

IN-WORK

**Manuale e materiali di training per supervisori, professori, insegnanti
e per i progettisti e personale di staff**

2022-1-IT02-KA220-HED-000087184

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

Indice

| | |
|--|----|
| Introduzione | 3 |
| 1. Lo scopo e gli obiettivi dei programmi di formazione | 6 |
| 2. Gruppi target | 6 |
| 3. La struttura dei corsi di formazione | 8 |
| 4. Contenuto della formazione | 10 |
| 4.1 Il primo modulo: Comprendere i bisogni | 10 |
| 4.1.1 Il lavoro preliminare..... | 11 |
| 4.1.2 Tema No 1: Inclusione..... | 11 |
| 4.1.3 Tema No 2: Cosa sono i “Bisogni Speciali”? | 13 |
| 4.2 Il secondo modulo: La Metodologia | 14 |
| 4.2.1 Tema No 3: Cosa è WIL? | 15 |
| 4.2.2 Tema No 4: Come organizzare WIL? | 16 |
| 4.3 Il terzo modulo: Come coinvolgere gli stakeholders?..... | 17 |
| 4.3.1 Tema no 5: Il coinvolgimento degli stakeholders | 17 |
| 4.3.2 Tema no 6: Workshop..... | 18 |
| 4.4 Il quarto modulo: Valutazione | 20 |
| 4.4.1 Tema no 7: Gli interessi dei partecipanti | 20 |
| 4.4.2 Tema no 8: Piani di valutazione | 21 |
| 5. Formazione per altri stakeholders | 21 |

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

Introduzione

Il progetto IN-WORK mira a esplorare il ruolo dell'università nella promozione di una cultura inclusiva. Ciò avviene sviluppando e sperimentando un modello di intervento che enfatizza le relazioni tra l'università e ambiente esterno, coinvolgendo attivamente gli attori interessati. Questo progetto adotta l'approccio di apprendimento integrato nel lavoro (WIL), che comprende l'apprendimento integrato nel lavoro come stage e tirocini, per facilitare esperienze di apprendimento significative per le persone con bisogni speciali in ambito lavorativo. Le attività del progetto si svolgono sia all'interno che all'esterno del contesto universitario. All'interno dell'università, l'obiettivo è incoraggiare l'uso inclusivo di pedagogie di apprendimento integrate nel lavoro da parte degli educatori e docenti, utilizzando anche le tecnologie online. Il progetto mira a promuovere una cultura inclusiva al di là l'università, coinvolgendo le imprese nella progettazione e nello sviluppo di esperienze di apprendimento. Gli obiettivi del progetto sono i seguenti:

- Rafforzare i legami con la comunità perseguendo obiettivi a breve termine come la co-progettazione di esperienze di apprendimento e obiettivi a medio termine come la promozione di una cultura inclusiva.
- Sostenere l'idea che l'università è un'istituzione educativa per tutti, non solo per gli studenti, collaborando con le parti interessate per co-progettare attività extrascolastiche. L'Università funge anche da ente ospitante per tirocini rivolti a giovani con bisogni speciali provenienti dalle comunità di riferimento.



<https://www.in-work-project.eu>

- Fornire formazione al personale interno all'università per progettare, sviluppare e implementare attività di apprendimento integrate nel lavoro. Ciò favorisce l'integrazione di questi metodi nel normale curriculum universitario, garantendo la sostenibilità del progetto.
- Convalidare l'efficacia dell'approccio e del modello di intervento attraverso test nel mondo reale durante un semestre regolare dell'anno accademico. Questa esperienza pratica consente gli aggiustamenti e i perfezionamenti necessari per soddisfare al meglio le esigenze future del gruppo target.

Il Manuale di formazione e i relativi materiali formativi sono realizzati nell'ambito del progetto Inclusive Communities at Work (IN-WORK). Il progetto adotta il metodo di apprendimento integrato nel lavoro (WIL), che include l'apprendimento basato sul lavoro per supportare le persone con bisogni speciali a intraprendere esperienze di apprendimento significative nel mondo del lavoro. L'obiettivo principale del progetto è progettare e sperimentare un modello di intervento che consentirà alle università di sfruttare le proprie reti di relazione per promuovere una cultura di inclusività e creare attività di apprendimento integrate nel lavoro per giovani con bisogni speciali, sia all'interno che all'esterno dell'università.

Il manuale e i materiali sono progettati per i formatori per aiutarli a pianificare e implementare la formazione per il personale universitario e le altre parti interessate che guidano e supervisionano gli studenti con bisogni speciali nei progetti di apprendimento integrato (WIL). È stato sviluppato anche per supportare tutto il personale delle università e i referenti al di fuori dell'università nella promozione della cultura inclusiva.

È importante che, quando definisce il materiale per il gruppo di partecipanti in formazione, lei consideri il livello di partenza dei partecipanti e i loro bisogni e aspettative. Si senta libero di modificare il materiale per le esigenze del gruppo. Il materiale è stato progettato per consentire l'apprendimento collaborativo. Pertanto, cerchi di sfruttare al massimo le esperienze, le idee e le conoscenze dei partecipanti, ciò aumenterà l'inclusività e, allo stesso tempo, supporterà la predisposizione all'azione dei partecipanti.

Il materiale è suddiviso in tre sezioni:

- 1) Manuale di training
- 2) Materiale per il training (presentazione Power Point) di supervisor, professori e insegnanti

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

3) Materiale per il training (presentazione Power Point) di progettisti e personale di staff.

I materiali sono disponibili in Inglese, Finlandese, Italiano e Spagnolo. E' possibile tradurli in alter lingue, se necessario.

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

1. Lo scopo e gli obiettivi dei programmi di formazione

L'obiettivo principale di questa formazione è sensibilizzare il personale universitario sui temi dell'inclusione e della progettazione universale e aumentare le loro capacità di relazionarsi con persone con bisogni speciali. Il risultato atteso è l'incremento di possibilità di apprendimento integrato nel lavoro e di orientamento per gli studenti con bisogni speciali.

Gli obiettivi specifici della formazione sono:

- Progettare e sviluppare processi e procedure per aumentare l'apertura all'esterno dell'università.
- Promuovere una cultura inclusiva attraverso la co-creazione tra le parti interessate di progetti specifici, formando il personale accademico e di supporto delle università su metodi, processi e procedure per implementare WIL e co-progettando con le parti interessate attività WIL congiunte.

2. Gruppi target

I programmi di formazione sono progettati per chiunque sia coinvolto nell'apprendimento integrato nel lavoro degli studenti universitari, ad esempio supervisori, professori, insegnanti e altro personale universitario.

Può utilizzare il manuale se coordina e organizza corsi di formazione per il personale della sua università e desidera formare i partecipanti sulle esigenze individuali degli studenti, costruire esperienze di apprendimento integrate nel lavoro e sviluppare pratiche inclusive nella vita lavorativa. I materiali sono indirizzati anche a persone interessate all'apprendimento integrato nel lavoro (WIL) che desiderino saperne di più.

Considerando che il lavoro svolto sui percorsi di apprendimento integrato nel lavoro degli studenti con bisogni educativi speciali differisce a seconda del ruolo ricoperto, il materiale formativo è stato specificatamente adattato per due distinti gruppi target:

- supervisori, professori e insegnanti e
- progettisti e personale di staff.

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

Quando pianifica i corsi di formazione per la sua università, controlli quale materiale si adatta al meglio alle esigenze del gruppo di partecipanti, anche in funzione del nostro suggerimento.

I doveri, i compiti e le responsabilità del personale universitario sono determinati in base alle pratiche e alle procedure proprie dell'università stessa nel suo paese e potrebbe dover adattare il materiale in base alle peculiarità ed esigenze della sua università.

È possibile organizzare corsi di formazione per gruppi distinti in funzione del ruolo ricoperto, anche se organizzare una formazione congiunta può aumentare la corresponsabilità all'interno dell'università e promuovere la cultura dell'inclusione nella comunità. Inoltre, può aiutare inoltre i partecipanti a co-creare e considerare le attività e le procedure WIL da una prospettiva più ampia e a definire il tipo di supporto di cui lo studente potrebbe aver bisogno in diversi ambienti di lavoro e compiti lavorativi. I professori, i supervisor e gli insegnanti conoscono meglio le esigenze specifiche degli studenti, mentre gli altri membri del personale conoscono meglio i requisiti e le aspettative delle organizzazioni di lavoro e di cooperazione. La formazione congiunta favorisce la collaborazione tra diversi gruppi e figure professionali e rende l'orientamento degli studenti più efficace. E' tuttavia opportuno tenere in considerazione che ruoli diversi potrebbero avere esigenze di formazione diverse e potrebbero essere interessati ad aspetti leggermente diverse.

La proposta del progetto IN-WORK è di realizzare una parte della formazione condivisa e altre parti separatamente per i diversi gruppi, in base alle esigenze dei partecipanti stessi come segue:

- Un modulo comune per entrambi i gruppi riguarda l'inclusione e le esigenze degli studenti. Questo modulo si concentra sull'inclusione dei giovani tra istruzione e lavoro, affrontando argomenti come l'accessibilità fisica e digitale, i principi di progettazione universale, la qualità della vita per tutti e l'impatto sociale dell'inclusione per le persone con bisogni speciali.
- Il modulo per supervisor e professori si concentra su stage e tirocini tradizionali per persone con bisogni speciali, compresi gli strumenti digitali per facilitare l'accessibilità.
- Il modulo per gli insegnanti fornisce informazioni su come combinare didattica, apprendimento integrato con il lavoro e corsi curriculari e su come organizzare progetti congiunti e workshop con le parti interessate.

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

- Il personale di supporto, coloro che si occupano degli studenti sia per le attività in classe che fuori dalla classe, potrebbero voler concentrarsi sui bisogni e sulle risorse dell'istituto per le persone con bisogni speciali, sugli approcci per gestire il gruppo target e su come superare potenziali problemi e ostacoli.

È importante chiedere in anticipo le esigenze dei partecipanti alla formazione e organizzare la formazione secondo i loro desideri.

3. La struttura dei corsi di formazione

I corsi di formazione si basano sul materiale prodotto nell'ambito del progetto IN-WORK. Potete trovare tutti i documenti sulla pagina del nostro sito www.in-work-project.eu

I corsi di formazione sono disegnati per essere pratici. Le formazioni pratiche aiutano i partecipanti a riflettere sul proprio modo di lavorare e li supportano nello sviluppo del proprio lavoro. I corsi di formazione vogliono aumentare la consapevolezza sui metodi di lavoro che rafforzano l'inclusione. Si basano sulla costruzione congiunta di conoscenze, in cui i formatori e i partecipanti condividono le loro esperienze, conoscenze e idee di sviluppo. Attraverso questa pratica si forma una comprensione collettiva dell'argomento, nascono idee innovative e le pratiche prevalenti vengono modificate.

I programmi di formazione per entrambi i gruppi consistono in un lavoro preliminare e quattro moduli:

- Comprendere i bisogni,
- Metodologia,
- Come coinvolgere gli stakeholder e
- Valutazione

ma è possibile enfatizzare il contenuto e la portata di un tema specifico, a seconda delle esigenze del gruppo target. Nel materiale formativo sono state prese in considerazione anche le diverse esigenze dei partecipanti.

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

Programmi formativi:

1) Programma per supervisori/professori/insegnanti

2) Programma per staff sulle procedure di apprendimento integrato al lavoro

Un modulo comune sull'inclusione dei giovani tra mondo del lavoro ed educazione, trattando argomenti come accessibilità fisica e digitale, principi di Universal Design, qualità di vita per tutti, impatto sociale dell'inclusione delle persone con bisogni educativi speciali.

Un modulo per i supervisori, che affronta i tirocini e gli stage online e tradizionali per le persone con bisogni educativi speciali.

Un modulo per progettisti e staff (a seconda della struttura: coloro che si occupano degli studenti sia nelle attività in classe che fuori della classe), che affronta i bisogni e le risorse delle istituzioni per persone con bisogni educativi speciali, gli approcci per relazionarsi con i gruppi target e le modalità per superare i potenziali problemi e ostacoli.

COMPRENDERE I
BISOGNI

INTRODURRE LE
LINEE GUIDA
METODOLOGICHE

COME
COINVOLGERE GLI
STAKEHOLDERS

VALUTAZIONE

Figura 1: Moduli formativi

Ogni modulo comprende due temi. La durata totale della formazione è di 8 ore. Puoi decidere (insieme ai partecipanti) quanto far durare un singolo tema. La lunghezza di un tema può variare a seconda delle questioni importanti per il gruppo e dello scopo della formazione. Assicurati però che la durata totale dei temi sia di 8 ore.

Di seguito un riepilogo dei Moduli e dei Temi.

| Moduli | | Obiettivi di apprendimento | Tempi |
|-----------|--|---|-------|
| 1° Modulo | UNDERSTANDING THE NEEDS | Diventare familiari con il concetto di inclusione e di bisogni educativi speciali | 2 h |
| | Tema 1: INCLUSIONE | | |
| | Tema 2: COSA SONO I BISOGNI EDUCATIVI SPECIALI | | |
| 2° Modulo | METODOLOGIA | Conoscere il concetto WIL e le regole per organizzare esperienze WIL | 2 h |
| | Tema 3: COSA E' WIL? | | |
| | Tema 4: COME ORGANIZZARE WIL | | |
| 3° Modulo | COME COINVOLGERE LE PERSONE INTERESSATE | Conoscere che sono le persone interessate e come coinvolgere in modo efficace | 2 h |
| | Tema 5: COINVOLGIMENTO DEGLI INTERESSATI | | |
| | Tema 6: WORKSHOP - COSA FARE IN PRATICA | | |
| 4° Modulo | VALUTAZIONE | Conoscere come definire i criteri di valutazione e pianificare la valutazione | 2 h |
| | Tema 7: GLI INTERESSI DEI PARTECIPANTI | | |
| | Tema 8: PIANI DI VALUTAZIONE | | |

I corsi di formazione possono essere condotti online, su modello ibrido o in sede. La formazione online può essere implementata in modo asincrono o sincrono. Se costruisce la formazione in modo che sia indipendente dal tempo e dal luogo, può realizzare video del materiale formativo e assicurarsi di definire chiaramente i progressi dei partecipanti. Si ricordi di informare anche i partecipanti su come raggiungerla e su come ricevere assistenza in caso di bisogno.

4. Contenuto della formazione

4.1 Il primo modulo: Comprendere i bisogni

Lo scopo del primo modulo è quello di dare un quadro della formazione, ed è destinato a entrambi i gruppi. Questo modulo si concentra sulle esigenze degli studenti in termini di sostegno specifico e inclusività nell'istruzione e nella vita lavorativa. Il primo modulo comprende tre parti:

- lavoro preliminare
- i temi formativi n. 1 e 2

Questo modulo si basa sul documento IN-WORK “Bisogni, risorse, ostacoli e opportunità per i giovani con bisogni speciali nell'inserimento lavorativo” ([Linee guida – In-Work Project \(in-work-project.eu\)](https://in-work-project.eu)). Questo modulo è comune a entrambe i gruppi.

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

4.1.1 Il lavoro preliminare

I corsi di formazione iniziano con un lavoro preliminare. Il suo scopo è orientare i partecipanti sull'argomento e aiutarli a riflettere sulle loro esperienze precedenti. Fornisce inoltre informazioni sul tipo di esperienze e conoscenze che i partecipanti già possiedono e cosa si aspettano dalla formazione. Può chiedere ai partecipanti di inviare il lavoro in anticipo. Le risposte potranno essere discusse anche nel primo incontro con i partecipanti. Questo compito la aiuterà a pianificare il settimo tema (nel 4° incontro), che è un workshop e si basa sulle esigenze e sulle aspettative dei partecipanti.

Il compito:

Rispondi alle seguenti domande:

- a) Quali esperienze hai avuto con persone con bisogni educativi speciali? Cosa è stato gratificante nel lavorare con loro? Cosa è stato sfidante? In quale modo hai cambiato le tue attività quando hai guidato e/o supervisionato studenti che avevano bisogno di un supporto specifico?
- b) Cosa significa per te la parola inclusione?

Invia le tue risposte al formatore nella modalità che preferisci (testo, mappa, video, podcast, etc.)

In qualità di formatore, informi i partecipanti su come e quando inviarle un compito. È anche utile dire ai partecipanti se intende fornire un feedback personale sul compito o se si discuterà durante il primo incontro.

4.1.2 Tema No 1: Inclusione

Questo tema fa luce sul concetto di inclusione e sui concetti correlati. Inoltre, introduce brevemente il progetto IN-WORK, per il quale è stato realizzato il materiale formativo. Durante il primo incontro è importante far familiarizzare i partecipanti tra loro e orientarli sulla formazione.

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

| TRAINING PER SUPERVISORI, PROFESSORI E INSEGNANTI | | |
|--|---|--|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 2: Comprendere i bisogni | Obiettivi del modulo formative | Orientare i partecipanti participants e verificare se essi hanno gli stessi obiettivi previsti nel training. |
| 3: Siete i benvenuti a questa formazione! | E' importante conoscere i partecipanti del corso. Durante l'introduzione, si crea il giusto clima di gruppo per la formazione. | Se il training è organizzato in modalità asincrona, i partecipanti possono introdurre sé stessi con video o immagini e testi. |
| 4: Alcune parole sul corso | La struttura del modulo | |
| 5-7 | Background | |
| 8-15 | Concetti base | |
| 16: Cosa vogliamo raggiungere? | | Questa diapositiva non è accessibile alle persone con disabilità visive. E' necessario spiegare non solo le parole ma anche le immagini presenti. |
| 17- 20: Legislazione nazionale | | E' necessario aggiungere la legislazione del paese in cui viene erogato il training. |
| 21: Approfondimenti, e.g. | Questa diapositiva mostra alcuni esempi di materiale extra che possano ispirare i partecipanti a conoscere di più su questo tema. | Se vuole, può aggiungere in questa diapositiva altri libri, articoli, video, podcast, ecc. Le chiediamo di inserire anche i riferimenti bibliografici nella lingua locale, in modo tale da rendere il materiale accessibili a chiunque in termini linguistici. |

| TRAINING PER PROGETTISTI E PERSONALE DI STAFF | | |
|--|--|---|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 2: Comprendere i bisogni | Obiettivi del modulo formative | Orientare i partecipanti participants e verificare se essi hanno gli stessi obiettivi previsti nel training. |
| 3: Siete i benvenuti a questa formazione! | E' importante conoscere i partecipanti del corso. Durante l'introduzione, si crea il giusto clima di gruppo per la formazione. | Se il training è organizzato in modalità asincrona, i partecipanti possono introdurre sé stessi con video o immagini e testi. |

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

| | | |
|--------------------------------|---|--|
| 4: Alcune parole sul corso | La struttura del modulo | |
| 5-7 | Background | |
| 8-15 | Concetti base | |
| 16: Cosa vogliamo raggiungere? | | Questa diapositiva non è accessibile alle persone con disabilità visive. E' necessario spiegare non solo le parole ma anche le immagini presenti. |
| 17- 20: Legislazione nazionale | | E' necessario aggiungere la legislazione del paese in cui viene erogato il training. |
| 21: Approfondimenti, e.g. | Questa diapositiva mostra alcuni esempi di materiale extra che possano ispirare I partecipanti a conoscere di più su questo tema. | Se vuole, può aggiungere in questa diapositive altri libri, articoli, video, podcast, ecc. Le chiediamo di inserire anche i riferimenti bibliografici nella lingua locale, in modo tale da rendere il materiale accessibili a chiunque in termini linguistici. |

4.1.3 Tema No 2: Cosa sono i “Bisogni Speciali”?

Questa sessione si concentra sui bisogni speciali dei giovani studenti. Va notato che esistono differenze nella definizione e classificazione dei “bisogni speciali” a seconda del paese e del tipo di amministrazione. Esistono anche differenze legislative specifiche per paese.

In qualità di formatore, controlli la politica e le pratiche nel suo paese d'origine prima della formazione e personalizzi il materiale adatto alla formazione da lei organizzata.

| TRAINING PER SUPERVISORI, PROFESSORI E INSEGNANTI | | |
|---|--|---|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 22-29 | Studenti con bisogni educative speciali, una definizione | Può aggiungere la definizione più adatta al suo contesto. Inoltre, discuta sulle diverse definizioni in vari paesi. |
| 31-35 | Gli studi sviluppati nel Progetto IN-WORK | Introdurre la ricerca e riferirsi all'esperienza dei partecipanti. |

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

| TRAINING PER PROGETTISTI E PERSONALE DI STAFF | | |
|---|--|---|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 22-29 | Studenti con bisogni educative speciali, una definizione | Può aggiungere la definizione più adatta al suo contesto. Inoltre, discuta sulle diverse definizioni in vari paesi. |
| 31-35 | Gli studi sviluppati nel Progetto IN-WORK | Introdurre la ricerca e riferirsi all'esperienza dei partecipanti. |

4.2 Il secondo modulo: La Metodologia

Questo modulo introduce il concetto di Work Integrated Learning (WIL). Il progetto IN-WORK ha adottato il metodo di apprendimento integrato nel lavoro, che include l'apprendimento basato sul lavoro (stage e tirocini) per supportare le persone con bisogni speciali a intraprendere esperienze di apprendimento significative nel mondo del lavoro.

WIL sostiene le competenze personali degli studenti, fornisce esperienze di vita lavorativa, li aiuta a identificare i propri punti di forza e sostiene l'occupazione. WIL sostiene le capacità di orientamento dei tutor sul posto di lavoro in situazioni in cui gli studenti necessitano di un supporto speciale. Le esperienze acquisite possono rinforzare la fiducia nel guidare gli studenti che necessitano di un supporto speciale da parte dei supervisori.

L'apprendimento integrato nel lavoro offre, inoltre, ai datori di lavoro e ai dipendenti l'opportunità di rivedere i propri pregiudizi e di aumentare la comprensione dei fattori che influenzano l'occupazione e il mantenimento di gruppi con bisogni speciali. Incoraggia la responsabilità sociale e una maggiore diversità sul posto di lavoro.

L'università svolge un ruolo essenziale nell'avviare e mantenere la cooperazione tra gli studenti che necessitano di sostegno e nella vita lavorativa e quindi nella costruzione di una società più inclusiva. Con WIL, l'università può sviluppare i propri programmi di studio, le pratiche didattiche e le competenze del personale. Gli insegnanti possono aggiornare le proprie conoscenze ed essere informati al meglio su ciò che accade nella vita lavorativa e sul tipo di requisiti e di competenze necessari nel mondo del lavoro.

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

Il modulo si basa sul documento IN-WORK Linee guida metodologiche per progettare, sviluppare e realizzare attività di apprendimento integrate nel lavoro ([Linee guida – In-Work Project \(in-work-project.eu\)](http://Linee guida – In-Work Project (in-work-project.eu))).

Si noti che questo tema fa parte del lavoro pratico di supervisori, professori e insegnanti e potrebbero essere interessati a come organizzare una nuova azione di WIL per i loro studenti, mentre il resto del personale universitario (funzionari di progetto e personale di supporto) può essere più desiderosi di conoscere le procedure amministrative e il loro sviluppo, quindi adatti alla tua formazione alle esigenze dei diversi gruppi anche se il tema è lo stesso nei corsi di formazione separati.

4.2.1 Tema No 3: Cosa è WIL?

Il terzo argomento della formazione è l'apprendimento integrato nel lavoro. Aumentare e rafforzare il WIL nell'apprendimento degli studenti con bisogni speciali è un obiettivo chiave del progetto IN-WORK. Questo tema è trattato più in dettaglio nel documento "Indirizzi metodologici per progettare, sviluppare e realizzare attività di apprendimento integrato nel lavoro". Questa sessione esamina l'apprendimento integrato nel lavoro e i diversi modi per implementarlo.

| TRAINING PER SUPERVISORI, PROFESSORI E INSEGNANTI | | |
|---|---|------|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 36-46 | Che cosa è WIL, introduzione a WIL e i modi di organizzarlo | |

| TRAINING PER PROGETTISTI E PERSONALE DI STAFF | | |
|---|---|------|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 36-42 | Che cosa è WIL, introduzione a WIL e i modi di organizzarlo | |

Questo tema è parte cruciale della formazione per supervisori, professori e insegnanti. Sono responsabili di organizzare la formazione e collegarla al curriculum. E' importante che capiscano cos'è il WIL, come pianificarlo, implementarlo e valutarlo e come adattarlo agli studenti con bisogni speciali.

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

Il tema si applica anche al personale di supporto, per comprendere l'importanza di WIL e perché WIL è necessario. Potrebbero anche essere coinvolti, ad esempio, nello sviluppo del curriculum, quindi è bene che comprendano come WIL è collegato al curriculum.

4.2.2 Tema No 4: Come organizzare WIL?

Il quarto tema si concentra sull'organizzazione dell'apprendimento integrato con il lavoro per gli studenti con bisogni speciali e quindi è rivolto principalmente ai supervisori, ai professori e agli insegnanti. Durante la sessione, i partecipanti discutono insieme su cosa è importante considerare prima, durante e dopo il WIL per rendere l'apprendimento più sicuro, educativo e di sviluppo delle capacità per lo studente.

Nella formazione del personale di supporto, questo tema ha aspetti più amministrativi. Nella formazione è bene verificare, ad esempio, le seguenti domande:

- che tipo di accordi sono necessari con i luoghi di lavoro,
- chi si occupa di assicurare gli studenti,
- a che tipo di misure di sostegno e aiuti al di fuori dell'istituto scolastico hanno accesso gli studenti, ecc.

La formazione del personale di supporto si concentra su come consentire agli studenti di apprendere nel miglior modo possibile sul posto di lavoro/nelle attività della vita lavorativa, mentre gli insegnanti garantiscono che gli obiettivi di apprendimento siano raggiunti e che gli studenti ricevano sufficiente orientamento e supporto. Tenga presente che queste domande amministrative sono specifiche dell'università e, in qualità di formatore del personale di supporto, dovrebbe informarsi sulle pratiche e sulle istruzioni amministrative della sua organizzazione. Se il personale di supporto ha un ruolo di cooperazione con altre organizzazioni e autorità nella WIL, è bene occuparsi di queste forme di cooperazione nella formazione.

| TRAINING PER SUPERVISORI, PROFESSORI E INSEGNANTI | | |
|---|---|------|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 48 | Imparare a riconoscere i fattori che supportano o ostacolano una transizione di successo dal mondo educativo al mondo lavorativo. | |
| 49-53 | Fasi del processo WIL. Cosa fare passo dopo passo. | |

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

| TRAINING PER PROGETTISTI E PERSONALE DI STAFF | | |
|---|---|------|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 43-47 | Imparare a riconoscere i fattori che supportano o ostacolano una transizione di successo dal mondo educativo al mondo lavorativo. | |
| 48-49 | Fasi del processo WIL. Cosa fare passo dopo passo. | |

4.3 Il terzo modulo: Come coinvolgere gli stakeholders?

In questo modulo i partecipanti identificano gli stakeholder più importanti e pianificano collaborazioni con loro. Il tema chiave della formazione è coinvolgere le parti interessate nel promuovere l'inclusione e il lavoro, integrando l'apprendimento per gli studenti con bisogni speciali. Nessuno può costruire da solo una WIL inclusiva, ma ciò richiede diversi attori e una buona cooperazione tra di loro. Ecco perché è importante individuare le principali parti interessate e costruire con loro una cooperazione permanente, efficace e sostenibile.

Si noti che le parti interessate per supervisori, professori e insegnanti e per il personale di supporto possono essere totalmente diverse. In entrambi i corsi di formazione è importante definire i giusti stakeholder e promuovere la cooperazione con loro.

4.3.1 Tema no 5: Il coinvolgimento degli stakeholders

Il primo tema di questo modulo si concentra su chi sono i principali stakeholder, qual è il loro ruolo e quali sono le loro responsabilità in WIL.

| TRAINING PER SUPERVISORI, PROFESSORI E INSEGNANTI | | |
|---|---------------------------------------|---|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 54-60 | Coinvolgimento degli stakeholders | I partecipanti imparano a riconoscere i principali stakeholders e il ruolo e le responsabilità. |

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

| TRAINING PER PROGETTISTI E PERSONALE DI STAFF | | |
|--|--|---|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 52-55 | Coinvolgimento degli stakeholders | I partecipanti imparano a riconoscere i principali stakeholders e il ruolo e le responsabilità. |

4.3.2 Tema no 6: Workshop

Prima di intraprendere un processo di apprendimento integrato nel lavoro, diversi fattori richiedono attenta considerazione. Innanzitutto, è essenziale identificare e affrontare le specifiche esigenze di supporto degli studenti coinvolti. Inoltre, è importante fare un'attenta riflessione relativamente alla scelta dell'ambiente di apprendimento e del luogo ottimali e su misura per le esigenze di ogni studente.

Inoltre, un aspetto fondamentale della fase preparatoria è garantire che sia gli studenti che i rappresentanti del mondo del lavoro conoscano bene gli obiettivi di apprendimento e le strategie per raggiungerli. Questa conoscenza è fondamentale per facilitare un'esperienza WIL fluida e produttiva per tutte le parti coinvolte.

In questa sessione del workshop i partecipanti si concentrano sulle parti interessate e forniscono suggerimenti e piani concreti per coinvolgerle e promuovere la cooperazione.

| TRAINING PER SUPERVISORI, PROFESSORI E INSEGNANTI | | |
|--|--|---|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 61-64 | Strategie per coinvolgere gli stakeholders | Può organizzare la discussione sulle pratiche migliori attraverso la metodologia del Learning-café o utilizzare altri metodi più adatti alla tipologia di partecipanti al training. |

| TRAINING PER PROGETTISTI E PERSONALE DI STAFF | | |
|--|--|--|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 56-59 | Strategie per coinvolgere gli stakeholders | Può organizzare la discussione sulle pratiche migliori attraverso la metodologia del Learning- |

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

| | | |
|--|--|--|
| | | caffè o utilizzare altri metodi più adatti alla tipologia di partecipanti al training. |
|--|--|--|

Organizzando un learning caffè, può creare un'esperienza di apprendimento dinamica e coinvolgente che incoraggi la partecipazione attiva e la collaborazione tra i partecipanti, ma può anche scegliere un altro metodo. Consigliamo un learning caffè, perché è un ambiente di apprendimento informale e interattivo che incoraggia i partecipanti a impegnarsi in discussioni aperte, condividere conoscenze ed esplorare in modo collaborativo argomenti di interesse. Fornisce un ambiente più rilassato rispetto ai metodi di formazione tradizionali, favorendo un senso di comunità e promuovendo l'apprendimento attivo. I partecipanti alla formazione hanno diverse esperienze di cooperazione con le parti interessate e possono imparare molto gli uni dagli altri.

Se desidera utilizzare il metodo del learning caffè nella formazione, allestisca diverse postazioni o aree di discussione all'interno del learning caffè, ciascuna dedicata a un argomento specifico. Gli argomenti principali di questa formazione riguardano:

- organizzare canali di comunicazione chiari,
- pianificazione collaborativa,
- formazione e sviluppo,
- valutazione pianificata
- pratiche inclusive.

Ogni argomento sarà il tema in un'unica stazione di discussione. E' importante assegnare un facilitatore a ciascuna postazione che possa guidare le discussioni, ma anche definire un programma per il learning caffè, comprese fasce orarie specifiche per ogni round di discussione. Consenta ai partecipanti di ruotare tra le postazioni o di scegliere a quali discussioni desiderano partecipare. Promuovere un ambiente inclusivo e partecipativo è fortemente consigliato. Incoraggi i partecipanti a condividere le proprie esperienze, a porre domande e contribuire alle discussioni. Incarichi qualcuno di prendere appunti per documentare approfondimenti, idee e raccomandazioni chiave che emergano durante le discussioni. È importante condividere questa documentazione con i partecipanti dopo il learning caffè per rafforzare l'apprendimento.

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

4.4 Il quarto modulo: Valutazione

Per migliorare le opportunità di apprendimento per tutti attraverso l'apprendimento integrato nel lavoro (WIL) e favorire lo sviluppo di una comunità inclusiva, è fondamentale raccogliere feedback da tutte le parti interessate coinvolte nelle attività WIL.

Gli studenti possono valutare come sono state prese in considerazione le loro specifiche esigenze di supporto e se hanno ricevuto il supporto, gli strumenti, gli adattamenti ambientali adeguati e il feedback tempestivo necessari per raggiungere i propri obiettivi di apprendimento.

Gli insegnanti possono esaminare non solo l'apprendimento degli studenti, ma anche l'implementazione del Work-Integrated Learning (WIL) e la necessità di un'ulteriore collaborazione con il posto di lavoro.

Il personale universitario svolge un ruolo fondamentale nel raccogliere e integrare il feedback nelle strutture educative. Le parti interessate valutano questi aspetti dal proprio punto di vista e il feedback raccolto e utilizzato sistematicamente li aiuta anche a migliorare le proprie pratiche.

In entrambi i corsi di formazione, la valutazione viene effettuata considerando gli obiettivi e il gruppo target della formazione. Se sta conducendo la formazione per entrambe i gruppi contemporaneamente, può combinare il modulo di valutazione e organizzare incontri comuni con i gruppi. Supervisor, professori e insegnanti dovrebbero ascoltare i pensieri e le esperienze del personale di supporto e viceversa. Se ciò non è possibile, si assicuri che le informazioni sulla valutazione di entrambi i gruppi siano trasmesse alle persone responsabili dello sviluppo delle attività e del curriculum dell'università.

4.4.1 Tema no 7: Gli interessi dei partecipanti

Questa sessione è riservata a quegli argomenti che i partecipanti ritengono importanti. In qualità di formatore, concordi con i partecipanti come verrà svolto il tema. Può essere, ad esempio: una sessione di domande in cui i partecipanti preparano domande e rispondono insieme. I partecipanti possono discuterne o preparare brevi scene su temi specifici. È inoltre possibile utilizzare i lavori preliminari per selezionare un tema della sessione che non è stato ancora trattato nella formazione. È importante che i partecipanti acquisiscano un senso di inclusione e partecipazione; che sentano di essere stati in grado di influenzare gli aspetti importanti nella formazione e gli argomenti affrontati in essa.

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

È possibile utilizzare questa sessione anche come parte della valutazione e dello sviluppo della formazione. Prestare attenzione a quali fossero i temi importanti per i partecipanti. Li consideri quando pianifica il suo prossimo corso formativo.

| TRAINING PER SUPERVISORI, PROFESSORI E INSEGNANTI | | |
|---|---|---|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 67-68 | Raccolta degli obiettivi e aspettative dei partecipanti e discuterne insieme. | Costruzione di gruppo con i partecipanti. |

| TRAINING PER PROGETTISTI E PERSONALE DI STAFF | | |
|---|---|---|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 60-63 | Raccolta degli obiettivi e aspettative dei partecipanti e discuterne insieme. | Costruzione di gruppo con i partecipanti. |

4.4.2 Tema no 8: Piani di valutazione

The objective of this session is to plan how to gather feedback from various stakeholders. Different stakeholders can provide information on various aspects. It is also important to consider the methods of data collection to ensure that information is obtained comprehensively and at the right time, specifically addressing the intended areas. It is advisable to choose data collection methods that are accessible and inclusive for the feedback providers. IN-WORK-project recommends you make analysis and further processing of the feedback collectively with the stakeholders.

| TRAINING PER SUPERVISORI, PROFESSORI E INSEGNANTI | | |
|---|---|--|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 69-73 | Valutare i progressi da diverse prospettive | Disegnare la valutazione in base a quanto discusso con i partecipanti. |

| TRAINING PER PROGETTISTI E PERSONALE DI STAFF | | |
|---|---|--|
| Diapositiva | Il punto principale della diapositiva | Note |
| 64-68 | Valutare i progressi da diverse prospettive | Disegnare la valutazione in base a quanto discusso con i partecipanti. |

5. Formazione per altri stakeholders

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

Durante la pianificazione dei corsi di formazione, abbiamo notato che è fondamentale considerare il modo in cui gli studenti vengono guidati nelle diverse attività che comportano l'integrazione nei luoghi di lavoro e nell'ambiente professionale, nonché nel tirocinio e nello stage. Ecco perché raccomandiamo che la formazione sia organizzata anche per i tutor sul posto di lavoro e per altri soggetti interessati esterni all'università, utilizzando i materiali formativi prodotti. È importante che capiscano come guidare e guidare gli studenti che necessitano di un sostegno speciale e come costruire una collaborazione efficace con le università. E' importante, inoltre, rafforzare la consapevolezza e l'impegno delle parti interessate nella promozione di luoghi di lavoro e comunità maggiormente inclusivi.

Il personale dell'Università conosce bene le esigenze specifiche degli studenti, mentre il personale di organizzazioni esterne conosce le esigenze dal punto di vista lavorativo. La formazione congiunta favorisce la collaborazione tra le istituzioni educative e le organizzazioni in generale e, pertanto, può essere appropriato ed economicamente vantaggioso organizzare insieme la formazione per diversi gruppi target.

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

Autori: IN-WORK project

Contatto: info@in-work-project.eu


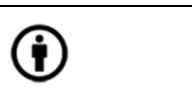


Citazione: IN-WORK project (2023).

Questo documento è disponibile solo in formato elettronico.

Questa pubblicazione è basata sui risultati del Progetto IN-WORK – Inclusive Communities at Work. E' co-finanziato con il support dell'Unione Europea.

IN-WORK-project n° 2022-1-IT02-KA220-HED-000087184.



| | |
|---|---|
|  | <p>This work is under the licence of Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)</p> |
| <p>You are free to:</p> <p>Share: copy and redistribute the material in any medium or format; and</p> <p>Adapt: remix, transform, and build upon the material</p> <p>The licensor cannot revoke these freedoms as long as you follow the license terms.</p> <p>Under the following terms:</p> | |
|  | <p>Attribution: You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use</p> |
|  | <p>NonCommercial: You may not use the material for commercial purposes.</p> |
|  | <p>ShareAlike: If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original.</p> |
| <p>No additional restrictions - You may not apply legal terms or technological measures that legally restrict others from doing anything the license permits</p> | |
| <p>Notices:</p> <p>You do not have to comply with the license for elements of the material in the public domain or where your use is permitted by an applicable exception or limitation.</p> <p>No warranties are given. The license may not give you all of the permissions necessary for your intended use. For example, other rights such as publicity, privacy, or moral rights may limit how you use the material</p> | |

This project has been funded with support from the European Commission.

This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project No: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841