

Discussione sull'importanza della definizione degli obiettivi di carriera e dell'autovalutazione.

Sessione 2: Apprendimento permanente per il successo professionale (45 minuti)

Sessione interattiva sull'importanza dell'apprendimento continuo.

Casi di studio ed esempi di discenti di successo lungo tutto l'arco della vita.

Pausa (15 minuti)

Sessione 3: Competenze per l'avanzamento di carriera (30 minuti)

Presentazione delle competenze chiave necessarie per l'avanzamento di carriera.

Attività di autovalutazione per identificare le aree di sviluppo delle competenze.

Sessione 4: Creazione di un piano di sviluppo professionale (45 minuti)

Attività guidata per aiutare i partecipanti a creare un piano di sviluppo professionale personalizzato.

Condivisione e feedback tra pari.

Sessione 5: Risorse e strumenti (30 minuti)

Introduzione alle risorse online per la gestione della carriera e l'apprendimento permanente.

Esplorazione pratica dei siti Web e delle piattaforme consigliati.

Q&A e Wrap-up (15 minuti)

Spazio aperto per domande e discussioni.

Riepilogo dei punti chiave e dei prossimi passi.

Networking e condivisione delle risorse (facoltativo) (30 minuti)

I partecipanti possono fare rete e condividere risorse o approfondimenti aggiuntivi.

Materiali necessari:

- Diapositive della presentazione
- Lavagne a fogli mobili e pennarelli

- Computer portatile/Proiettore
- Dispense e fogli di lavoro
- Accesso a Internet (per l'esplorazione delle risorse online)

Risorse online per la gestione della carriera e l'apprendimento permanente:

- LinkedIn Learning: offre un'ampia gamma di corsi online sullo sviluppo della carriera, la leadership e le competenze trasversali.
- Coursera: Fornisce l'accesso ai corsi delle migliori università e organizzazioni su vari argomenti.
- edX: Offre corsi online, microcredenziali e certificati professionali di università e istituzioni di tutto il mondo.
- MyPlan.com: Fornisce strumenti di valutazione della carriera, inclusi inventari degli interessi e delle competenze.
- Occupational Outlook Handbook (U.S. Bureau of Labour Statistics): offre informazioni su carriere, settori e prospettive di lavoro.
- TED Talks: presenta discorsi stimolanti sullo sviluppo personale, il successo professionale e l'apprendimento permanente.
- Khan Academy: fornisce contenuti educativi gratuiti su un'ampia gamma di argomenti.
- Skillshare: offre corsi in campi creativi, come design, fotografia e scrittura.
- Code academy: si concentra sulle competenze di codifica e programmazione per coloro che sono interessati a carriere tecnologiche.
- Courageous Learning Hub: offre risorse sull'apprendimento autodiretto e sulla costruzione di una mentalità di apprendimento.

Questo modello di workshop e le relative risorse online possono essere utilizzati per progettare e fornire ai partecipanti una sessione coinvolgente sulla gestione della carriera e sulle competenze di apprendimento permanente. Regola il contenuto e la durata in base alle esigenze, agli obiettivi specifici del workshop e alle esigenze del pubblico.

Module 4: Organizzazione**Appx 3 ore**

Unità 4.1: Organizzazione dei servizi di orientamento professionale e di studio

Tema 4.1.1: Il World Cafe «Aree promettenti per l'organizzazione di servizi di orientamento professionale e di formazione per l'inclusione e la prevenzione dell'abbandono scolastico».

Introduzione

L'obiettivo principale del nostro lavoro è quello di contribuire alla creazione e/o al miglioramento di un sistema che fornisca a tutti gli studenti dell'IFP, nonché ai genitori, alle istituzioni educative e ai datori di lavoro, l'accesso a servizi di consulenza professionale e di studio esperti, inclusivi, pertinenti, produttivi e basati sull'evidenza. Questo sistema dovrebbe essere dotato di risorse sufficienti ed essere accessibile sia a coloro che hanno già iniziato gli studi sia a coloro che non hanno ancora scelto la loro futura professione. Dovrebbe prendere in considerazione il ruolo dell'IFP nel fornire percorsi verso altri settori dell'istruzione e della formazione, nonché verso la realizzazione professionale. Efficaci servizi di consulenza per la carriera e lo studio forniscono agli studenti un'assistenza individuale nel prendere decisioni sulle loro future carriere e su come perseguirle e aiutano a prevenire l'abbandono scolastico degli studenti.

Risultato

Questo esercizio è diviso in due parti: un'introduzione ai servizi di orientamento professionale e di studio e una panoramica di come l'orientamento e la consulenza professionale sono collegati all'inclusione e all'abbandono scolastico (15 minuti). Alla fine della prima parte della sessione, i partecipanti avranno una migliore comprensione delle principali aree della consulenza professionale e della sua importanza nella prevenzione dell'abbandono degli studenti dell'IFP. Durante la seconda parte (75 minuti) i partecipanti utilizzeranno The World Cafe «Aree promettenti per l'organizzazione di servizi di consulenza professionale e formazione per l'inclusione e la prevenzione dell'abbandono scolastico» e discuteranno le direzioni e le sfide dell'organizzazione della consulenza professionale e dell'orientamento professionale.

Pubblico

Gli erogatori di IFP coinvolti nell'IFP iniziale o continua. L'attività può essere utilizzata con gruppi da un massimo di 9 a 32 partecipanti.

Approccio

La prima parte (15 minuti).

Si tratta di un'introduzione di 15 minuti ai servizi di consulenza per la carriera e lo studio e di una discussione sull'impatto dell'orientamento professionale e dei consigli di carriera sulla prevenzione dell'abbandono scolastico da parte degli studenti.

La seconda parte dell'esercizio (75 minuti).

La metodologia può essere modificata in base alle dimensioni del gruppo e al tempo a disposizione.

Lavorando con il metodo The World Café «Aree promettenti per l'organizzazione di servizi di orientamento professionale e di formazione per l'inclusione e la prevenzione dell'abbandono scolastico», i partecipanti raccolgono informazioni e si scambiano conoscenze ed esperienze sui problemi dell'organizzazione di servizi di orientamento professionale e di studio. (Per saperne di più sulla metodologia di preparazione e conduzione dell'evento, clicca qui: <https://theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-café-method/>)

Il processo del World Cafe varia a seconda degli obiettivi e degli obiettivi prefissati. Ma le fasi principali possono essere distinte:

1. 5 minuti. Organizzazione del lavoro. I partecipanti invitati vengono divisi in gruppi (4-5 persone), ogni gruppo riceve un foglio di lavagna a fogli mobili e un pennarello per annotare le idee, e i partecipanti vengono introdotti alle regole del lavoro.
2. 60 minuti. Lavoro di gruppo. Ci sono tre turni di 20 minuti, dopo i quali tutti i membri del gruppo, tranne il «desk host», si spostano su un altro desk, «il desk host» accoglie il gruppo

successivo e comunica loro le conclusioni del round precedente. Nel preparare le loro conclusioni, i partecipanti dovrebbero rispondere alle seguenti domande (ad esempio):

3.

- Quali nuove direzioni sono state suggerite durante la discussione per i servizi di orientamento al lavoro e allo studio per organizzare l'inclusione e prevenire l'abbandono scolastico degli studenti?
- Se potessi scegliere un solo modo per organizzare servizi di orientamento professionale e di formazione per l'inclusione e la prevenzione dell'abbandono, quale sarebbe?
- Qual è il problema più importante nell'organizzazione del lavoro di orientamento professionale?
- Qual è l'«essenza» di tutti i modelli (campioni, esempi, scoperte...) che hai ricevuto o in che modo ci hanno ispirato?
- Quali nuove direzioni introdurrete nell'organizzazione dei servizi di orientamento professionale e di formazione per l'inclusione e la prevenzione dell'abbandono scolastico?
- Che cosa sai e comprendi adesso sull'organizzazione di servizi di consulenza professionale e formazione per renderli inclusivi e prevenire gli abbandoni a seguito della discussione?

3.10 minuti. Presentazione dei risultati, sintesi dei risultati

Unità 4.2: Ripartizione dei ruoli e dei compiti in materia di consulenza e supporto alla carriera

Tema 4.2.1. Suddivisione dei ruoli e dei compiti in materia di consulenza e supporto alla carriera

Introduzione

L'importanza di personale adeguatamente formato e qualificato per la consulenza e l'assistenza alla carriera dovrebbe riflettersi nella visione sull'orientamento e il sostegno alla carriera, che comprende una serie di principi etici che devono essere seguiti dai responsabili di questo settore. Tra queste, la necessità che il personale della scuola di formazione professionale disponga delle qualifiche adeguate a fornire consulenza professionale generale e per svolgere compiti o ruoli specializzati (ad esempio, lavorare con gruppi specializzati); la partecipazione alla formazione, lo sviluppo professionale continuo finalizzato sia all'approfondimento delle conoscenze che all'avanzamento di carriera.

Lo sviluppo della carriera dovrebbe essere parte integrante dell'istruzione e della formazione per tutti i partecipanti al processo educativo. A tal fine, i dirigenti, gli insegnanti e il personale delle istituzioni educative dovrebbero essere coinvolti nell'approfondimento della comprensione

dei diversi tipi di consulenza professionale, che contribuiranno alla consapevolezza dell'importanza di promuovere i servizi di carriera tra gli studenti. Si sottolinea inoltre il fatto che l'orientamento professionale, lo sviluppo delle competenze professionali e lo sviluppo della carriera sono responsabilità di tutti, non solo prerogativa di coloro che lavorano nel campo della consulenza professionale. È anche importante fornire uno sviluppo professionale continuo nel loro campo per garantire che i dipendenti siano consapevoli di ciò che sta accadendo nella loro professione e sviluppino connessioni utili con altri professionisti e professionisti.

Gli erogatori di IFP sono invitati a discutere e considerare quali settori di consulenza e sostegno alla carriera sono più efficaci nel contesto dell'organizzazione di un'istruzione inclusiva e della prevenzione dell'abbandono scolastico:

- a) quali ruoli di consulenza e supporto alla carriera sono più efficaci nel contesto dell'istruzione inclusiva e della prevenzione dell'abbandono scolastico;
- b) quali compiti svolgono.

Risultato

Alla fine di questa attività di 90 minuti, i partecipanti avranno una migliore comprensione dei ruoli e delle responsabilità della consulenza e del supporto alla carriera per garantire un apprendimento inclusivo e prevenire l'abbandono scolastico.

Pubblico

Gli erogatori di IFP coinvolti nell'IFP iniziale o continua. L'attività può essere utilizzata con

- a) gruppi fino a 32 partecipanti
- b) gruppi più piccoli.

Approccio

10 minuti. Introduzione alla divisione dei ruoli e delle responsabilità nella consulenza e nel supporto alla carriera, con particolare attenzione all'inclusione e alla prevenzione dell'abbandono.

30 minuti. Lavorare in gruppi di 6-10 persone. I partecipanti discutono le possibili opzioni per la distribuzione dei ruoli e dei compiti nella consulenza e nel supporto alla carriera durante

l'esercizio della mappa mentale. Una mappa mentale è uno schema (diagramma) di una struttura ad albero (con possibili connessioni tra i rami) che riflette relazioni semantiche o di altro tipo tra informazioni, come parole chiave, ruoli, idee, compiti o altri elementi disposti radialmente attorno alla parola o all'idea principale.

È meglio includere diversi specialisti in ogni gruppo: dirigenti, insegnanti, dipendenti appositamente nominati dell'istituto scolastico; professionisti, psicologi, specialisti coinvolti nell'orientamento professionale e mentori. Ciò consentirà ai partecipanti di discutere se e come ciascuno di loro può evitare che gli studenti abbandonino gli studi senza creare un quadro concettuale dettagliato prima di iniziare il lavoro.

5 minuti. Conclusioni.

45 minuti. La seconda parte dell'esercizio.

20 minuti. Lavorare in gruppi di 3-5 persone. I partecipanti riflettono su come i risultati emersi nella prima parte dell'esercizio sono collegati ai ruoli e alle responsabilità della consulenza e del sostegno alla carriera nelle loro scuole di formazione professionale e su come la loro attuazione avrà un impatto sull'organizzazione dell'apprendimento inclusivo e sulla prevenzione dell'abbandono scolastico. Viene chiesto loro di completare la tabella nella pagina successiva.

15 minuti. Lavoro di coppia, preparazione di raccomandazioni per ruoli e compiti nella consulenza e nel supporto alla carriera.

10 minuti. Conclusioni generali.

La consulenza e il sostegno alla carriera svolgono un ruolo significativo nel prevenire l'abbandono scolastico degli studenti, in quanto garantiscono che gli studenti siano sostenuti nella gestione della loro carriera e che la loro istruzione, formazione e scelte professionali siano adeguate alle loro caratteristiche personali (ad esempio i punti di forza, lo stile di apprendimento, l'attitudine alle occupazioni pertinenti, ecc.). Quando si implementano ruoli e compiti diversi, ci sono considerazioni importanti da tenere a mente per utilizzare la consulenza e il supporto professionale in modo efficace per l'inclusione e prevenire l'abbandono. Offriamo diversi suggerimenti per rispondere a queste considerazioni:

Suggerimenti per ruoli e compiti nella consulenza e nell'assistenza alla carriera	Soluzioni formulate durante la costruzione della Mappa Mentale	In che modo questa decisione influisce sull'inclusione e sulla prevenzione degli abbandoni
La direzione dell'istituto scolastico organizza il lavoro delle unità strutturali responsabili dell'orientamento professionale		
La direzione dell'istituto scolastico coinvolge tutti i dipendenti nella consulenza e nel supporto alla carriera, definendo il ruolo e la responsabilità di ciascuno per la risoluzione positiva di questi problemi		
Gli operatori con qualifiche adeguate conducono corsi di formazione professionale, consultazioni e aiutano a stabilire l'interazione con		

<p>le parti sociali e le istituzioni regionali</p>			
<p>Esperti di consulenza professionale o altri specialisti che lavorano nei servizi di orientamento professionale forniscono consulenze sull'orientamento professionale, informazioni sui programmi di formazione e sviluppo esistenti</p>			
<p>I dipendenti appositamente nominati dell'istituto scolastico forniscono informazioni sulla carriera e conducono la profilazione primaria; forniscono servizi di pianificazione della carriera tenendo conto delle esigenze dei datori di lavoro e delle capacità individuali e personali degli studenti, elaborando piani individuali e traiettorie di sviluppo della carriera con supporto psicologico e pedagogico per la loro attuazione</p>			

<p>Gli psicologi sono responsabili dello svolgimento di attività di sviluppo delle competenze di gestione della carriera, della conduzione e dell'interpretazione di test psicometrici e specialistici, di sondaggi tra gli studenti e di diagnostica professionale per aiutare a determinare le attitudini per le attività professionali pertinenti</p>			
<p>Gli insegnanti dell'istituto scolastico forniscono informazioni e consigli sulla carriera in materia di istruzione, formazione e sviluppo professionale; svolgono attività di orientamento professionale</p>			
<p>Gli insegnanti assicurano la formazione dei concetti di successo professionale, l'orientamento professionale e lo sviluppo delle competenze professionali durante il curriculum</p>			
<p>I datori di lavoro forniscono orientamento professionale, consulenza sulle carriere, sull'occupazione e sull'attuale mercato del lavoro, sull'istruzione professionale e sui programmi di sviluppo delle competenze richiesti dai datori di lavoro e</p>			

supporto nella ricerca di lavoro per gli studenti			
I vostri suggerimenti			
I vostri suggerimenti			

Modulo 5: Collaborazione e informazione**Appx 15 ore**

Unità 5.1: Collaborazione con i genitori

Attività 1. Cambiare prospettiva, conoscere e comprendere (2.15 h)

Contesto

Per attuare strategie volte alla costruzione di un'efficace relazione scuola-famiglia, potrebbe essere utile comprendere gli approcci comunicativo-relazionali degli insegnanti nei confronti dei genitori e i comportamenti dei genitori associati a specifici modelli genitoriali. Sulla base della letteratura esistente, sono stati definiti i seguenti elementi:

- i tre modelli genitoriali più comuni e i relativi comportamenti quando gli insegnanti comunicano le valutazioni positive o negative dei propri figli;
- le caratteristiche e i rischi dei tre principali approcci comunicativi dei docenti.
- Suggerimenti per l'applicazione di strategie di coping per evitare i conflitti, gestirli e rafforzare il rapporto scuola-famiglia.

Risultati

I partecipanti saranno in grado di: 1) riconoscere il proprio stile e applicarlo in modo più efficace in base ai genitori con cui hanno a che fare; 2) applicare strategie da utilizzare in base ai diversi stili genitoriali per gestire i conflitti e rafforzare la relazione.

Pubblico

Gli insegnanti dell'IFP coinvolti nell'IFP iniziale o continua. L'attività può essere utilizzata con gruppi di massimo 32 partecipanti. Può essere utilizzato anche con gruppi più piccoli.

Approccio

L'attività si articola in due macro-fasi:

Fase: 1.1 Quale approccio comunicativo adottati con i genitori? (1 h)

A. Stimolazione: proporre i diversi approcci solo con la descrizione delle caratteristiche, senza mostrare la parte sui rischi (10 minuti).

B. Contestualizzazione: lavoro in coppia (20 minuti), i partecipanti discutono i loro approcci e le loro caratteristiche principali.

C. Riflessione: dopo il lavoro di coppia, lavoro di gruppo in plenaria (30 minuti): Domande guida: *Pensi che ci siano rischi associati a ciascuno di questi approcci? Quali sono?*

Mostrare i potenziali rischi associati a ciascun approccio, feedback e conclusioni (15 min)

L'approccio "comunicazione genitoriale" si riferisce a un approccio in cui gli insegnanti comunicano con i genitori in un modo che riflette comprensione, cura e un legame familiare.

Caratteristiche

1. Gli insegnanti si impegnano in conversazioni cordiali e affettuose con i genitori, mostrando empatia e comprensione per la situazione della famiglia.
2. Gli insegnanti possono optare per incontri informali o discussioni davanti alla scuola.
3. Gli insegnanti esprimono cura e preoccupazione per il benessere dello studente, assicurandosi che i genitori si sentano supportati nell'affrontare le sfide che il loro figlio potrebbe affrontare.
4. Gli insegnanti lavorano con i genitori per definire gli obiettivi educativi dello studente, tenendo conto dei contributi e delle aspirazioni di entrambe le parti.

Rischi

1. Rafforzamento della dipendenza del genitore dalle decisioni dell'insegnante. L'azione dei genitori e la mobilitazione delle risorse potrebbero essere limitate e inibite; l'autonomia decisionale dei genitori che si basa sul contributo dell'insegnante potrebbe essere limitata; potenziale tendenza a sostituire i ruoli educativi.
2. Mancanza di comunicazione strutturata, che può anche scoraggiare i genitori dal partecipare a riunioni formali.
3. Sensazione di disagio e sopraffazione da parte di alcuni genitori, che può ostacolare la collaborazione su questioni più impegnative.
4. Rischio di offuscamento dei confini professionali, che implica un rischio per l'equilibrio tra supporto e distanza professionale

L'approccio "comunicazione direttiva" prevede indirizzi, istruzioni o indicazioni chiare ed esplicite da parte degli insegnanti che si presentano come rappresentanti della scuola, dando più importanza alla dimensione istituzionale che a quella relazionale

Caratteristiche

1. La comunicazione è prevalentemente diretta e giudicante, con un approccio meno personale e affettuoso.
2. Ci si concentra sulla comunicazione finalizzata principalmente a trasmettere informazioni essenziali sul rendimento scolastico e sul comportamento dello studente, piuttosto che creare un'atmosfera familiare.
3. Ruolo centrale della valutazione da parte degli insegnanti che forniscono valutazioni o feedback diretti.

4. Utilizzo di canali di comunicazione formali (quasi esclusivamente), come riunioni programmate e relazioni ufficiali

Rischi

1. Con un tale approccio, i genitori possono provare sentimenti di incapacità di sostenere compiti educativi e di apprendimento, evitando gli incontri con l'insegnante o il confronto a causa della paura di giudizi negativi.
2. I genitori potrebbero percepire l'approccio come autoritario e reagire in modo difensivo, generando resistenza.
3. L'enfasi sulla dimensione istituzionale e sui giudizi può scoraggiare il coinvolgimento attivo dei genitori nella vita scolastica dei figli. I genitori potrebbero sentirsi emarginati o trascurati.
4. Nelle situazioni in cui gli studenti affrontano difficoltà o sfide, un approccio eccessivamente diretto potrebbe non facilitare una collaborazione efficace tra insegnanti e genitori nell'affrontare tali questioni

La "Comunicazione Competente" favorisce un ambiente in cui la relazione educativa è funzionale, mirando al raggiungimento di obiettivi condivisi attraverso un'efficace collaborazione tra insegnanti e genitori.

Caratteristiche:

1. Utilizzo di strumenti tecnici ed empatici, supportando i genitori nella promozione delle potenzialità del proprio figlio.
2. La relazione è vista come collaborativa, con l'insegnante che riconosce il genitore come una risorsa piuttosto che un problema.
3. Prevalentemente collaborativo, nel rispetto dell'autonomia decisionale del genitore.
4. Eventuali problematiche vengono segnalate e gestite, evidenziando la competenza genitoriale.

Rischi

1. Rafforzamento della dipendenza del genitore dal sostegno e dai consigli dell'insegnante, trascurando la propria autonomia educativa
2. Una pressione indiretta potrebbe essere esercitata sul genitore, che potrebbe sentirsi obbligato a seguire la guida dell'insegnante anche se non è d'accordo.
3. I genitori potrebbero aspettarsi un eccessivo coinvolgimento e interferenza da parte dell'insegnante nella vita familiare.

Fase: 1.2 Quali strategie relazionali sono più efficaci con i genitori dei tuoi studenti? (1.15 ore)

R. Riflettere: con quali genitori abbiamo a che fare?

Lavora in gruppi da 4 a 8 partecipanti (15 min): pensa ai genitori dei tuoi studenti e a come si relazionano con i loro figli e con te come insegnanti.

- Domande guida: come si comportano con i loro figli? Come si comportano quando dici loro che i figli hanno ottenuto una buona valutazione? E come si comportano quando i figli ricevono una valutazione negativa?

B. Comprendere:

-Il facilitatore mostra le Schede con i tre stili genitoriali più comuni (Scheda 1) e le Schede con le reazioni/comportamenti più comuni (Scheda 2); (15 minuti)

- Lavorare in gruppo (4-8 persone), associando ad ogni stile il profilo comportamentale presentato sulla base dell'esperienza dei partecipanti con i genitori dei propri alunni (15 minuti)

NOTA PER IL FACILITATORE: Le "Schede 2" qui sotto sono presentate con un'intestazione che si riferisce allo stile genitoriale e con colori diversi. Tuttavia, per stimolare la riflessione, è consigliabile rimuovere l'intestazione e i colori che li contraddistinguono. Incoraggia i partecipanti a concentrarsi sul contenuto e sui concetti piuttosto che essere influenzati da segni grafici

C. Agire definendo strategie efficaci:

- Il facilitatore mostra le Schede (Scheda 3) con le strategie per costruire una relazione efficace con tutti e tre gli stili genitoriali (10 minuti)
- Lavoro di gruppo in plenaria, discussione sulle strategie efficaci presentate e quelle riferite all'esperienza dei partecipanti (20 minuti)

Domande guida: ciò che fai di solito riflette qualcuna di queste strategie? Può farci un esempio concreto di un contesto in cui avete applicato alcune di queste strategie? Quali altre strategie avete adottato che si sono rivelate particolarmente efficaci, e con quale "tipo" di genitori?

• AUTORITARIO_Scheda 1

Lo stile genitoriale autoritario è essenzialmente giudicante: valuta, corregge e impone. I genitori autoritari impongono regole ai loro figli e richiedono comportamenti specifici. Appaiono distaccati e raramente incoraggiano l'espressione delle opinioni dei loro figli.

• PERMISSIVO_Scheda 1

Uno dei tratti dello stile genitoriale permissivo è l'iperprotezione mostrata nei confronti dei figli. Questi genitori hanno basse aspettative nei confronti dei loro figli per quanto riguarda le regole e la disciplina. I figli vengono consultati sulle decisioni e vengono spiegate loro le ragioni alla base delle regole familiari. I genitori permissivi sono incapaci di mettere in atto forme dirette di sana disciplina; stabilire regole di disciplina ai loro figli equivarrebbe a non amarli. I figli che crescono in questa atmosfera tendono a sviluppare una bassa determinazione e poco interesse nel raggiungere gli obiettivi

- **AUTOREVOLE_Scheda 1**

Sono genitori che, con il loro figli, tendono a spiegare la logica alla base di regole e norme; l'adozione di regole è flessibile e adeguata alla situazione; l'atteggiamento è di benevolenza nei confronti dei figli. Pur imponendo la disciplina in modo fermo e deciso, comunicano ai figli le ragioni dei loro comportamenti e articolano le loro scelte educative.

- **AUTORITARIO_Scheda 2**

Nel caso di una valutazione positiva, non sembrano apprezzare né il lavoro dell'insegnante né gli sforzi accademici compiuti dal figlio. Invece, accettano il contenuto della comunicazione come qualcosa di scontato, atteso e naturale.

In caso di valutazione negativa, o anche non del tutto soddisfacente, possono diventare critici nei confronti della scuola o ostili nei confronti dell'insegnante. Possono esprimere il loro disappunto attraverso il sarcasmo o la critica aperta della competenza dell'insegnante. Percepiscono la valutazione negativa come un attacco diretto al loro stile genitoriale; Ciò che non possono accettare è un danno alla loro immagine percepita di perfetti genitori. La loro presenza a scuola ha lo scopo di sottolineare ciò che non funziona.

- **PERMISSIVO_Scheda 2**

Nel caso di valutazioni positive da parte degli insegnanti, tendono ad esprimere apprezzamento per il successo del figlio e ad attribuire il merito del successo principalmente al figlio stesso, sottolineando la loro

autonomia e capacità di fare le proprie scelte. Potrebbero sminuire la rilevanza di una valutazione positiva sottolineando che le valutazioni scolastiche non sono l'obiettivo primario o cruciale nella vita del figlio.

Nel caso di valutazioni negative degli insegnanti, i genitori permissivi hanno un obiettivo: la difesa incondizionata del proprio figlio, in quanto non sono emotivamente disponibili a comprendere eventuali difficoltà, sia in termini di apprendimento che di relazioni. Possono ritenere che le valutazioni negative siano ingiuste o che non rappresentino accuratamente le capacità del figlio; Possono attribuire le difficoltà a fattori esterni, contestare i metodi di insegnamento o minimizzare l'importanza delle valutazioni negative, sottolineando che i risultati accademici non sono l'unico indicatore del successo del figlio.

I genitori permissivi sviluppano un rapporto di dipendenza con gli insegnanti. Questa può essere un'espressione di passività che delega all'insegnante la responsabilità educativa primaria dell'apprendimento del proprio figlio. Possono essere meno inclini a partecipare attivamente a riunioni o eventi scolastici.

• **AUTOREVOLE _Scheda 2**

In caso di valutazioni positive, sottolineano l'importanza delle esperienze e degli apprendimenti acquisiti lungo il percorso. Mostrano gratitudine per l'istruzione ricevuta e il sostegno fornito dalla scuola e dagli insegnanti. Riconoscono l'importanza della collaborazione scuola-famiglia per il successo del figlio.

In caso di valutazioni negative, chiedono informazioni dettagliate sull'area di apprendimento in cui il figlio ha ricevuto una valutazione negativa per comprendere meglio le ragioni alla base di tale valutazione; e vedono la valutazione negativa come un'opportunità di

miglioramento e crescita.

- **AUTORITARIO_Scheda 3**

L'insegnante di fronte ad un genitore con uno stile educativo autoritario dovrebbe cercare di non raccogliere le sfide e tentare la proposta di una dimensione relazionale accogliente della sofferenza di questi genitori, che hanno esperienze di bassa autostima, svalutazione e ansia.

Enfatizzare le risorse positive dello studente, dal momento che, molte volte, la scuola del figlio rappresenta, per questo tipo di genitore, un luogo di riscatto e di possibile affermazione e conferma delle proprie capacità, attraverso il successo del figlio.

Comprendere il punto di vista del genitore autoritario, ascoltare le sue preoccupazioni e prospettive, mostrare empatia e rispetto, anche se ci sono differenze di opinione. **Incoraggiare a condividere il loro punto di vista attraverso domande aperte.**

Spiegare in modo chiaro e rispettoso la logica alla base delle decisioni prese, evitando di adottare uno stile altrettanto autoritario nella risposta. L'obiettivo da raggiungere è quello di **far capire loro che le decisioni degli insegnanti si basano su un'attenta osservazione e valutazione.**

Fornire informazioni basate su studi e ricerche sull'efficacia di stili genitoriali equilibrati per mostrare come un approccio che combina l'autorità con il supporto emotivo può produrre risultati positivi.

Tenere riunioni regolari per discutere i progressi dello studente, consentendo ai genitori di esprimere le loro preoccupazioni.

Collaborare ai piani di apprendimento, coinvolgendoli nella creazione di piani di apprendimento personalizzati

per il figlio.

- **PERMISSIVO_Scheda 3**

Di fronte a un genitore che utilizza uno stile genitoriale permissivo, **l'insegnante non dovrebbe accettare alcuna forma di delega educativa** ma dovrebbe lavorare per promuovere le capacità genitoriali, cercando di attivare possibili risorse.

Stabilisci aspettative chiare sul ruolo del genitore nell'educazione del figlio. Sottolinea l'importanza della struttura, della coerenza e del rinforzo positivo nella promozione di un ambiente di apprendimento favorevole.

Organizzare workshop/sessioni informative e formative specificamente adattate agli stili genitoriali permissivi. Fornisci approfondimenti su strategie genitoriali efficaci, sull'importanza dei limiti e sulla promozione di un ambiente di apprendimento di supporto a casa.

Fornire esempi di successo di come una combinazione di autonomia e guida dei genitori abbia portato al successo scolastico e allo sviluppo positivo di altri studenti.

Enfatizzare l'importanza dei limiti e delle regole, evidenziando come i limiti e le routine strutturate in casa possano promuovere la responsabilità e la maturità del figlio. Sottolinea l'importanza della coerenza tra l'ambiente domestico e quello scolastico.

Sviluppare un piano di coinvolgimento graduale per i genitori, riconoscendo che alcuni potrebbero aver bisogno di un approccio più progressivo, identificando i passi pratici che possono essere implementati nel

tempo.

Evidenzia eventuali cambiamenti positivi nel coinvolgimento o nell'approccio genitoriale del genitore.

Collaborare ai piani di apprendimento, coinvolgendoli nella creazione di piani di apprendimento personalizzati per il figlio

Fornire suggerimenti educativi che bilancino l'autonomia del figlio con una guida più attiva dei genitori.

• **AUTOREVOLE _ Scheda 3**

Quando l'insegnante ha a che fare con un genitore con uno stile genitoriale autorevole, tipicamente caratterizzato da un equilibrio tra calore e fermezza, può adottare alcune strategie per promuovere una collaborazione efficace e il benessere dello studente

Coinvolgimento nel processo educativo, invitando il genitore a partecipare attivamente. Chiedi il loro contributo sugli obiettivi educativi e sulle strategie di insegnamento.

Coinvolgere il genitore nei processi decisionali relativi al figlio, quando appropriato. Ciò può includere scelte curriculari o decisioni di gestione del comportamento.

Se appropriato, **fornire informazioni sulle risorse di supporto disponibili** nella comunità o nella scuola, come i servizi di consulenza o il tutoraggio.

L'obiettivo è quello **di rafforzare una partnership già positiva tra la scuola e il genitore**, mettendo in primo piano il benessere e il successo scolastico dello studente.

Attività 2: Coinvolgere i genitori considerandoli esperti dei loro figli (2h)

Contesto: Coinvolgere i genitori, in particolare quelli che tendono a partecipare poco o per niente alla vita scolastica dei loro figli, valorizzano la loro conoscenza dei figli come un'importante fonte di informazioni e apprendimento per gli insegnanti.

Risultato

I partecipanti saranno in grado di applicare strumenti pratici per coinvolgere i genitori in modo più significativo nel processo educativo e innovare le loro attuali pratiche di coinvolgimento migliorando le prospettive dei genitori come esperti dei loro figli.

Pubblico:

Gli insegnanti dell'IFP coinvolti nell'IFP iniziale o continua. L'attività può essere utilizzata con gruppi di massimo 32 partecipanti. Può essere utilizzato anche con gruppi più piccoli.

Approccio

L'attività si compone di 4 step, oltre all'introduzione e alle conclusioni (2 h)

1. Presentazione dell'obiettivo e della struttura dell'attività (10 min)
2. Condivisione di esperienze (20 min)

In piccoli gruppi da 4, gli insegnanti condividono le esperienze positive e le sfide incontrate nel coinvolgere i genitori, evidenziando le strategie che hanno funzionato;

3. Presentazione e analisi di casi di successo (25 minuti)

Analisi di casi di altre scuole che hanno implementato con successo iniziative coinvolgenti con i genitori;

Discussione sulle ragioni del successo di queste iniziative;

Di seguito sono riportati alcuni esempi di storie di successo.

4. Simulazione di incontri genitori-insegnanti (30 minuti)

A coppie, gli insegnanti simulano un incontro genitore-insegnante in cui si esercitano con domande che migliorano le prospettive familiari (15 minuti).

Discussione collettiva su come le dinamiche delle simulazioni possano essere integrate nella pratica quotidiana (15 minuti).

Di seguito sono riportati alcuni esempi di domande.

5. Costruire un piano di coinvolgimento dei genitori (30 minuti)

Gli insegnanti lavorano in gruppi da 4 per definire idee per piani di coinvolgimento dei genitori (15 minuti);

Ogni gruppo presenta brevemente il proprio piano e lo condivide con il resto dei partecipanti (15 minuti)

6. Conclusioni (5 minuti)

Griglia di domande per dare valore al punto di vista dei genitori

Storia della famiglia ed esperienze

1. Ci sono tradizioni familiari o esperienze personali che pensi possano influenzare l'apprendimento di tuo figlio? Vorrei saperne di più sulla storia della tua famiglia.
2. Parliamo un po' delle radici della tua famiglia. Ci sono esperienze passate che pensi siano rilevanti per capire meglio tuo figlio?

Aspettative

3. Ci sono obiettivi specifici che vorresti raggiungere durante l'anno scolastico?
4. Come posso contribuire al raggiungimento di questi obiettivi?

Interessi familiari

5. Quali sono le passioni e gli interessi della tua famiglia?

- 6.** C'è qualcosa che tuo figlio ama particolarmente e che possiamo includere nell'ambiente scolastico

Competenze familiari

- 7.** Quali abilità pratiche può imparare tuo figlio da te a casa? Ad esempio, la cucina, il giardinaggio o altre abilità manuali.
- 8.** Quante lingue si parlano in famiglia? Come possiamo valorizzare e rispettare la diversità linguistica nella vita educativa di tuo figlio?

Tradizioni educativo-culturali

- 9.** Ci sono pratiche educative e/o culturali legate all'educazione nella tua famiglia? Vorrei capire meglio come posso rispettarli e integrarli.
- 10.** Come possiamo integrare queste pratiche/esperienze nella progettazione educativa?

Esempi di storie di successo di coinvolgimento dei genitori

Storia di successo 1

Una scuola ha creato una piattaforma per consentire ai genitori di condividere le loro esperienze, competenze e suggerimenti sull'adolescenza e sull'educazione dei loro figli. Gli insegnanti partecipano attivamente a queste sessioni, ascoltano il punto di vista dei genitori e adattano le strategie educative in base alle informazioni ricevute

Storia di successo 2

Una scuola ha implementato laboratori interattivi in cui i genitori hanno l'opportunità di condividere le loro competenze con gli studenti. Ogni genitore è stato invitato a condurre un breve workshop su un argomento di propria competenza. Gli insegnanti hanno facilitato queste sessioni, incoraggiando la partecipazione attiva degli studenti e promuovendo il rispetto per le competenze dei loro genitori.

Storia di successo 3

Una scuola ha trasformato i tradizionali incontri genitori-insegnanti in conferenze interattive. Durante queste conferenze, i genitori hanno avuto l'opportunità di presentare brevemente i punti di forza, gli interessi e le sfide dei loro figli. Gli insegnanti hanno utilizzato queste informazioni per personalizzare ulteriormente gli approcci educativi.

Attività 3: Adottare un approccio relazionale supportivo e sensibile con le famiglie svantaggiate (3h)

Contesto: Per facilitare la creazione di partenariati con famiglie svantaggiate, è importante creare relazioni che facciano leva sulle cosiddette norme culturali interdipendenti in cui non solo il singolo studente, ma l'intero contesto familiare è al centro.

Risultato

I partecipanti saranno in grado di: sostenere concretamente la partecipazione di famiglie svantaggiate; applicare strumenti basati sull'approccio partecipativo incentrato sulla famiglia.

A chi è rivolto: Insegnanti dell'IFP

Approccio

L'attività si compone di un momento introduttivo e di due esercizi (incontri docente-genitori incentrati sulla famiglia, simulazione di scenari e giochi di ruolo)

Introduzione (20 min., sessione plenaria): stimolare la riflessione degli insegnanti sulle implicazioni per le scuole di formazione professionale nel coinvolgimento di genitori con norme prevalentemente interdipendenti.

Genitori svantaggiati	Genitori non svantaggiati
Norme culturali interdipendenti	Norme culturali indipendenti
PARTECIPAZIONE	
<p>Partecipazione della famiglia allargata</p> <p>I genitori possono preferire la partecipazione allargata della famiglia alle decisioni educative e di sostegno, poiché concepiscono l'educazione come uno sforzo collettivo.</p> <p>→ Esempio: i genitori potrebbero preferire che anche i nonni o gli zii partecipino alle riunioni/attività scolastiche.</p> <p>❖ Partecipazione allargata focalizzata sui bisogni della famiglia nel suo</p>	<p>Partecipazione personale</p> <p>I genitori possono preferire una maggiore partecipazione individuale focalizzata sulle esigenze specifiche del figlio.</p> <p>□ Esempio: i genitori potrebbero preferire che solo loro partecipino alle riunioni scolastiche e abbiano conversazioni confidenziali con gli insegnanti in cui parlano dei bisogni e dei risultati dei loro figli e non dei bisogni relazionali, emotivi e comportamentali del gruppo di pari in cui i figli sono inseriti.</p> <p>❖ Partecipazione individuale, focalizzata sulle esigenze</p>

insieme	specifiche del singolo studente.	
COMUNICAZIONE GENITORI/SCUOLA e viceversa		
<p>Comunicazione indiretta attraverso legami sociali e relazioni strette con altri genitori, magari della stessa comunità (nel caso dei migranti) o che hanno esperienze simili alle loro. La fiducia potrebbe basarsi sulla condivisione di esperienze comuni.</p> <p><input type="checkbox"/> Esempio: i genitori potrebbero essere più disposti a comunicare apertamente con la scuola all'interno di gruppi di apprendimento tra pari (genitori più esperti e meno esperti) dove possono scambiarsi</p>	<p>Comunicazione diretta e formale in ambienti più standardizzati e metodi istituzionali, focalizzata soprattutto sugli obiettivi e sulle aspettative individuali nei confronti dello studente</p> <p><input type="checkbox"/> Esempio: un genitore può preferire incontri a scuola e individuali con gli insegnanti per discutere dei progressi personali del proprio figlio, comunicazioni sul registro di classe o attraverso i canali ufficiali</p>	

<p>informazioni sulla scuola, condividere preoccupazioni e aspettative. Questa impostazione potrebbe farli sentire più a loro agio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Comunicazione indiretta, basata sulle relazioni. 	<p>della scuola</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Comunicazione diretta, focalizzata sugli obiettivi individuali. 	
COINVOLGIMENTO		
<p>Coinvolgimento collettivo/comunitari o nelle attività scolastiche</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Esempio: i genitori potrebbero preferire attività che coinvolgano più famiglie, come eventi collettivi o iniziative di gruppo ❖ I genitori svantaggiati possono avere maggiori probabilità di 	<p>Coinvolgimento selettivo nelle attività scolastiche</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Esempio: i genitori possono decidere di impegnarsi solo in eventi o attività direttamente correlati agli interessi specifici del figlio ❖ I genitori possono essere più propensi a 	

essere coinvolti nella comunità scolastica come gruppo.

voler essere coinvolti nella scuola solo per attività limitate in linea con le aspirazioni e le esigenze dei loro figli, e non dovendo necessariamente interfacciarsi con i genitori di altri studenti.

Attività 4: Simulazione di due scenari di incontri insegnante-genitore centrati sulla famiglia per promuovere la relazione centrata sulla famiglia (1.10 h)

1. (Tot. 20 min) Simulazione dello scenario. Di seguito vengono presentati due scenari, che è consigliabile utilizzare entrambi per generare più dinamiche e informazioni dettagliate per l'analisi.

Formare gruppi di 4 persone: 1 persona interpreta l'insegnante; 1 persona interpreta il genitore; le altre 2 persone osservano e prendono appunti. Agli osservatori viene fornita una griglia di domande guida utili per mettere a fuoco i punti più importanti; le domande devono essere lette prima di iniziare l'esercizio e saranno riprese nella fase successiva.

2. (20 minuti) Ogni gruppo analizza le risposte del genitore e il modo in cui l'insegnante ha gestito la conversazione (in gruppi di 4) sulla base delle risposte alle domande guida.
3. (30 minuti) Analisi e discussione in plenaria condotta dal facilitatore. Di seguito, per ciascuno dei due scenari presentati, vengono forniti suggerimenti al facilitatore per strutturare e condurre l'analisi con tutto il gruppo. Sono indicazioni che possono essere arricchite in base alla sensibilità del facilitatore.

Domande guida
1) In che modo l'insegnante ha creato un ambiente aperto e accogliente all'inizio dell'incontro?
2) In che modo l'insegnante ha formulato l'invito alla famiglia a condividere informazioni sul benessere familiare?
3) In che modo l'insegnante ha dimostrato empatia per le esperienze o le difficoltà che la famiglia potrebbe affrontare?
4) L'insegnante ha proposto delle strategie di sostegno basate sulle risposte della famiglia?
5) Come si è concluso l'incontro in modo positivo e inclusivo?
6) L'insegnante ha discusso i prossimi passi o ha pianificato interazioni future in base alle risposte della famiglia?

SCENARIO 1: "Di cosa ha bisogno la tua famiglia?"

Contesto: Un insegnante si prepara a incontrare una famiglia svantaggiata per comprendere meglio le sue esigenze.

Obiettivi: Identificare i bisogni specifici della famiglia; Crea un ambiente aperto in cui la famiglia si senta a proprio agio a condividere.

Insegnante: "Ciao, grazie per essere qui. Vogliamo assicurarci di sostenere la tua famiglia nel miglior modo possibile. Puoi dirci quali sono le principali esigenze della tua famiglia in questo momento?"

Genitore: "Beh, siamo alle prese con le spese scolastiche e a volte è difficile mettere il cibo in tavola".

Insegnante: "Capisco che queste possono essere sfide significative. Siamo qui per aiutarti. Possiamo discutere insieme di come possiamo ridurre l'onere delle spese scolastiche e se c'è qualche sostegno aggiuntivo che sarebbe utile?"

Genitore: "Sì, sarebbe davvero utile. Non so se ci sono programmi di assistenza finanziaria o risorse per comprare attrezzature (libri, costi di trasporto pubblico) per venire a scuola.

Insegnante: "Grazie per aver condiviso questo con noi. Esploreremo sicuramente tutte le opzioni disponibili e cercheremo di trovare soluzioni. Vorrei anche chiederti se c'è qualcos'altro su cui la scuola potrebbe concentrarsi per migliorare la tua esperienza"

Guida all'analisi dello Scenario 1 guidata dal facilitatore:

Risposta dei genitori: "Beh, siamo alle prese con le spese scolastiche e a volte è difficile mettere il cibo in tavola".

Analisi:

- Il genitore fornisce una risposta chiara e specifica, indicando le sfide finanziarie legate alle spese scolastiche e al benessere alimentare della famiglia.
- L'insegnante dimostra apertura e accettazione della condivisione delle difficoltà da parte del genitore.

Risposta del genitore: "Sì, sarebbe davvero utile. Non so se ci sono programmi di assistenza finanziaria o risorse per comprare attrezzature (libri, spese di trasporto pubblico) per venire a scuola"

Analisi:

- Il genitore si dichiara disposto a ricevere sostegno e chiede informazioni specifiche sui programmi e sulle risorse di assistenza finanziaria.
- L'insegnante risponde con empatia e apertura, promettendo di esplorare le opzioni disponibili.

Domanda dell'insegnante: "Vorrei anche chiederti se c'è qualcos'altro su cui la scuola potrebbe concentrarsi per migliorare la tua esperienza".

Analisi:

- L'insegnante riconosce l'importanza di considerare i bisogni della famiglia in modo più ampio oltre alle spese scolastiche
- La domanda a risposta aperta indica la volontà di affrontare tutti gli aspetti dei bisogni familiari.

Considerazioni generali:

- L'insegnante gestisce la conversazione con sensibilità, mostrando interesse e disponibilità a sostenere la famiglia in vari ambiti.
- Risponde alle domande specifiche dei genitori e offre un coinvolgimento attivo nell'esplorazione delle soluzioni.

Possibili miglioramenti:

- L'insegnante potrebbe chiedere se la famiglia ha precedenti esperienze con programmi di assistenza finanziaria, per personalizzare ulteriormente il supporto.

- Potrebbe fornire informazioni immediate sui programmi noti e stabilire un follow-up per esplorare ulteriori opzioni.

Attività 5: Gioco di ruolo "Organizzare e gestire incontri con i membri della famiglia allargata" (1.30 h)

Il role-play ha lo scopo di far esercitare agli insegnanti le capacità di invitare e gestire incontri inclusivi, dimostrando sensibilità alle dinamiche familiari e garantendo un ambiente accogliente.

1. (20 minuti) Introduzione al gioco di ruolo, obiettivi, ruoli e regole; distribuzione dei materiali, formazione del gruppo e preparazione al gioco di ruolo.
2. (10 minuti) Giochi di ruolo in gruppi di 4/5 persone: 3 persone giocano e 1 (o 2) osserva;
3. Discussione post-gioco di ruolo:
 - a) (30 minuti) Ogni gruppo analizza il modo in cui l'insegnante ha gestito l'invito e ha creato un ambiente accogliente. Utilizzare le domande di analisi fornite di seguito;
 - b) (30 minuti) Sessione plenaria guidata dal facilitatore per scambiare idee su come adattare l'approccio alle specificità di ogni famiglia. Usa le domande di stimolo fornite di seguito.

I partecipanti sono 3 insegnanti con i seguenti ruoli: Insegnante, Genitore, fratello del genitore (o altro membro della famiglia allargata)

Gioco di ruolo:

Un insegnante organizza un incontro con una famiglia svantaggiata e desidera coinvolgere non solo i genitori, ma anche altri membri della famiglia allargata, come fratelli e zii che vivono insieme.

1. Invito iniziale:

Insegnante: "Buongiorno! Siamo entusiasti di organizzare un incontro per discutere le esigenze della tua famiglia. Vorremmo coinvolgere tutti i membri della famiglia che vogliono partecipare. Hai fratelli o altri membri della famiglia che potrebbero voler partecipare?"

2. Conferma della partecipazione:

Genitore: "Sì, mio fratello è molto coinvolto nella vita di mia figlia. Penso che sarebbe felice di partecipare".

3. Creare un ambiente accogliente:

Insegnante: "Perfetto! Vogliamo che tutti si sentano a proprio agio. Avremo uno spazio dedicato per tutti e faremo in modo che l'incontro sia inclusivo e rispettoso delle prospettive di ognuno"

4. Coinvolgimento attivo:

Fratello: "Sono contento di essere qui, ma non so quanto posso dare il mio contributo. Di solito non sono molto coinvolto nella scuola".

Insegnante: "Apprezziamo molto la tua partecipazione. Ogni prospettiva è preziosa e vogliamo che tu ti senta a tuo agio nel condividere qualsiasi pensiero o preoccupazione".

5. Gestire le dinamiche familiari:

Insegnante: "Se ci sono dinamiche familiari che vogliamo considerare durante l'incontro, fammelo sapere. Vogliamo che questo sia un momento utile per tutti".

6. Conclusione e apprezzamento:

Insegnante: "Grazie ad entrambi per essere qui oggi. Non vediamo l'ora di ascoltare tutti i punti di vista e di lavorare insieme per sostenere la vostra famiglia".

STRUMENTI PER L'ANALISI E LA DISCUSSIONE

- a) Griglia di domande per l'analisi di come l'insegnante ha gestito l'invito e creato un ambiente accogliente
1. In che modo l'insegnante ha mostrato apertura e interesse nell'invitare tutti i membri della famiglia a partecipare?

2. L'insegnante si è assicurata che la famiglia si sentisse libera di includere chiunque desiderasse partecipare?
 3. Ha tenuto conto delle esigenze specifiche della famiglia nel creare un ambiente accogliente?
 4. In che modo l'insegnante ha gestito il coinvolgimento attivo del fratello durante il gioco di ruolo?
 5. In che modo l'insegnante ha sottolineato l'importanza delle diverse prospettive e ha incoraggiato tutti i partecipanti a contribuire?
 6. In che modo l'insegnante ha affrontato le dinamiche familiari, soprattutto quelle che potevano essere delicate o complesse?
 7. Quali strategie ha usato l'insegnante per coinvolgere attivamente i fratelli e fare in modo che si sentissero parte integrante del gruppo?
 8. Ha usato domande aperte e ha incoraggiato la partecipazione?
- b) Domande di stimolo per il facilitatore per la sessione sullo scambio di idee su come adattare l'approccio alle caratteristiche di ogni famiglia.
1. In che modo l'insegnante ha mostrato flessibilità nell'adattare l'approccio in base alle esigenze e alle dinamiche specifiche della famiglia nel gioco di ruolo?
 2. L'insegnante ha suggerito strategie per personalizzare gli inviti in base alle preferenze e alle circostanze di ogni famiglia?
 3. In che modo l'insegnante ha posto l'accento sulla considerazione dei bisogni individuali e sulla discussione aperta su come la scuola possa adattarsi al meglio alle caratteristiche della famiglia?
 4. L'insegnante ha incoraggiato la famiglia a dare un feedback su come rendere l'interazione e la partecipazione più significative?

Unità 5.2: Collaborazione con altre scuole e organizzazioni esterne

Attività 1: Coinvolgimento attivo della rete territoriale (4.30 h)

Contestl

Rafforzare la collaborazione di una rete territoriale (o anche costruirne di nuove) può aiutare le scuole a generare un maggiore impatto per i loro studenti. Per fare ciò, è necessario creare le condizioni affinché la collaborazione sia un valore aggiunto per tutte le parti coinvolte.

Risultato

I partecipanti saranno in grado di: applicare strumenti a supporto di partenariati con altre scuole/stakeholder esterni; sviluppare partenariati basati sui criteri di qualità di EQAVET.

Pubblico

Insegnanti e dirigenti scolastici dell'IFP.

Approccio

L'attività è strutturata in due fasi: 1) riflessione e autovalutazione delle proprie pratiche di networking territoriale; 2) redigere un piano (di massima) per migliorare la collaborazione esistente e/o costruirne di nuove. Può anche essere condotto in due sessioni.

FASE 1 (2.15 h)

1. Introduzione e distribuzione ai partecipanti della checklist riportata di seguito. La checklist propone gli elementi principali di un partenariato, allineandoli ai criteri EQAVET (20 min);
2. Lavoro in coppia di docenti appartenenti alla stessa scuola (se non ci sono almeno 2 insegnanti appartenenti alla stessa scuola, il lavoro può essere svolto anche individualmente): riflessione/autovalutazione sulle pratiche passate e presenti della propria scuola in collaborazione con altre scuole/stakeholder esterni (45 min)
3. Lavoro di gruppo (4 partecipanti provenienti da scuole diverse) sui risultati e gli approfondimenti significativi emersi (20 min);
4. Sessione plenaria: individuare le criticità e i punti di forza e di maggior impatto emersi; è possibile utilizzare lo strumento di analisi SWOT. (40 minuti)

5. Conclusione (10 min)

Checklist:

1. Governance e leadership:

- Presenza di una leadership chiara e coinvolgente nella gestione delle partnership.
- Coinvolgimento attivo dei dirigenti scolastici e di altre scuole/parti interessate.

2. Pianificazione e progettazione:

- Chiara identificazione degli obiettivi del partenariato.
- Pianificazione strutturata delle attività con tempi e risorse ben definiti.

3. Condivisione e comunicazione delle informazioni:

- Canali di comunicazione chiari e accessibili
- Strategie di comunicazione per coinvolgere attivamente altre scuole/stakeholder.

4. Coinvolgimento delle parti interessate:

- Coinvolgimento attivo dei rappresentanti della comunità, delle imprese locali e di altri stakeholder chiave.
- Meccanismi per raccogliere feedback e valutare il coinvolgimento di altre scuole/stakeholder.

5. Sviluppo professionale:

- Fornire opportunità di sviluppo professionale per insegnanti e membri della comunità.
- Formazione adeguata su come gestire e migliorare i partenariati.

6. Gestione delle risorse:

- Uso efficiente delle risorse finanziarie e umane disponibili.
- Monitoraggio regolare delle risorse per garantire la sostenibilità dei partenariati.

7. Processi di insegnamento e apprendimento:

- Integrazione efficace delle attività di partenariato nel curriculum scolastico.
- Coinvolgimento diretto degli studenti nelle attività pratiche di apprendimento.

8. Garanzia di qualità:

- Implementazione di meccanismi di valutazione e monitoraggio delle attività.
- Utilizzo dei risultati della valutazione per migliorare continuamente le partnership.

9. Inclusione e diversità:

- Garantire che i partenariati siano inclusivi e rispettosi della diversità della comunità.
- Adottare pratiche che promuovano l'accesso equo e l'equità nelle iniziative.

10. Risultati e impatto:

- Monitorare l'impatto delle partnership sulla comunità, sulla scuola e sugli studenti.
- Utilizzare i risultati per adattare e migliorare le iniziative nel tempo.

11. Creazione di reti e cooperazione:

- Partecipazione attiva a reti locali e iniziative di cooperazione.
- Creazione di sinergie con altre istituzioni e organizzazioni del territorio.

12. Sostenibilità:

- Implementazione di strategie per garantire la sostenibilità a lungo termine delle partnership.
- Coinvolgimento nella creazione di politiche locali a sostegno delle iniziative.

FASE 2 (2.15 h)

1. Distribuisi e presenta l'elenco delle domande ai partecipanti. Spiegare ai partecipanti che le domande sono input da utilizzare come linee guida per iniziare a delineare un piano per rafforzare la collaborazione con la rete territoriale. (20 minuti)
2. Lavoro di gruppo (4 persone) (50 min)
3. Condivisione delle bozze dei piani dei vari gruppi per raccogliere feedback, suggerimenti e idee (45 min)
4. Integrazione della bozza di piano sulla base dei suggerimenti/idee forniti dagli altri gruppi e finalizzazione (20 min)

Domande:

- Quali sono i bisogni prioritari che la scuola vuole soddisfare insieme ad altre scuole/stakeholder esterni?
- Quali potrebbero essere le esigenze di altre scuole/stakeholder esterni che la scuola può aiutare a soddisfare?
- Quali contributi chiediamo ad altre scuole/stakeholder esterni? (In che modo gli stakeholder esterni possono aiutarci?)
- Quale potrebbe essere il beneficio di questa collaborazione per altre scuole/stakeholder esterni?
- Quali risorse abbiamo, sia nella scuola che nella comunità, comprese le competenze, le strutture e i finanziamenti, e come possiamo accedere alle risorse degli stakeholder esterni?
- Che tipo di attività possiamo progettare che coinvolgano sia gli studenti che la comunità, promuovendo la collaborazione e l'apprendimento reciproco, considerando anche il contributo degli stakeholder esterni?
- Come possiamo sviluppare progetti realizzabili, considerando le risorse disponibili nella scuola, nella comunità e attraverso il coinvolgimento di stakeholder esterni?
- Come possiamo garantire una comunicazione chiara e regolare con tutte le parti interessate, mantenere la trasparenza sui progressi e coinvolgerle nel processo decisionale?
- Come possiamo valutare regolarmente l'efficacia delle nostre iniziative, raccogliendo feedback da stakeholder esterni per apportare continui miglioramenti?

- Come possiamo sperare che le reti che creiamo siano sostenibili nel lungo periodo, magari attraverso la formazione delle risorse locali o la creazione di meccanismi di finanziamento stabili?
- Quali esperienze, sfide superate e buone pratiche possiamo registrare, coinvolgendo sia la scuola che gli stakeholder esterni, per creare un modello replicabile da condividere con altre comunità?

Di seguito sono riportate alcune tecniche e strumenti per la formazione indicative per tipo di metodologia formativa

- **Casi di studio**

In un esercizio di gruppo, un gruppo di persone in formazione lavora insieme su un determinato scenario o problema per identificare ed esplorare una soluzione. Quindi devono presentare la loro soluzione. Questa tecnica offre ai partecipanti l'opportunità di utilizzare molteplici abilità, dalla risoluzione dei problemi alle capacità di presentazione, nonché di apprezzare le opinioni degli altri e di lavorare efficacemente in team.

- **Presentazione PowerPoint**

La tecnica più nota utilizzata per la formazione in aula sono le presentazioni PowerPoint, che possono essere combinate con qualsiasi altra tecnica di lezione. Un modello di PowerPoint è stato progettato per aiutare i formatori a tenere le loro lezioni in modo efficace. Oltre alle informazioni scritte di base, i PPT includeranno anche stimoli visivi, come immagini, grafici e tabelle, per descrivere e inquadrare meglio l'argomento di interesse.

- **Domande aperte**

Le domande aperte consistono in domande a cui non è possibile rispondere con un unico sì o no, ma che richiedono una risposta sviluppata. Vengono sollevati su una questione dubbia e invitano le persone in formazione a fornire risposte più lunghe per dimostrare la loro comprensione utilizzando le proprie conoscenze e/o sentimenti.

Le domande a risposta aperta tendono anche ad essere più obiettive e meno guidate, fornendo alle persone in formazione il contesto per costruire una risposta in forma libera. In genere iniziano con parole come "Perché" e "Come" o frasi come "Parlami di..." Le domande a risposta aperta sono utili per esaminare in profondità la comprensione e, allo stesso tempo, possono mettere in discussione il ragionamento o il pensiero critico.

- **Domande chiuse**

Le domande e le risposte chiuse consistono nella composizione di domande specifiche che verranno poste alle persone in formazione. Questa tecnica aumenta la partecipazione e

incoraggia l'apprendimento attivo. In questo progetto verranno utilizzati sei diversi formati di domande e risposte chiuse, vale a dire:

- Vero o falso,
- Scelta multipla,
- Risposta multipla,
- Testo a scelta multipla,
- Domande di corrispondenza in sequenza

Il formato Vero o Falso viene utilizzato principalmente per far emergere una differenza cruciale tra due frasi, mentre la scelta multipla chiede allo studente di selezionare l'opzione più appropriata. Le risposte multiple sono come numerose scelte, ma forniscono più di una risposta corretta. I testi a scelta multipla estendono la tecnica della scelta multipla nel contesto di un intero testo con spazi vuoti riempiti da varie scelte fornite. La corrispondenza di sequenza è una procedura che chiede allo studente di abbinare i termini di due gruppi, mentre la Banca di parole consiste in un testo con spazi vuoti e un pool fornito di parole che mirano a essere posizionate nel posto corretto affinché il testo abbia senso. Le domande chiuse sono spesso utilizzate nelle valutazioni, pertanto, questa tecnica è appropriata quando si preparano i corsisti per gli esami.

- **Analisi video**

L'obiettivo principale dell'analisi video è quello di creare risorse che mostrino in modo oggettivo informazioni e fatti chiave su un'attività, che possono essere utilizzati per supportare e migliorare il processo di feedback.

Quando si erogano sessioni di formazione sugli strumenti di analisi video a un gruppo persone in formazione, indipendentemente dal loro livello di istruzione o esperienza, è buona norma basare l'analisi su quattro passaggi principali:

- Presenta il video
- Chiedi ai tirocinanti i messaggi chiave
- Poni domande essenziali e ottieni il feedback dei tirocinanti
- Fornisci ulteriore coaching o feedback

- **Attività autogestita**

In un'attività autogestita, allo studente viene fornito un caso di studio o un altro tipo di sfida e gli viene chiesto di fornire commenti, esprimere opinioni o risolvere un problema. Alla fine viene fornito un feedback per garantire che l'attività sia sufficientemente efficace.

- **Rassegna bibliografica**

La revisione bibliografica, o revisione della letteratura, è un tipo di risorse di revisione. Una revisione bibliografica è un documento accademico che include le conoscenze attuali, compresi i risultati sostanziali, nonché i contributi teorici e metodologici relativi a un particolare argomento. Le revisioni della letteratura sono fonti secondarie e non riportano lavori sperimentali nuovi o originali.

Una revisione della letteratura ha quattro obiettivi principali:

- Esamina la letteratura nell'area di studio prescelta
- Sintetizza le informazioni contenute in tale letteratura in un riassunto

- Analizza criticamente le informazioni raccolte individuando le lacune nelle conoscenze attuali; mostrando i limiti delle teorie e dei punti di vista; e formulando aree per ulteriori ricerche e rivedendo le aree controverse
- Presenta la letteratura in modo organizzato

Una revisione della letteratura mostra una conoscenza approfondita di un argomento.



EQAVET 4-INCLUSION

ULTERIORI INFORMAZIONI: <https://eqavet4inclusion.eu/>

 Folkuniversitetet



DIMITRA
educational organization

REVALENTO
Quality by learning

ilmiofuturo

RINOVA
innovar, crear & regenerar

