

Le Buone Prassi e i Migliori Modelli Europei dell'Istruzione e della Formazione Professionale

La partecipazione degli alunni disabili all'IFTS



Le Buone Prassi e i Migliori Modelli Europei dell'Istruzione e della Formazione Professionale

La partecipazione degli alunni disabili all'IFTS

Agenzia Europea per lo Sviluppo dell'Istruzione degli Alunni Disabili



L'Agencia Europea per lo Sviluppo dell'Istruzione degli Alunni Disabili è un ente autonomo e indipendente, finanziato dagli stati aderenti e dalle Istituzioni Europee (Commissione e Parlamento).

Le opinioni espresse a titolo personale in questo documento non necessariamente rappresentano le posizioni ufficiali dell'Agencia o dei suoi Stati Membri o della Commissione. La Commissione non è responsabile dell'uso delle informazioni ivi pubblicate.

Editori: Mary Kyriazopoulou e Harald Weber, Staff dell'Agencia.

È consentito utilizzare parti del testo riportando un chiaro riferimento alla fonte. Questo volume va riportato come segue: Agencia Europea per lo Sviluppo dell'Istruzione degli Alunni Disabili, 2013. *Le Buone Prassi e i Migliori Modelli Europei dell'Istruzione e della Formazione Professionale – La partecipazione degli alunni disabili all'IFTS*. Odense, Danimarca: European Agency for Development in Special Needs Education

Al fine di garantire il più ampio accesso all'informazione, il volume è disponibile in 22 lingue europee e in formati elettronici liberamente utilizzabili disponibili sul sito web dell'Agencia: www.european-agency.org

ISBN: 978-87-7110-452-3 (Formato Elettronico)

ISBN: 978-87-7110-430-1 (Testo a Stampa)

© European Agency for Development in Special Needs Education 2013

Segreteria
Østre Stationsvej 33
DK-5000 Odense C Denmark
Tel: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Ufficio di Brussels
3 Avenue Palmerston
BE-1000 Brussels Belgium
Tel: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org



Questa pubblicazione ha beneficiato di un finanziamento della Commissione Europea. I contenuti espressi e riportati riflettono solo le opinioni degli Autori. In nessun caso la Commissione può ritenersi responsabile dell'uso delle informazioni qui contenute.



INDICE

1. PREFAZIONE.....	5
2. RIEPILOGO DEL PROGETTO.....	7
3. INTRODUZIONE	11
4. IDEAZIONE DEL PROGETTO E METODOLOGIA.....	13
Fasi del processo di analisi.....	13
<i>Fase 1: Selezione dei casi di studio</i>	<i>13</i>
<i>Fase 2: Visite di studio</i>	<i>13</i>
<i>Fase 3: Analisi delle pratiche di formazione</i>	<i>14</i>
Limiti	16
5. ANALISI, ESITI E RACCOMANDAZIONI	19
5.1 Modello di gestione dell'istituto di formazione professionale.....	22
5.1.1 <i>La dirigenza scolastica nell'IFTS.....</i>	<i>22</i>
5.1.2 <i>Gestione dei gruppi multidisciplinari.....</i>	<i>23</i>
5.2 Modello di istruzione e formazione professionale	24
5.2.1 <i>Didattiche orientate all'alunno</i>	<i>24</i>
5.2.2 <i>I piani individuali per l'istruzione, l'apprendimento, la formazione e la transizione</i>	<i>26</i>
5.2.3 <i>Strategia di riduzione dell'abbandono scolastico.....</i>	<i>27</i>
5.2.4 <i>Far incontrare le richieste del mercato del lavoro e le competenze degli alunni ...</i>	<i>28</i>
5.3 Modello alunni.....	29
5.3.1 <i>Concentrarsi sulle capacità degli alunni</i>	<i>29</i>
5.3.2 <i>Rispondenza tra le opportunità di lavoro e desideri individuali e le aspettative degli studenti.....</i>	<i>31</i>
5.3.3 <i>Creare stabili strutture di cooperazione con le aziende locali per il tirocinio degli studenti e/o l'occupazione al termine degli studi</i>	<i>32</i>
5.4 Modello mercato del lavoro	33
5.4.1 <i>Tutela dei rapporti con i datori di lavoro locali / le aziende per tirocini e opportunità di lavoro sulla fiducia e le esperienze passate</i>	<i>33</i>
5.4.2 <i>Sostenere gli studenti e i datori di lavoro nella fase di transizione al mondo del lavoro</i>	<i>34</i>
5.4.3 <i>Fornire il follow-up delle attività per stabilizzare l'occupazione degli studenti nelle aziende.....</i>	<i>35</i>
6. DIBATTITO.....	37
Discussioni sugli altri elementi rilevanti.....	37
Proposte in materia di analisi dei risultati.....	39
Proposte sull'uso dei risultati	41
ALLEGATO 1 ELENCO DEI PARTECIPANTI.....	43
ALLEGATO 2 ELENCO DEI FATTORI DI INPUT, DI STRUTTURA E DI PROCESSO ...	45
ALLEGATO 3 QUADRO DEI FATTORI PER MODELLO.....	53



1. PREFAZIONE

Il progetto “L’istruzione e la formazione professionale (IFTS): politica e prassi scolastica per le esigenze educative speciali” ha studiato ed approfondito gli elementi essenziali dell’istruzione e della formazione professionale degli alunni disabili di età compresa tra i 14 e i 25 anni al chiaro intento di migliorarne le opportunità lavorative ed occupazionali. In particolare, il progetto ha analizzato “**cosa funziona**” nell’istruzione professionale degli alunni disabili, “**perché funziona**” e “**come funziona**”.

Alle attività hanno partecipato più di 50 esperti provenienti da 26 paesi europei: Austria, Belgio, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Islanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Norvegia, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera e Regno Unito. L’esperienza e la competenza dei partecipanti ha rappresentato un prezioso contributo alle riflessioni e ai dibattiti che hanno avuto luogo durante gli incontri, all’adozione della metodologia di ricerca e all’elaborazione dei risultati. (Per visionare l’elenco dei partecipanti si prega di consultare l’Allegato 1 del presente Volume.)

Il progetto è stato curato da un Gruppo Consultivo composto da alcuni Rappresentanti Nazionali in seno all’Agenzia Europea. Un Gruppo Consultivo di Progetto allargato si è poi occupato anche di incontrare i rappresentanti dell’Organizzazione per la Cooperazione Economica e lo Sviluppo (OCSE) e del Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale (Cedefop) per consolidare la coerenza del progetto in corso con le altre iniziative europee ed internazionali nel settore.

Il progetto sulla formazione professionale ha prodotto una serie di materiali che sono a disposizione sul portale web dedicato all’indirizzo: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>. E’ possibile consultare:

- **Una revisione della letteratura accademica e scientifica**, che pone il quadro concettuale dello studio e comprende anche una revisione della rivista internazionale di ricerca sui temi trattati;
- **Le Relazioni Nazionali**, che offrono informazioni sul sistema nazionale di istruzione e formazione professionale (IFTS) in generale, e, ove previsto, sul sistema speciale di istruzione e formazione professionale per gli alunni disabili;
- **Una Relazione di Sintesi** sullo “stato dell’arte in Europa” sulle politiche e le prassi in materia di istruzione e formazione professionale per gli studenti disabili;
- **I rapporti delle visite di studio** che riportano informazioni dettagliate sulle 28 prassi scolastiche prese in analisi dal progetto.

Un ulteriore risultato è questo Volume dedicato ai modelli europei di istruzione e formazione professionale redatto a seguito di un’analisi coerente e globale delle 28 prassi esaminate nel corso dei lavori. Il Volume riporta le somiglianze e le differenze tra i sistemi nazionali europei di istruzione e formazione professionale, gli esempi di successo scolastico e occupazionale e propone suggerimenti per migliorare le capacità educative dell’IFTS nazionale in alcune aree sensibili. Questo Volume si corredo di un documento che espone il metodo adottato dagli esperti del progetto per l’analisi delle osservazioni collezionate nel



corso delle visite di studio e per la creazione di un modello di IFTS. Il documento è disponibile sul portale web dedicato.

Cor Meijer

Direttore

Agenzia Europea per lo Sviluppo dell'Istruzione degli Alunni Disabili



2. RIEPILOGO DEL PROGETTO

Il progetto “L’istruzione e la formazione professionale (IFTS): politica e prassi scolastica per le esigenze educative speciali” ha esaminato gli elementi base della formazione professionale degli alunni in situazione di handicap in relazione alle opportunità di lavoro. Malgrado il progetto abbia preso in esame il contenuto dei programmi scolastici, l’obiettivo dell’analisi è stato quello di valutare quali sono i risultati di questi programmi in relazione al mercato del lavoro.

L’aspetto strategico emerso nel corso dell’analisi del progetto è che ciò che è valido ed efficace per studenti disabili, nel corso della formazione professionale e durante il passaggio al mondo del lavoro, è buona prassi per tutti gli studenti. Di conseguenza, le raccomandazioni formulate da questo progetto sono utili anche per la formazione professionale e la transizione al mondo del lavoro di tutti gli altri alunni.

Queste raccomandazioni sono state formulate al fine di migliorare le prestazioni dei sistemi scolastici nazionali di istruzione e formazione professionale (IFTS) in particolari aree. Le aree osservate ed isolate per l’analisi condotta nelle 28 Visite di Studio, che sono la base da cui è partita l’elaborazione dei risultati, sono quattro. Queste aree sono state denominate *modelli*. Per ciascuno di questi *modelli* sono state evidenziate le seguenti criticità che richiedono un attento esame e un intervento migliorativo:

Modello di gestione dell’istituto di formazione professionale

- la dirigenza scolastica degli istituti di formazione professionale e come adottare una politica di maggiore inclusione in cui le diversità di apprendimento sono considerate una parte “normale” della cultura educativa e come creare un clima di motivazione e di impegno. Una gestione efficace sarà senz’altro di tipo “allargato” che sposta il baricentro decisionale verso l’elaborazione di gruppo e la risoluzione dei problemi in via collaborativa.
- la presenza di gruppi di lavoro multidisciplinari con ruoli chiari e un approccio di equipe con una cooperazione che utilizza un alto livello di comunicazione interna (peer coaching, discussioni informali, problem solving collaborativo, ecc.) ed esterna con gli altri servizi scolastici.

Modello di formazione ed istruzione professionale

- approcci didattici orientati all’alunno per la programmazione, la definizione degli obiettivi e la progettazione del curriculum scolastico nel processo di apprendimento e nella formazione professionale vera e propria in modo che i programmi, la didattica, i materiali, i metodi di valutazione e gli obiettivi formativi rispettino le esigenze individuali degli alunni.
- Il processo di apprendimento deve poggiare su approcci flessibili che permettono lo sviluppo e l’attuazione di piani individuali. Un buon piano informa e viene informato da un approccio multidisciplinare. Si tratta di un documento facile da usare regolarmente rivisto ed aggiornato con la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti. Gli studenti partecipano fin dall’inizio al processo di programmazione individuale e il loro parere è preso in considerazione.
- Le scuole / gli istituti di formazione professionale devono intraprendere azioni di prevenzione della dispersione scolastica in stretta collaborazione con i servizi sociali locali e adottare le misure necessarie a recuperare gli studenti che escono dal percorso scolastico aiutandoli a trovare nuove alternative.



- I corsi e i programmi di istruzione e formazione professionale vanno rivisti periodicamente: internamente (ad esempio valutandoli in confronto alle recenti stime occupazionali) e / o esternamente (ad esempio, agenzie nazionali) al fine di adattarsi alle esigenze delle attuali e future competenze richieste dal mercato del lavoro.

Modello alunni

- Il personale educativo deve mettere le capacità degli studenti al centro dell'approccio didattico e vedere le opportunità piuttosto che le problematiche degli alunni. Il personale scolastico dovrebbe concentrarsi su ciò che gli studenti "possono" fare e non su quello che "non possono" fare, rendendoli autonomi e più sicuri di sé.
- Il successo dell'istruzione professionale e dell'avviamento al lavoro viene meno se si trascurano i desideri e le aspettative degli alunni. I desideri e le aspettative degli alunni vanno rispettati in ogni fase del processo educativo e di accompagnamento al lavoro.
- Gli istituti professionali devono creare forme di partenariato e strutture di networking con un pool di imprenditori locali per consolidare una stretta cooperazione e supervisione della formazione pratica degli studenti nonché offrire un canale occupazione al termine del percorso di studi.

Modello mercato del lavoro

- L'istituto/scuola professionale deve creare e mantenere rapporti durevoli con i datori di lavoro locali. Questi rapporti possono ulteriormente consolidarsi garantendo alle imprese il sostegno professionale necessario ogni qual volta ne avranno bisogno.
- Il momento del passaggio dello studente dalla scuola al mondo del lavoro va accompagnato con un adeguato sostegno. Consulenti ed agenti del lavoro possono informare gli studenti delle opportunità occupazionali, aiutarli a inoltrare i curricula, informare i datori di lavoro e facilitare il contatto tra le parti.
- Per una fase di transizione di successo, che conduce all'inserimento nel mercato aperto, le attività post-diploma vanno assegnate a personale competente che sia capace, per tutto il tempo necessario, di soddisfare le richieste dei giovani diplomati e dei datori di lavoro.

Il progetto ha sviluppato un modello di istruzione e formazione professionale in base alle osservazioni condotte nelle Visite di Studio e ha formulato raccomandazioni che rispettano la complessità dei sistemi nazionali di istruzione e formazione professionale.

L'adozione di un sistema modello di IFTS ha un valore aggiunto per:

- identificare quali sono gli elementi che incidono direttamente nel percorso di istruzione e formazione professionale;
- mettere in evidenza quali sarebbero i risultati se fossero apportate alcune correzioni ai sistemi scolastici nazionali;
- suggerire dove inserire misure mirate all'efficienza.

Questo sistema-modello nasce dall'analisi di 28 percorsi scolastici di 26 paesi europei selezionati in base a criteri eletti dai partecipanti al progetto. Gli esperti, a piccoli gruppi hanno visitato, i partner locali e condiviso l'esperienza quotidiana con le parti interessate.



Il progetto, soprattutto, ha cercato di individuare le somiglianze e le differenze dei sistemi scolastici nazionali di istruzione e formazione professionale per le persone disabili. Nel corso delle visite sono emersi numerosi fattori di facilitazione del successo scolastico o di ostacolo al compimento del percorso formativo dell'alunno. Queste osservazioni sono state successivamente ridotte e trasformate in un insieme di 68 elementi di successo.

Alla conferenza del progetto di Cipro del Novembre 2012, gli Esperti hanno discusso questi fattori al fine di evidenziare la loro importanza e la loro interconnessione. Un'ulteriore analisi è stata intrapresa per capire *perché* alcuni elementi compaiono insieme e quali sono le loro implicazioni.



3. INTRODUZIONE

Questo Volume presenta una serie di modelli di successo dell'istruzione e formazione professionale degli studenti disabili. Questi modelli nascono dall'analisi condotta nel corso del progetto e rappresentano la base su cui sono state formulate le raccomandazioni enunciate al fine di migliorare le prestazioni dei sistemi scolastici nazionali di istruzione e formazione professionale. Il Volume, inoltre, presenta brevemente il quadro concettuale e le diverse fasi dello studio condotto.

Il progetto triennale dell'Agenzia (2010–2012) sul tema "Istruzione e formazione professionale: politica e prassi nel campo dell'educazione speciale" è stato richiesto dai paesi membri dell'Agenzia in quanto l'IFTS è riconosciuto come un settore di priorità che richiede ulteriori indagini a livello nazionale ed europeo.¹

Anche il Consiglio dei Ministri ha indicato l'IFTS come una priorità affermando che ogni cittadino deve avere le competenze necessarie per vivere e lavorare nella nuova società dell'informazione e particolare attenzione va posta alle persone disabili (Consiglio Europeo di Lisbona, 2000; vedi nota 2 a piè di pagina). Di conseguenza, alcuni documenti ufficiali² hanno messo in rilievo il problema della formazione professionale in relazione a studenti disabili/ con disabilità.

I messaggi principali di questi documenti possono essere riassunti come segue:

- L'istruzione e la formazione professionale deve dare pari opportunità a tutti ed essere spendibile sul mercato del lavoro.
- Lo sviluppo dell'istruzione e della formazione professionale di alta qualità è parte fondamentale ed integrante della Strategia di Lisbona, soprattutto in termini di promozione dell'inclusione sociale.
- L'istruzione e la formazione professionale va rivolta a tutte le fasce della popolazione, offrendo percorsi attraenti e stimolanti a coloro che dimostrano di possedere un alto potenziale ma, allo stesso tempo, affrontando e risolvendo i problemi di chi si trova a maggiore rischio di svantaggio educativo e quindi di esclusione dal mercato del lavoro come, ad esempio, le persone disabili.
- I dati dimostrano che le persone disabili continuano ad essere sproporzionatamente escluse dal mercato del lavoro. Inoltre, le persone con difficoltà di apprendimento o deficit intellettivi hanno ancor meno possibilità di ottenere un impiego rispetto a quelle con disabilità fisiche.
- L'esclusione delle persone disabili dal mercato del lavoro è un problema serio dal punto di vista delle pari opportunità. I governi nazionali dovrebbero farne una

¹ Il progetto è stato ideato in base ai risultati conseguiti da due altri progetti dell'Agenzia "La transizione dalla Scuola al Lavoro" e "I piani individuali di transizione: sostenere il passaggio dalla scuola al lavoro" e dalla considerazione emerse da progetti e ricerche sul tema.

² Questi includono il Consiglio Europeo di Lisbona del Marzo 2000; *La Dichiarazione dei Ministri Europei sull'Istruzione e la Formazione Professionale*, Novembre 2002; *La bozza delle Conclusioni del Consiglio e dei Rappresentanti dei Governi degli Stati Membri*, Ottobre 2004; *Il Comunicato dei Ministri Europei per l'Istruzione e la Formazione Professionale*, Dicembre 2006; *La Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo e al Comitato Sociale e al Comitato delle Regioni. L'apprendimento permanente per la conoscenza, la creatività e l'innovazione*, Novembre 2007 e la *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Sociale ed Economico Europeo e al Comitato per le Regioni – Nuove Competenze per Nuovi Lavori – Anticipare e accogliere le richieste del mercato del lavoro e formare alle competenze professionali*, Dicembre 2008.



priorità e offrire maggiori opportunità a, tra gli altri, gli studenti disabili, nonché promuovere l'apprendimento personalizzato garantendo tempestive azioni di sostegno e il coordinamento dei servizi ed integrando questi servizi nella scuola offrendo, al contempo, percorsi di formazione permanente continua e di aggiornamento per tutto l'arco della vita.

Il progetto “L'istruzione e la formazione professionale (IFTS): politica e prassi scolastica per le esigenze educative speciali” ha esaminato gli elementi base della formazione professionale degli alunni in situazione di handicap in relazione alle opportunità di lavoro. Malgrado il progetto abbia preso in esame il contenuto dei programmi scolastici, l'obiettivo dell'analisi è stato quello di valutare quali sono i risultati di questi programmi in relazione al mercato del lavoro.

Questa relazione conclusiva dello studio è stata suddivisa come segue: dopo la prefazione – punto 1, la sintesi del progetto – punto 2 e questa introduzione (punto 3), il capitolo 4 illustra la progettazione dei lavori e il metodo di studio e come questi hanno contribuito a far raggiungere l'obiettivo prefissato. Il capitolo 5 presenta le analisi e i risultati e descrive i quattro modelli nelle osservazioni delle visite di studio con le raccomandazioni del caso. Il capitolo 6 mette in evidenza alcune ulteriori conclusioni. Un elenco dei fattori di successo identificati durante le visite di studio, e suddivisi per le quattro aree, è all'Allegato 2 e 3 mentre l'Allegato 1 è l'elenco degli esperti che hanno partecipato al progetto.



4. IDEAZIONE DEL PROGETTO E METODOLOGIA

Al fine di condurre un'analisi delle prassi scolastiche di istruzione e formazione professionale in 26 paesi europei, i Paesi Membri dell'Agenzia hanno concordato un quadro ed una metodologia comune per dare validità, omogeneità ed efficacia alla ricerca e alla successiva analisi. I partecipanti al progetto hanno deciso che piccole squadre di esperti avrebbero visitato i paesi partecipanti al fine di esaminare singoli esempi di istruzione e formazione professionale per studenti disabili ed analizzare le singole Visite di studio.

Lo scopo delle visite di studio e l'analisi finale è stato quello di identificare e studiare gli aspetti fondamentali della formazione professionale per studenti in situazione di handicap / con disabilità di età compresa tra i 14 e i 25 anni in relazione alle opportunità di lavoro. In particolare, l'obiettivo non era solo quello di capire **che cosa funziona**, ma anche acquisire una più profonda comprensione del **perché** e del **come funziona**. L'attenzione si è concentrata sul contenuto dei programmi scolastici, sulle modalità con cui si conducono le attività scolastiche e sugli esiti dell'istruzione e della formazione professionale in relazione al mercato del lavoro.

Fasi del processo di analisi

Fase 1: Selezione dei casi di studio

Il primo passo è stato un processo di selezione di esempi di buone prassi nazionali / locali di formazione e istruzione professionale di eccellenza per gli alunni disabili in ognuno dei paesi partecipanti. La selezione si è basata su vari criteri proposti dagli esperti durante l'incontro di apertura del progetto, compreso il prerequisito che tutti gli esempi avrebbero dovuto chiaramente attestare un approccio *inclusivo* alla formazione professionale degli studenti disabili.

In merito al requisito dell'inclusività, sono state prese in considerazione le differenze esistenti tra i vari sistemi scolastici nazionali di IFTS. È evidente che alcuni esempi fanno riferimento a sistemi scolastici separati. Tuttavia, è stato convenuto che, oltre a dare rilievo all'inclusione, bisognava considerare anche i risultati dei programmi scolastici, vale a dire se e fino a che punto i programmi preparano gli studenti a trovare un'occupazione nel mercato aperto del lavoro. Per questo motivo, sono stati inclusi nel progetto alcuni programmi inerenti a sistemi scolastici a rami separati.

Fase 2: Visite di studio

Lo studio sul campo ha voluto osservare da vicino quali sono gli elementi che possono avere un'incidenza positiva o negativa sui processi di apprendimento nell'istruzione secondaria professionale e i esiti stessi dei singoli alunni disabili. Lo studio ha avuto inoltre l'obiettivo di esplorare quali sono le relazioni tra i diversi fattori dati che qualcuno potrebbe essere fondamentale mentre altri potrebbero essere contraddittori o mutualmente esclusivi.

Il programma delle visite di studio realizzate da novembre 2010 a giugno 2012 ha incluso 28 visite di studio³ di esempi selezionati. A gruppi di due o tre, gli esperti hanno realizzato queste visite di studio insieme a un membro dello staff locale dell'Agenzia, i partner e il personale interessato e/o coinvolto nell'istruzione e formazione professionale di accoglienza.

³ Nel Regno Unito, le visite si sono svolte in Inghilterra, Nord Irlanda e Galles.



Gli esperti dovevano familiarizzare e comprendere meglio l'esempio proposto ed osservare gli elementi che sembrano facilitare l'istruzione professionale e i risultati dell'attività scolare.

Le visite di studio hanno compreso anche altri tre relativi compiti altrettanto importanti:

1. Incontrare le parti interessate.

Obiettivo: presentare il progetto e discutere con i diversi soggetti coinvolti nel processo di istruzione e formazione professionale al fine di raccogliere informazioni da diversi punti di vista (ad esempio, dal personale di servizio, dirigenti scolastici, docenti / formatori, altri professionisti, rappresentanti di studenti, rappresentanti delle famiglie, datori di lavoro, finanziatori, i responsabili politici locali, ONG, ecc.)

2. Visita del luogo.

Obiettivo: visita del contesto urbano, comprese le attività locali, e dibattito con i professionisti e i giovani studenti al fine di capire la relazione tra i programmi di formazione professionale e il relativo mercato del lavoro. Questo compito ha previsto anche visite ad aziende locali e incontri con i datori di lavoro e i giovani studenti che stanno praticando la formazione pratica e / o hanno ottenuto un posto di lavoro dopo il diploma.

3. Riunione per discutere e condividere le osservazioni.

Obiettivo: dibattito sulle informazioni raccolte fornite sul progetto VET, le visite e gli incontri tenuti con le parti interessate.

Fase 3: Analisi delle pratiche di formazione

L'ultima fase è stata dedicata ad un'analisi razionale e globale delle singole visite di studio e l'individuazione dei temi che insieme rappresentano il valore aggiunto di questo studio a livello europeo. Ogni singolo esempio è stato analizzato l'ultimo giorno di ogni visita di studio. I 28 risultati sono stati quindi osservati al fine di individuare le somiglianze e le differenze sul *perché* l'esempio proposto è una buona prassi. Le esperienze dei precedenti progetti sul campo con la revisione della letteratura scientifica ed accademica del settore avevano già consentito di individuare numerosi elementi di facilitazione della formazione professionale per gli alunni disabili. Un metodo poteva dunque essere quello di considerare i 28 esempi in base ad una lista predeterminata di "fattori di successo", sullo stile di un controllo incrociato. Tuttavia, gli esperti del progetto hanno deciso di condurre le analisi individuali senza un dato insieme preordinato di potenziali fattori di successo. Così facendo è nato un nuovo elenco di elementi positivi e di facilitazione dei percorsi scolastici e di apprendimento degli alunni disabili nell'istruzione secondaria professionale.

I gruppo di studio hanno osservato numerosi elementi che concorrono a beneficio o ad ostacolo delle prassi di istruzione. Grazie ad un processo iterativo, queste osservazioni sono state ridotte e racchiuse in un insieme di 68 elementi di successo.⁴ Alcuni di questi elementi ritornano in molti degli esempi visitati, cioè registrano un'ampia diffusione. Sembra che questi elementi molto frequenti siano comuni a molti esempi nonostante le differenze economiche, politiche, culturali dei siti visitati. Di conseguenza, questi erano di particolare interesse per ulteriori analisi, che mirava a sviluppare raccomandazioni che sono applicabili e utili in molti contesti differenti. Un elenco di tutti i 68 fattori è incluso nell'allegato 2.

⁴ La descrizione della metodologia di ricerca e dei risultati intermedi è disponibile in formato elettronico all'area web dedicata: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>



Alla conferenza di istruzione e formazione professionale tenutasi a Cipro nel novembre 2012, gli esperti hanno discusso di questi fattori ed evidenziati sia la loro importanza e la loro interconnessione. Gruppi di lavoro poi sviluppate e spiegazioni per queste connessioni documentate.

Ogni singolo fattore individuato dal progetto era già noto grazie alla ricerca e alle esperienze personali degli esperti. Il dibattito della conferenza ha indicato che, piuttosto che esaminare nel dettaglio ogni singolo elemento, il progetto avrebbe dovuto capire perché alcuni elementi compaiono insieme e quali sono le implicazioni di questa interrelazione per le raccomandazioni da formulare.

E' stato osservato che a volte ci sono esperienze di formazione professionale positive, nonostante condizioni difficili mentre in altri casi in cui le condizioni sembrano essere ottimali la formazione professionale non ottiene i risultati previsti. Inoltre, le osservazioni riportate dalle visite dimostrano che qualsiasi miglioramento del sistema di istruzione e formazione professionale che si concentra solo su singoli aspetti (ad esempio il sostegno finanziario dei datori di lavoro, il sistema delle quote, la formazione pratica, li progetti di ampliamento dell'IFP) ottiene un impatto solo limitato rispetto al risultato complessivo.

E' stato osservato, inoltre, che i sistemi di istruzione in generale, e i sistemi di istruzione e formazione professionale in particolare, hanno un certo livello di complessità. Questa complessità va compresa al fine di trarre conclusioni significative e formulare raccomandazioni efficaci.

I sistemi complessi, come il sistema di istruzione e formazione professionale, contengono diversi elementi che influenzano o si influenzano tra loro. In questo caso, gli elementi comprendono gli attori del percorso formativo, come i docenti, gli studenti e i datori di lavoro ed organizzazioni come le scuole, le imprese, i centri di risorse ed attività come l'orientamento, la didattica, la prevenzione dell'abbandono scolastico, ecc.

Piuttosto che tentare di isolare gli elementi dei 28 sistemi di istruzione e formazione professionali osservati negli esempi e comprendere come questi elementi operano all'interno di ciascuno di questi sistemi influenzandosi a vicenda, il progetto ha cercato di ridurre tale complessità intrinseca attraverso due metodi in particolare. In primo luogo, sono stati oggetto di ulteriori analisi solo quegli elementi del sistema di istruzione e formazione professionale che sono stati ritenuti rilevanti ai fini del successo scolastico tra gli esempi in esame. In secondo luogo, concentrandosi solo su quegli elementi che compaiono in molti o in tutti gli esempi, il progetto ha evitato di valutare i 28 esempi singolarmente. In questo modo, sono emersi in primo piano i punti in comune di questi sistemi di istruzione e formazione professionale. Ovviamente, i cosiddetti "fattori di successo ad alta incidenza" rispondono ad entrambi i requisiti ovvero: sono pertinenti e sono stati riscontrati nella maggior parte dei casi di studio. Al fine di creare un modello di sistema di istruzione e formazione professionale che comprende questi fattori di facilitazione, si è reso necessario stabilire se e in che modo questi elementi concorrono al successo scolastico e all'inserimento lavorativo degli studenti. Ogni elemento positivo è stato confrontato con gli altri attraverso il metodo statistico e una valutazione da parte di un gruppo di esperti.

Il Gruppo Consultivo di Progetto allargato ha stabilito se un elemento positivo A ha un impatto su un qualsiasi altro fattore B e in caso affermativo, qual'è il livello di impatto, se debole, medio o forte.

Il risultato di questo lavoro di gruppo è una rete di elementi connessi tra loro che esprime *un modello di sistema di istruzione e formazione professionale* che riflette le caratteristiche



essenziali positive di tutti i 28 casi di studio in esame. Questo modello è stato racchiuso in un diagramma che contiene gli elementi di facilitazione più frequenti, con frecce originate da quei fattori che influiscono sugli altri fattori. Dato che lo schema è abbastanza complesso, solo le sezioni utili ad trarre alcune conclusioni sono inclusi nel capitolo 5. Lo schema completo è disponibile nel documento Metodologia del Progetto.

Nel capitolo 5, questo modello di sistema di istruzione e formazione professionale è la base delle raccomandazioni finali del progetto. Gli elementi di costruzione di questo modello sono serviti soprattutto a ridurre la complessità del modello completo e per formulare raccomandazioni che tengono conto del contesto specifico e delle interrelazioni di ogni fattore all'interno del modello invece che su singoli fattori.

Limiti

L'approccio metodologico adottato in questo progetto può sollevare un certo scetticismo che necessita di ulteriori argomentazioni che consentono al Lettore di capire ed interpretare i risultati nel contesto.

In primo luogo, le visite di studio sono state scelte in quanto proposte dai paesi membri come "buone prassi". Per questo motivo, le osservazioni e i commenti sorti nel corso delle visite si sono spesso soffermati su aspetti ritenuti innovativi ed elementi chiave di successo. La durata della visita sul campo (circa 2 giorni in media) e la necessità di recarsi in posti diversi (ad esempio, ministeri, scuole, aziende) limita la profondità delle osservazioni. Pertanto, mentre il progetto raccoglie una panoramica delle prassi di istruzione e formazione professionale di successo in Europa, non consente però di soddisfare tutte le domande che possono sorgere.

In secondo luogo, l'attenzione concreta delle visite di studio si è rivolta al sistema nazionale di istruzione e formazione professionale, alle scuole /istituti e ai programmi di studio. Altri fattori – ad esempio, il quadro politico specifico o il regime di sostegno finanziario per chi assume alunni disabili – non sono stati considerati e quindi sono meno evidenti nel set di elementi di successo. Tutti i partecipanti concordano sul fatto che queste ed altre aree sono molto importanti ma si è reso necessario ottimizzare lo studio nel limitato tempo delle visite sul campo.

Inoltre, come riportato in precedenza, una serie di elementi emersi in alcune visite di studio non sono stati presi in considerazione per la creazione del modello di sistema. Mentre è stato necessario tenerne per trovare le similitudini nei diversi contesti, le implicazioni di questa azione vanno discusse. Gli esperti hanno definito ognuno dei 68 elementi come rilevanti in sé, ovvero l'importanza dell'elemento non dipende dalla sua frequenza. Concentrarsi sugli elementi che compaiono nella maggior parte dei casi di studio potrebbe escludere proprio quelli che hanno il maggior carattere innovativo, ma non sono ancora prassi diffusa o comune in materia di IFP. Di conseguenza, il progetto ha anche analizzato e discusso gli elementi che non sono rientrati nel modello di sistema di istruzione e formazione professionale. Le conclusioni di queste riflessioni sono riportate al capitolo 6. Si raccomanda di considerare tali conclusioni in relazione all'istruzione e formazione professionale, di base o di aggiornamento, degli studenti disabili.

In tale contesto, è importante sottolineare possono nascere nuovi approcci in alcuni paesi in forma di centri risorse. Questi centri permettono ai giovani in situazione di handicap di condurre vite incluse grazie al supporto a tutti gli aspetti della vita adulta. I centri risorse fungono da catalizzatore di diversi settori spesso separati, come Ministeri dell'Istruzione, della Sanità e del Lavoro, enti locali, imprese, associazioni di genitori, ecc. Sviluppano una sinergia tra i temi della formazione, i problemi dell'occupazione, le problematiche abitative



e legate all'esercizio della cittadinanza. Colmano una lacuna garantendo un passaggio graduale all'istruzione scolastica comune per gli studenti che hanno compiuto 16 anni accompagnando gli alunni con supporto specialistico. I centri di risorse, al di là del supporto pratico immediato che offrono a studenti e famiglie, responsabilizzano gli individui e svolgono un ruolo chiave nel progresso del processo decisionale per quanto riguarda le opportunità educative e l'inserimento nel mercato del lavoro.

Un altro aspetto riguarda la procedura di analisi. Mentre le visite di studio e la validazione dei risultati ha visto la partecipazione di tutti gli Esperti – che si compongono sia di esponenti politici che di professionisti e ricercatori – grazie alla Conferenza di Cipro, la definizione del modello di sistema ha visto all'opera un piccolo gruppo di esperti nel Gruppo Consultivo di Progetto allargato. Per ragioni pratiche, la letteratura specializzata sulla progettazione ed analisi raccomanda che, al fine di raggiungere un accordo, tale lavoro venga effettuato da un gruppo più ristretto, a condizione che siano presenti nel Gruppo i punti di vista più rilevanti. Tuttavia, mentre il modello è stata creato da un gruppo ristretto, i risultati di questo lavoro sono stati sottoposti a tutti gli esperti per la validazione finale del lavoro svolto.



5. ANALISI, ESITI E RACCOMANDAZIONI

Prima di iniziare a costruire un modello di sistema di istruzione e formazione professionale, si è reso necessario aggiungere un paio di elementi all'insieme dei fattori di successo, che più che soffermarsi sulla struttura, guarda gli aspetti relativi al processo input-output dell'istruzione e della formazione professionale. La creazione di un modello per il complesso sistema di istruzione e formazione professionale, tuttavia, richiede un fine ultimo verso il quale tutti gli elementi del sistema sono – o dovrebbero essere – allineati. In questo progetto l'obiettivo è *il successo formativo dell'istruzione professionale e il passaggio al mondo del lavoro degli studenti disabili*. Molti elementi positivi contribuiscono direttamente allo scopo, ma è stato osservato che ci sono alcuni fattori correlati che sono, in qualche misura, precondizioni. Se il sistema di istruzione e formazione professionale non soddisfa anche solo una di queste precondizioni, sarà difficile conseguire o mantenere l'obiettivo finale.

I seguenti elementi, discussi ed approvati dal Gruppo Consultivo di Progetto, sono stati quindi aggiunti all'elenco dei elementi positivi (i caratteri in parentesi ritornano nei diagrammi per facilità di riferimento):

- (A) l'autonomia degli alunni e come può essere gestita;
- (B) la rispondenza delle competenze richieste del mercato del lavoro e le competenze degli alunni;
- (C) la fiducia dei datori di lavoro ad affrontare le problematiche della disabilità;
- (D) la presenza di un posto di lavoro vacante nell'area geografica di riferimento quando lo studente è alla ricerca di un posto di lavoro;
- (E) la rispondenza tra le opportunità di lavoro e i desideri e le aspettative degli alunni;
- (F) la conclusione del percorso di studio e il passaggio al mondo del lavoro per gli studenti disabili.

Questa serie di elementi è stata poi analizzata in rapporto causa-effetto. Il Gruppo Consultivo di Progetto allargato ha esaminato solo le potenziali connessioni per le quali le visite di studio hanno prodotto prove sufficienti. Queste connessioni sono state individuate attraverso il calcolo delle correlazioni tra tutti i fattori. Nell'analisi, il gruppo ha valutato se esiste un rapporto causa – effetto, sviluppando così una complessa rete di fattori tra loro collegati che riflette la realtà di un'istruzione e formazione professionale di successo grazie ai casi di studio.

A seconda del grado di influenza di un fattore sugli altri fattori o la misura in cui un certo fattore è influenzato dagli altri, gli elementi possono essere suddivisi in categorie con caratteristiche distinte. Ad esempio, elementi che sono influenzati da altri ma hanno un'influenza su molti altri ancora (denominati *fattori attivi*) possono potenzialmente avere un impatto su ampie parti del sistema. Sono quindi considerati un buon punto di partenza per l'introduzione di interventi correttivi del sistema di istruzione e formazione professionale. Fattori che raramente influenzano quasi tutti gli altri fattori (denominati *lenti / fattori di assorbimento*) avranno a malapena un impatto di qualsiasi tipo sul sistema. Quindi non gli dovrebbe essere data alcuna priorità di intervento, ma potrebbero essere utili per il monitoraggio del sistema, ad esempio utilizzando una serie di indicatori di valutazione che rendono lo stato di questo fattore visibile. Questo tipo di informazioni aggiuntive è servito a formulare le raccomandazioni sull'efficacia e anche – per quanto



riguarda gli sforzi necessari per gli interventi per migliorare il sistema – l'efficienza del sistema di istruzione.

I gruppi delle parti interessate (ad esempio studenti, docenti, datori di lavoro) partecipano alle diverse parti del complesso sistema di istruzione e formazione professionale e, di conseguenza, per loro, sono rilevanti solo i fattori che attengono alla relativa parte del sistema. Tuttavia, il modello di sistema di istruzione e formazione professionale non distingue i diversi ruoli delle parti interessate. Di conseguenza, il passo successivo è stato quello di suddividere il modello per andare ad una distinzione dei seguenti quattro ruoli:

- Dirigenti degli istituti di formazione;
- Personale educativo e formatori;
- Alunni;
- Rappresentanti e datori di lavoro attuali e futuri del mercato del lavoro.

Queste parti offrono una visione semplificata delle interrelazioni tra i fattori rilevanti per ogni ruolo specifico. Poiché queste parti del modello rappresentano anche i fattori di successo ripetutamente osservati nelle visite di studio, sono stati denominati *modelli*. L'Allegato 3 è una sintesi dei fattori che appartengono a ciascuno dei quattro modelli.

È da notare che alcuni elementi possono apparire o appartenere a più di uno di questi modelli. Ad esempio, l'elemento *“la presenza di gruppi multidisciplinari”* appare nel modello di gestione dell'istituto di formazione professionale (perché i team devono essere gestiti), nel modello di istruzione e formazione professionale (perché ogni membro del team contribuisce al processo educativo e di formazione con competenze specifiche) e nel modello alunni (perché l'alunno si confronta con diverse persone che sono responsabili delle attività didattiche o vari soggetti che partecipano al processo di apprendimento).

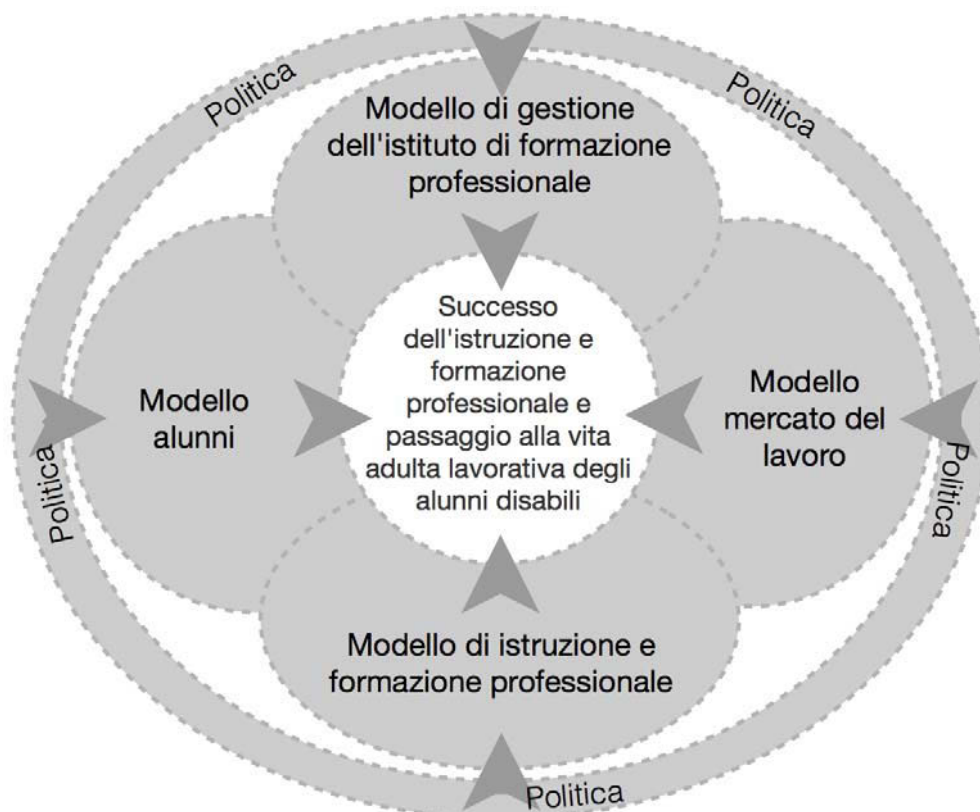


Figura 1 Modello di istruzione e formazione professionale



La Figura 1 mostra i quattro modelli e come questi partecipano all'interno del sistema generale, vale a dire offrire ad alunni in situazione di handicap un'istruzione e una formazione professionale di successo e la transizione al mondo del lavoro. Il livello politico, rappresentato dal cerchio esterno, può influenzare i fattori interni ai modelli. Le raccomandazioni di tipo politico devono spingere ad allineare le politiche scolastiche in modo che ogni modello possa contribuire e concorrere all'obiettivo finale del sistema di istruzione e formazione professionale.

L'ultimo passo dell'analisi è stata dedicata ad a identificare le aree che richiedono la formulazione di raccomandazioni utili a migliorare le prestazioni del sistema di istruzione e formazione professionale. Queste aree sono state discusse l'ultimo giorno di ogni visita di studio al fine di evidenziare gli aspetti che, secondo gli esperti in visita, avevano bisogno di ulteriore attenzione. In molti casi di studio sono emerse le seguenti criticità rispetto agli elementi di successo del modello di sistema:

Modello di gestione dell'istituto di formazione professionale

- La dirigenza scolastica degli istituti di istruzione e formazione professionale;
- La Gestione dei gruppi multidisciplinari.

Modello di istruzione e formazione professionale

- Curriculum orientato all'alunno;
- Utilizzo di piani individuali di istruzione, apprendimento, formazione e di accompagnamento al mondo del lavoro;
- Strategie di riduzione dell'abbandono scolastico;
- Rispondenza delle richieste del mercato del lavoro con le competenze dei discenti.

Modello alunni

- Attenzione alle capacità degli studenti;
- Rispondenza tra le opportunità di lavoro e i desideri e le aspettative degli alunni;
- Presenza di reti di cooperazione con aziende locali per la formazione pratica e / o professionale dopo il diploma.

Modello mercato del lavoro

- Canali preferenziali con i datori di lavoro locali / aziende per tirocini e opportunità di lavoro in base alla fiducia e alle esperienze;
- Sostegno agli studenti e ai datori di lavoro nella fase di transizione verso il mercato del lavoro;
- Fornire un prosieguo delle attività per stabilizzare l'occupazione degli alunni nelle aziende.

Ciascuno di questi temi sarà oggetto di più approfondita analisi nei prossimi capitoli. L'analisi si concentra su ogni singolo elemento che richiede ulteriore attenzione e su tutti gli altri elementi presenti nel modello che incidono o subiscono variazioni in relazione a quel fattore specifico. Questi elementi sono presentati in forma di diagrammi.⁵ In base a

⁵ La freccia da A a B indica che A ha un impatto su B. Il neretto indica un forte impatto.



tale analisi, sono formulate raccomandazioni al fine di migliorare il sistema per ogni elemento selezionato.⁶

Alcuni elementi incidono fortemente su molti altri fattori. Questi elementi sono stati denominati *fattori attivi* e potenzialmente influenzano l'intero sistema. Intervenire su questi elementi attivi, quindi, è molto efficiente. Nelle figure, i fattori attivi sono contrassegnati con [+]. Alcuni fattori, invece, influenzano e sono influenzati da numerosi altri fattori. Questo tipo di fattori sono stati denominati *critici*. Hanno un impatto forte, ma bisogna fare attenzione in quanto la loro modifica o correzione può avere numerose conseguenze, sia positive che negative. Nelle figure di questo capitolo i fattori critici sono contrassegnati con [#].

5.1 Modello di gestione dell'istituto di formazione professionale

5.1.1 La dirigenza scolastica nell'IFTS

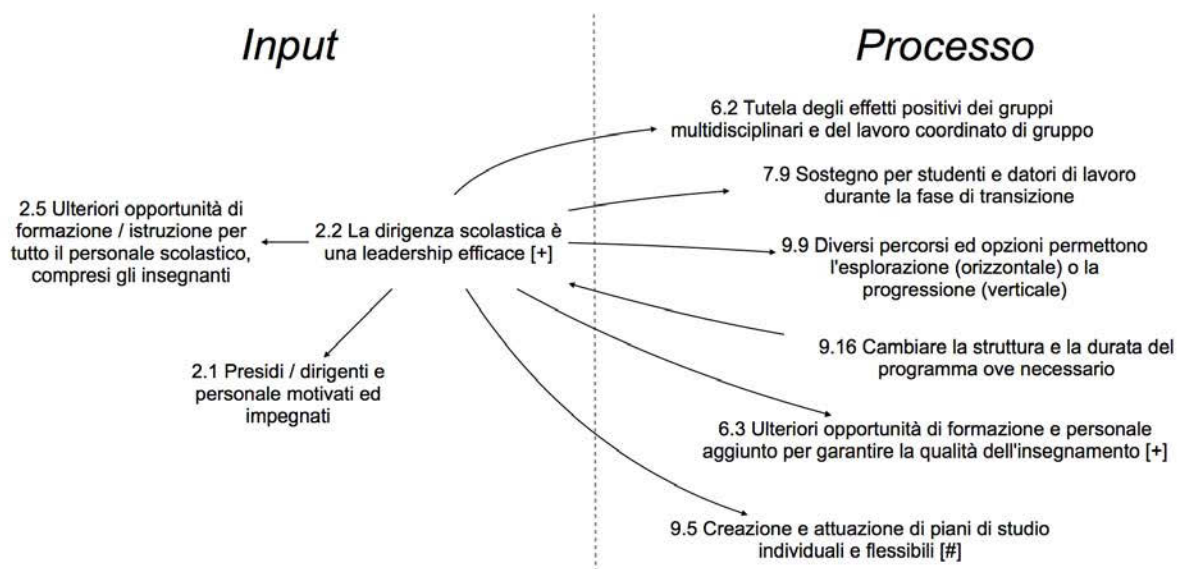


Figura 2 La dirigenza scolastica nell'IFTS

Descrizione

Per una gestione efficace si richiede ai dirigenti di essere fiduciosi e flessibili e di modificare la struttura e la durata dei programmi di formazione per soddisfare le esigenze degli alunni, ove necessario. Bravi dirigenti saranno in grado di proporre anche ulteriori opportunità di sviluppo professionale a tutto il personale, compreso il corpo docente, al fine di garantire la qualità dell'istruzione. I dirigenti creano un'atmosfera in cui tutti i dipendenti sono motivati e impegnati. Contribuiscono alla creazione e alla realizzazione di programmi di studio individualizzati e flessibili e all'offerta di diversi percorsi ed opzioni che permettono di esplorare (in senso orizzontale) o procedere (in linea verticale) secondo le esigenze degli alunni. Una dirigenza scolastica efficace salvaguarda gli effetti positivi del lavoro multidisciplinare e del lavoro coordinato di gruppo. Assicura la presenza del sostegno ad alunni e datori di lavoro durante il passaggio alla vita adulta lavorativa.

⁶ Per facilitare la lettura, nelle figure i fattori sono numerati o indicati con un carattere. L'elenco dei fattori di ingresso, struttura e processo sono all'Allegato 2. I fattori aggiuntivi sono elencati al Capitolo 5 di questo volume.



Raccomandazioni

La Dirigenza scolastica deve adottare una politica inclusiva in cui le differenze sono considerati una cosa “normale” della cultura educativa e creare un clima di motivazione e di impegno. Una buona dirigenza scolastica è di tipo “distribuito”, passando da un approccio verticistico al lavoro di gruppo e alla risoluzione dei problemi in via collaborativa.

Tutta la scuola trae beneficio da una dirigenza scolastica capace di guardare avanti e di essere tanto flessibile da cambiare la struttura e la durata dei programmi di istruzione e formazione professionale per soddisfare le richieste degli studenti.

5.1.2 Gestione dei gruppi multidisciplinari

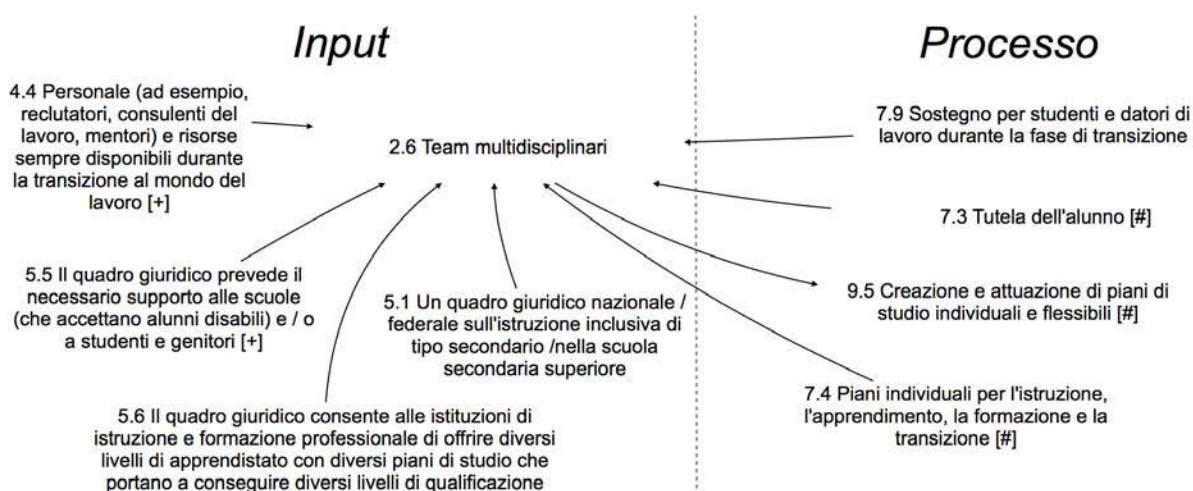


Figura 3 Gestione dei gruppi multidisciplinari

Descrizione

I gruppi multidisciplinari dovrebbero essere composti da personale sufficiente (per esempio formatori, consulenti del lavoro, mentori, ecc.) e risorse a disposizione per curare il passaggio degli alunni al mondo del lavoro. I piani individuali di apprendimento, formazione e transizione, così come la difesa di approcci didattici orientati all'alunno e la presenza di un sostegno adeguato per studenti e datori di lavoro nella fase di avviamento al lavoro richiedono gruppi di lavoro multidisciplinari. Questi gruppi, al tempo stesso, possono sostenere la creazione e l'attuazione di piani di studio personalizzati, flessibili.

Team multidisciplinari efficienti ed efficaci vanno inseriti nel contesto di un quadro giuridico nazionale / regionale sull'inclusione nell'istruzione secondaria superiore e sulle strategie di sostegno alle scuole e / o agli studenti e ai genitori. Il quadro giuridico dovrebbe anche consentire agli enti di istruzione e formazione professionale di creare diversi livelli di apprendistato con diversi piani di studio che conducono a conseguire diversi livelli di qualifiche professionali.

Raccomandazioni

I gruppi multidisciplinari devono avere ruoli chiari ed adottare un metodo di squadra cooperando tramite un alto livello di comunicazione interna (scambio tra pari, dibattiti informali, problem solving collaborativo, ecc.) ed esterna con altri servizi.

Per favorire l'operato dei gruppi multidisciplinari, è utile predisporre personale con



competenze e know-how adatto a creare piani individuali, orientamenti al discente e discenti di supporto e dei datori di lavoro nella fase di transizione.

Il lavoro di gruppo ha bisogno di essere sostenuto da un chiaro quadro normativo nazionale / regionale che comprende:

- obiettivi nazionali in materia di integrazione scolastica;
- un adeguato sostegno e disposizioni in materia di alunni disabili / disabilità;
- decentramento delle responsabilità;
- flessibilità che consente una varietà di forme di apprendistato, programmi di studio e livelli di qualifica e di sostegni all'alunno.

5.2 Modello di istruzione e formazione professionale

5.2.1 Didattiche orientate all'alunno

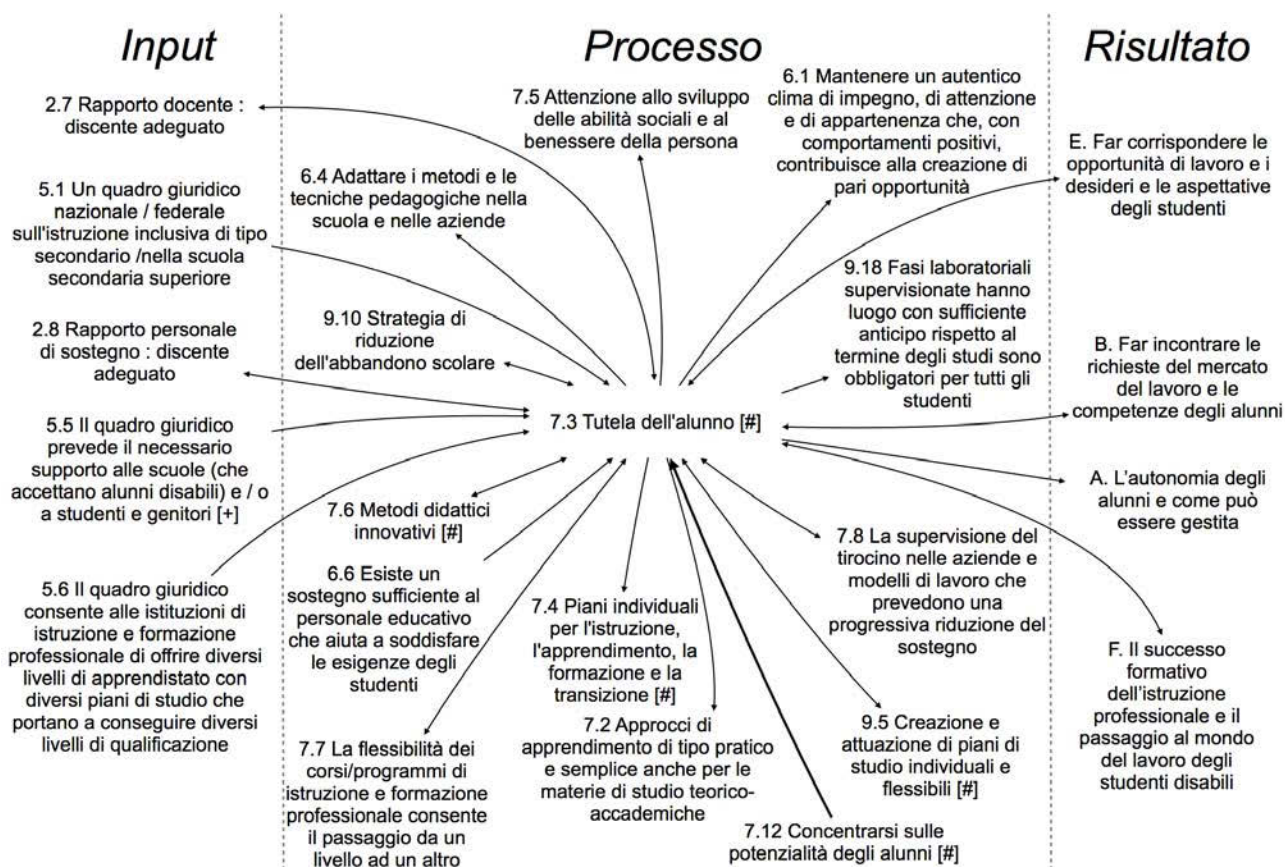


Figura 4 Didattiche orientate all'alunno

Descrizione

Le didattiche orientate all'alunno andrebbero tutelate mediante l'applicazione di un quadro giuridico in materia di inclusione che assicurino il necessario supporto alle scuole, agli alunni e ai genitori. E' importante che gli istituti di istruzione e formazione professionale siano autorizzati ad offrire diversi livelli di apprendistato con diversi piani di studio che portano l'alunno a conseguire diversi livelli di qualificazione. Al fine di realizzare i migliori percorsi di formazione va dato un sostegno sufficiente al personale educativo per consentire loro di soddisfare le richieste degli studenti.



Le didattiche orientate all'alunno incidono su diversi fattori e, a loro volta, sono sottoposte all'azione di diversi elementi, come ad esempio:

- l'uso di metodi ed approcci innovativi;
- l'attuazione di piani di studio individualizzati e flessibili;
- la presenza di docenti adatti: studente e personale di supporto: in rapporto agli alunni;
- la flessibilità delle opportunità di istruzione e formazione professionale e per consentire il passaggio da un livello ad un altro;
- le azioni che impediscono o riducono l'abbandono scolare;
- un clima favorevole all'impegno, alla crescita e all'appartenenza.

Le didattiche orientate all'alunno influiscono anche sullo sviluppo delle abilità sociali e di apprendimento pratico e possono essere centrate sulle capacità degli studenti. Inoltre, l'adattamento dei metodi e delle tecniche pedagogiche nelle scuole e nelle aziende e l'uso di piani individuali dipendono dalle didattiche orientate all'alunno.

Questi approcci dovrebbero prevedere una supervisione della formazione pratica degli studenti nelle aziende prima della conclusione del percorso di studi e tipologie occupazionali che prevedono un progressivo calo dei livelli di sostegno. In questo modo queste didattiche contribuiscono a mettere in relazione le opportunità di lavoro e le aspettative degli studenti e i fabbisogni del mercato del lavoro e le competenze degli alunni. Infine, contribuiscono ad accrescere la fiducia degli alunni nel poter superare le problematiche derivanti dalla disabilità ed infine dunque, concorrono ad un sistema di istruzione e formazione professionale che consente l'ingresso nel mercato del lavoro agli studenti disabili.

Raccomandazioni

Didattiche orientate all'alunno per la programmazione, la definizione degli obiettivi e la progettazione del curriculum sono utili nel processo di apprendimento e nella formazione pratica dato che consentono di adattare i programmi di studio, i metodi e i materiali di valutazione e gli obiettivi di apprendimento alle esigenze individuali.

Consentire questo tipo di didattiche permette di:

- adottare innovazioni nei metodi e nei materiali, nonché svolgere programmi di studio individuali e flessibili;
- creare percorsi di tirocinio supervisionati e offrire modelli di sostegno all'occupazione nelle imprese;
- rispondere alle richieste del mercato del lavoro e ai desideri e alle aspettative degli alunni.



5.2.2 I piani individuali per l'istruzione, l'apprendimento, la formazione e la transizione

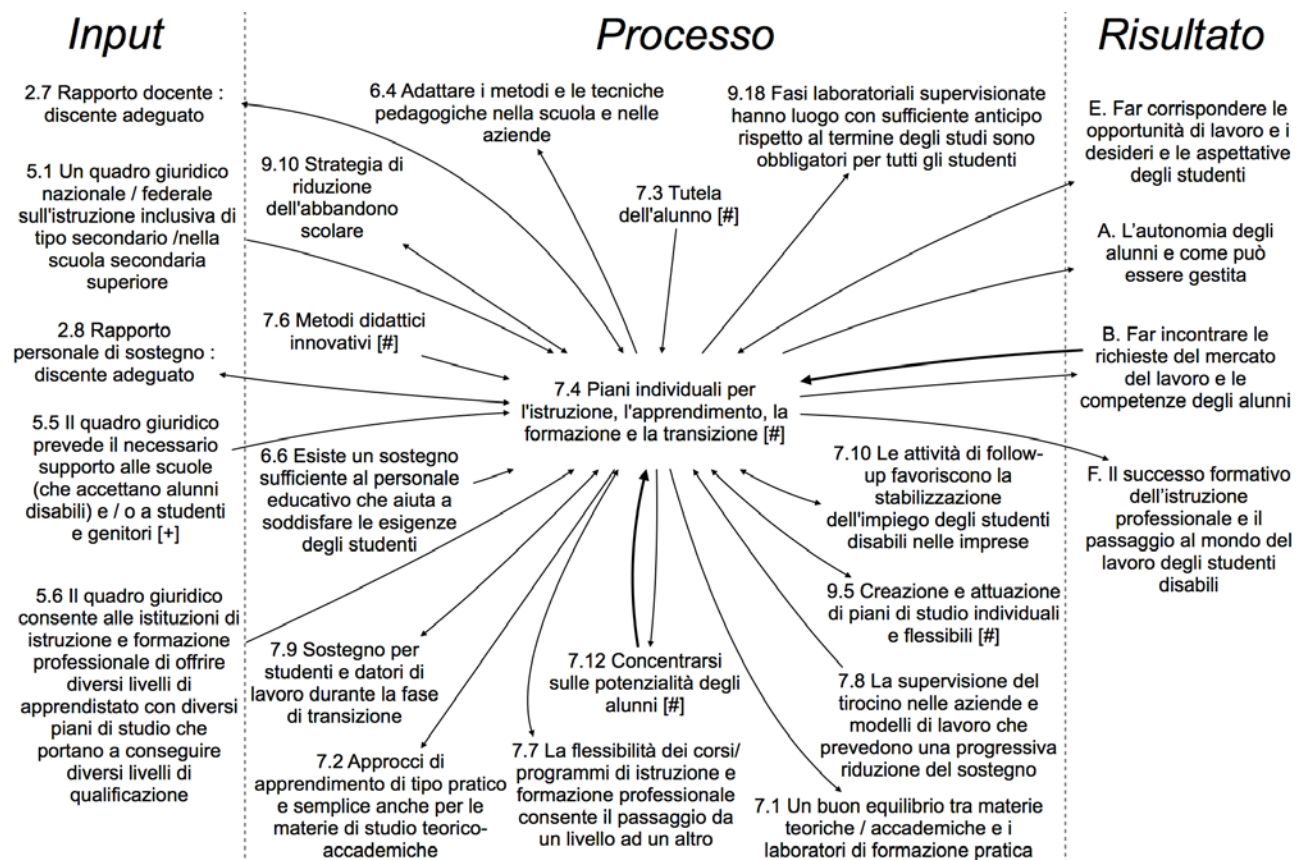


Figura 5 Come si usano i piani individuali per l'istruzione, l'apprendimento, la formazione e la transizione

Descrizione

I piani individuali per l'istruzione, l'apprendimento, la formazione e la transizione vanno previsti con strumenti normativi. Il quadro giuridico dovrebbe includere un pacchetto dedicato all'inclusione offrendo alle scuole, agli studenti e alle famiglie il sostegno necessario e consentendo alle scuole e agli istituti di formazione di offrire diversi livelli di apprendistato con diversi curricula che conducono gli studenti a conseguire diversi livelli di qualificazione. Per un uso efficace dei piani individuali è essenziale che siano diffuse metodologie didattiche innovative e approcci di sistema che propongono modelli di sostegno all'occupazione. Lo sviluppo e la realizzazione di piani di studio personalizzati, flessibili, la presenza di un sufficiente sostegno al personale educativo e l'orientamento all'alunno incidono sull'uso dei singoli piani.

I piani individuali richiedono un rapporto insegnante : alunno adatto, un adeguato rapporto staff di sostegno : alunno e la flessibilità dei percorsi di istruzione e formazione professionale per consentire il passaggio dello studente da un tipo a un altro. Piani individuali influenzano questi fattori. Tali piani contribuiscono a mantenere un buon equilibrio tra teoria ed esercitazioni pratiche, l'attenzione sulle capacità degli studenti e l'uso di materiali/pratiche, autentici approcci di apprendimento, ed azioni di prevenzione e riduzione dell'abbandono scolastico. L'adozione di piani individuali incide sull'adattamento dei metodi e delle tecniche pedagogiche, sulla supervisione della formazione pratica nelle aziende e sul sostegno di studenti e datori di lavoro nella fase di passaggio dell'alunno alla vita adulta lavorativa per mantenere l'occupazione degli studenti nelle aziende.



D'altro canto, i piani individuali favoriscono l'incontro tra le opportunità di lavoro e le aspettative degli alunni e a soddisfare le competenze richieste del mercato del lavoro con le competenze degli alunni. Infine, favoriscono l'autonomia e l'autostima degli alunni e concorrono ad un sistema di formazione ed istruzione professionale di successo che consente l'ingresso degli alunni disabili nel mercato del lavoro.

Raccomandazioni

Il processo di apprendimento deve ruotare su approcci flessibili che permettono lo sviluppo e l'attuazione di piani individuali. Un buon piano informa e viene informato da un approccio multidisciplinare. Si tratta di un documento facile da usare, regolarmente rivisto ed aggiornato da tutti i soggetti coinvolti. Gli studenti partecipano fin dall'inizio del processo di pianificazione individuale e la loro opinione è considerata.

L'adozione dei piani individuali è consentita dalla:

- possibilità di creare programmi di studio personalizzati e flessibili e da didattiche orientate al discente;
- creazione di reti di sostegno a studenti e datori di lavoro nella fase di passaggio e nel periodo post scolare;
- necessità di rispondere ai fabbisogni del mercato del lavoro e, nel contempo, alle aspettative degli studenti con adeguate competenze.

5.2.3 Strategia di riduzione dell'abbandono scolastico

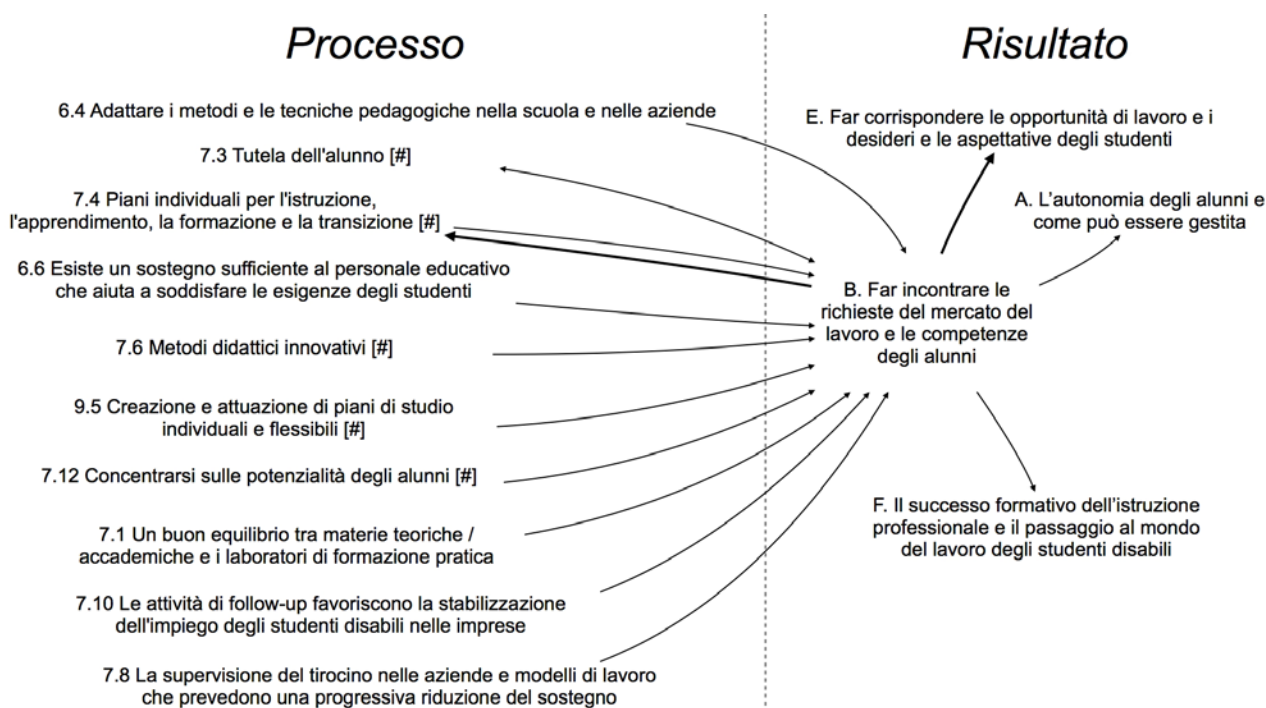


Figura 6 Strategia di riduzione dell'abbandono scolastico

Descrizione

L'azione di prevenzione o riduzione dell'abbandono scolastico influenza ed è a sua volta influenzata dall'uso di metodi didattici innovativi, di piani individuali e da un'attenzione generale all'alunno. Anche concentrarsi sulle potenzialità degli studenti contribuisce a prevenire o a ridurre l'abbandono scolastico.



La prevenzione dell'abbandono scolastico, a sua volta, favorisce percorsi di apprendimento che comprendono materie teoriche / accademiche e propongono un buon equilibrio tra teoria ed esercitazioni pratiche. Le strategie di prevenzione prevedono anche la supervisione del tirocinio nelle aziende e i modelli di avviamento al lavoro che vedono un progressivo calo del sostegno. Le azioni di prevenzione richiedono risorse e quindi determinano il rapporto tra il personale di supporto: gli studenti.

Raccomandazioni

La scuola / istituto di formazione professionale deve intraprendere un'azione educativa preventiva contro l'abbandono scolastico in stretta collaborazione con i servizi sociali locali e adottare le misure necessarie a far sì che gli studenti possano trovare nuove alternative.

Le azioni di prevenzione o riduzione dell'abbandono scolastico sono efficaci se:

- si usano metodi didattici innovativi, approcci pratici di apprendimento pratici e piani individuali;
- si dedica attenzione alle capacità degli studenti e i percorsi di apprendimento sono orientati alle loro potenzialità.

5.2.4 Far incontrare le richieste del mercato del lavoro e le competenze degli alunni

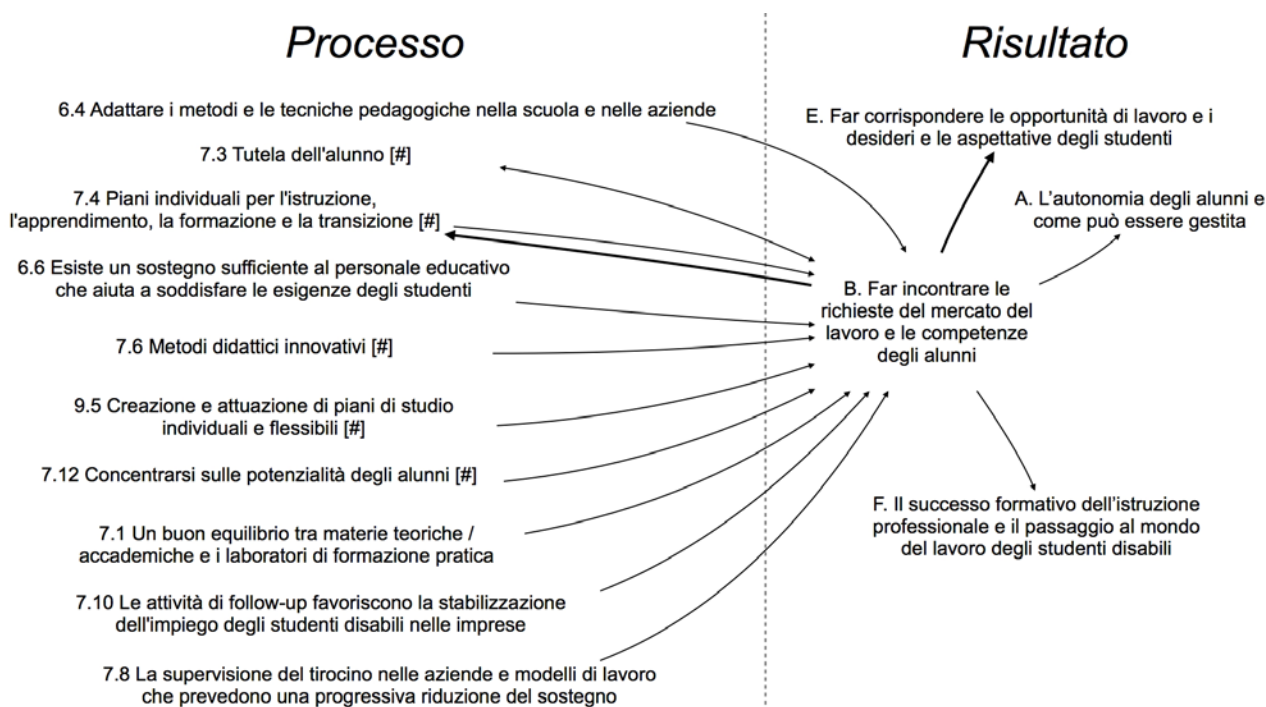


Figura 7 Far corrispondere i fabbisogni del mercato del lavoro e le competenze degli alunni

Descrizione

Una appropriata rispondenza tra i fabbisogni del mercato del lavoro e le competenze degli alunni è un fattore di risultato sottoposto all'azione di numerosi altri fattori. Ad esempio, cambiare i metodi e le tecniche pedagogiche nella scuola e nella società, e dare un sostegno sufficiente al personale educativo per soddisfare le esigenze degli alunni, ha un valore in questa relazione. Allo stesso modo, mantenere un buon equilibrio tra materie teoriche / accademiche e formazione pratica e l'uso di metodi di insegnamento innovativi ha un peso nella formazione di competenze che rispondono alle richieste del mercato del



lavoro. Una formazione pratica supervisionata nelle aziende, creando modelli di sostegno all'occupazione, attività di follow-up che aiuti la permanenza degli studenti nelle aziende influenza questa correlazione. La creazione e l'attuazione di programmi di studio individuali e flessibili contribuisce a raggiungere una corrispondenza tra le competenze richieste dal mercato del lavoro e le competenze degli alunni.

Percorsi di apprendimenti orientati all'alunno e piani individuali per l'istruzione, l'apprendimento, la formazione o la transizione toccano e sono determinati dalla correlazione tra le esigenze del mercato del lavoro e le competenze che si vuole dare agli alunni.

Infine, dare agli alunni le competenze richieste dal mercato del lavoro migliorerà la fiducia in se stessi, contribuirà alla correlazione tra opportunità di lavoro e desideri ed aspettative personali, al compimento del percorso di studi e al passaggio all'occupazione degli studenti con disabilità.

Raccomandazioni

I corsi ed i programmi di istruzione e formazione professionale / corsi devono essere rivisti periodicamente – internamente (ad esempio, valutandolo in base alle ultime analisi del mercato del lavoro) e / o esternamente (ad esempio, da agenzie nazionali) al fine di adattarsi alle richieste professionali attuali e future.

Per ottenere una corrispondenza tra i fabbisogni del mercato del lavoro e le competenze degli allievi è opportuno:

- utilizzare metodi di insegnamento innovativi e proporre piani di studio individuali e flessibili, concentrandosi sulle potenzialità degli studenti;
- svolgere formazione pratica supervisionata, offrire modelli di sostegno all'occupazione e fornire il follow-up delle attività per stabilizzare l'occupazione degli studenti nelle aziende.

5.3 Modello alunni

5.3.1 Concentrarsi sulle capacità degli alunni

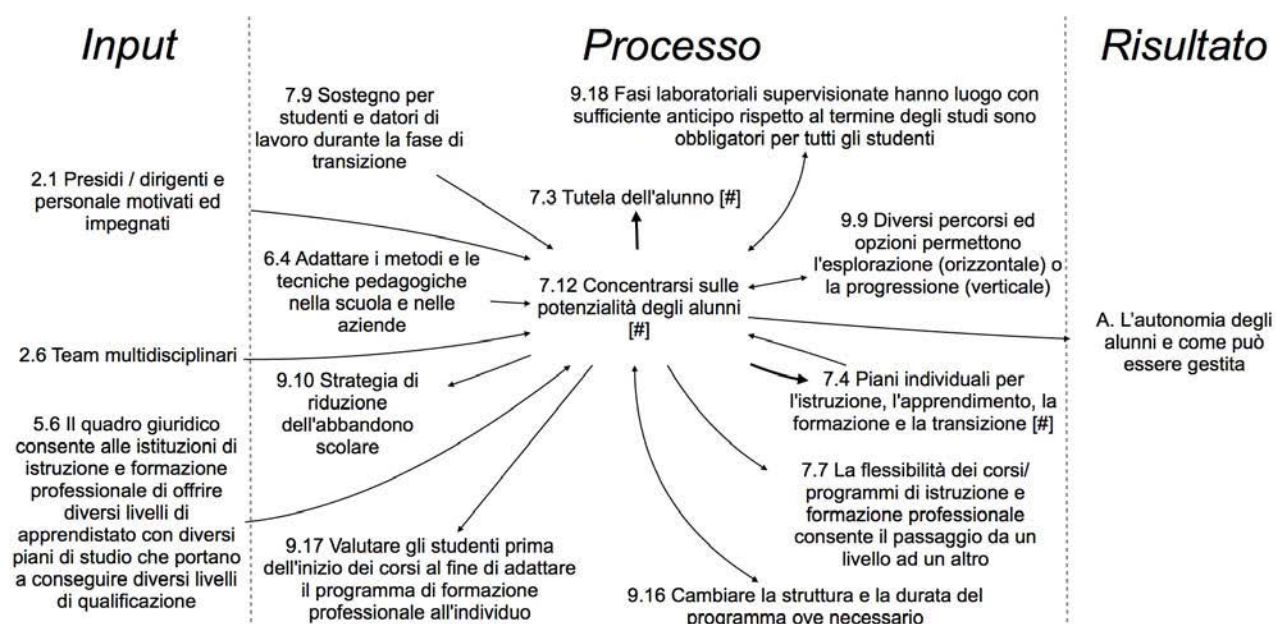


Figura 8 Concentrarsi sulle capacità degli alunni



Descrizione

L'attenzione alle potenzialità degli alunni va favorita da un quadro normativo che consente all'istituto professionale di offrire diversi livelli di apprendistato con diversi piani di studio che portano a conseguire livelli diversi di qualificazione grazie a un team multidisciplinare e dirigenti e personale motivato e impegnato.

Dare spazio alle capacità degli studenti significa valutare lo studente prima dell'inizio dei corsi al fine di creare un programma di formazione professionale adatto alla persona con metodi orientati al discente e, ove necessario, l'adattamento delle tecniche e dei materiali didattici nelle scuole e nelle aziende. Ha anche un impatto sul sostegno e sui datori di lavoro durante il passaggio al mercato del lavoro, la prevenzione o la riduzione dell'abbandono scolastico e la flessibilità dei percorsi che consentono il passaggio da un livello ad un altro.

Diversi fattori influenzano e sono influenzati dall'attenzione alle potenzialità dell'alunno: modificare la struttura e la durata dei programmi di istruzione e formazione professionale, ove necessario, fornendo diversi percorsi ed opzioni che permettono l'esplorazione (orizzontale) o la progressione (verticale), la supervisione di fasi laboratoriali obbligatorie per tutti gli studenti che si svolgono con sufficiente anticipo rispetto alla conclusione degli studi, e l'uso di piani individuali per l'istruzione, l'apprendimento, la formazione o la transizione. L'attenzione alle capacità degli alunni contribuisce infine ad migliorare la fiducia degli alunni ad affrontare le sfide della crescita.

Raccomandazioni

Il personale deve mettere le capacità degli alunni al centro della pratica educativa e guardare alle potenzialità piuttosto che alle problematiche. Dovrebbe concentrarsi su ciò che gli studenti *possono* fare, non su quello che *non possono* fare, e rendere gli studenti più sicuri di sé.

Concentrarsi sulla capacità degli alunni è possibile se:

- la normativa consente una varietà di tirocini, piani di studio e livelli di qualifica e dà la possibilità di modificare la struttura e la durata dei programmi di istruzione e formazione professionale;
- esistono diversi percorsi nei programmi;
- il personale e team multidisciplinari adattano i metodi e le tecniche pedagogiche;
- si usano i piani individuali;
- c'è la supervisione del praticantato e si sostengono i datori di lavoro e gli studenti in tutta la fase di transizione.



5.3.2 Rispondenza tra le opportunità di lavoro e desideri individuali e le aspettative degli studenti

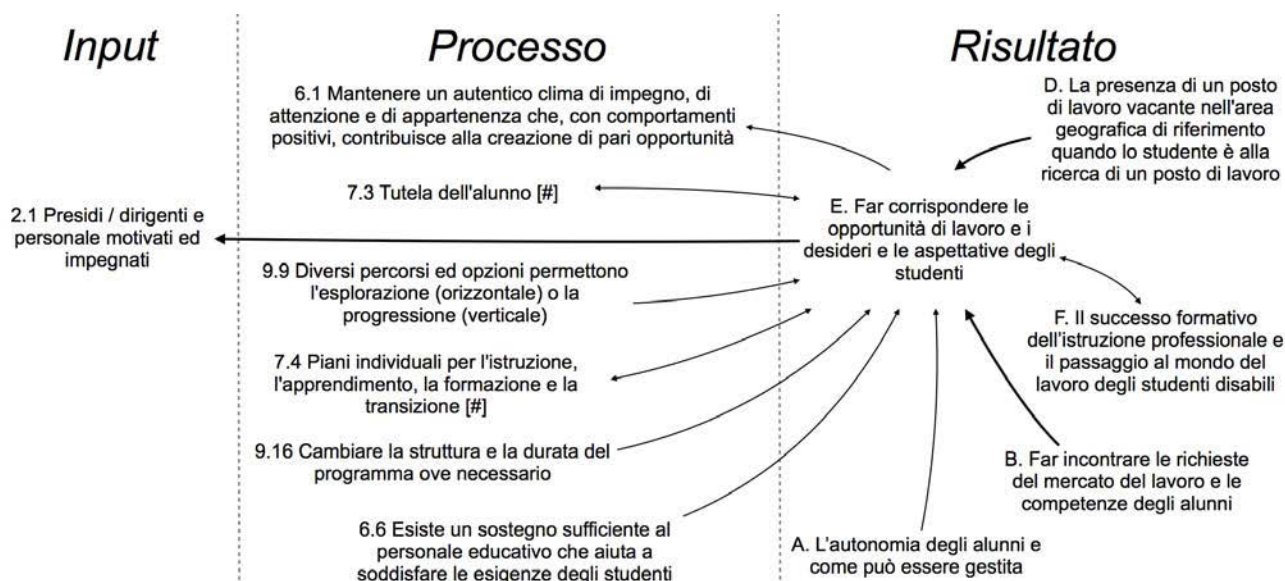


Figura 9 Far corrispondere le opportunità di lavoro e i desideri e le aspettative degli studenti

Descrizione

La correlazione tra le opportunità di lavoro e i desideri e le aspettative degli studenti è un risultato centrale per il sistema di istruzione e formazione professionale. Si ottiene grazie un adeguato sostegno al personale educativo, cambiando la struttura e la durata del programma di istruzione e formazione professionale, se necessario, e offrendo diversi percorsi ed opzioni che permettono l'esplorazione (orizzontale) o la progressione (verticale). Altri fattori di risultato incidono su questa correlazione: la rispondenza tra le competenze richieste dal mercato del lavoro e le competenze degli alunni, la fiducia a poter affrontare le sfide e la comparsa di un annuncio di lavoro quando uno studente è alla ricerca di un lavoro. L'obiettivo del sistema di istruzione e formazione professionale e il conseguimento o meno della formazione stessa nonché la cura del passaggio al mondo del lavoro hanno un peso su questo fattore.

La correlazione tra le opportunità di lavoro e i desideri individuali degli alunni influenza ed è influenzato da approcci orientati al discente e dalla presenza o meno di piani individuali. Abbinare le opportunità di lavoro con i desideri e le aspettative degli studenti influisce sulla motivazione e l'impegno dei dirigenti e del personale e quindi su un autentico clima di impegno, di cura, di appartenenza e tutti quei comportamenti positivi che concorrono alla creazione di pari opportunità.

Raccomandazioni

Il successo della formazione professionale e del passaggio al mondo del lavoro è improbabile se si trascurano i desideri e le aspettative degli alunni. I desideri e le aspettative personali vanno rispettate e riflesse in ogni fase del processo di transizione.

Per abbinare le opportunità di lavoro con i desideri e le aspettative degli studenti, è utile:

- allineare i programmi ai fabbisogni professionali attualmente richiesti o che saranno a breve richiesti dalla domanda del mercato del lavoro regionale;
- mantenere un orientamento all'alunno durante tutti i programmi di istruzione e



formazione professionale, utilizzando i piani individuali;

- fornire opzioni di istruzione e formazione professionale tra cui scegliere (ad esempio percorsi diversi, livelli di qualificazione, durata del programma);
- fornire il sostegno necessario che consente al personale di realizzare queste opzioni;
- agire sulla fiducia degli studenti ad affrontare le sfide che tutti i percorsi possono prevedere.

5.3.3 Creare stabili strutture di cooperazione con le aziende locali per il tirocinio degli studenti e/o l'occupazione al termine degli studi

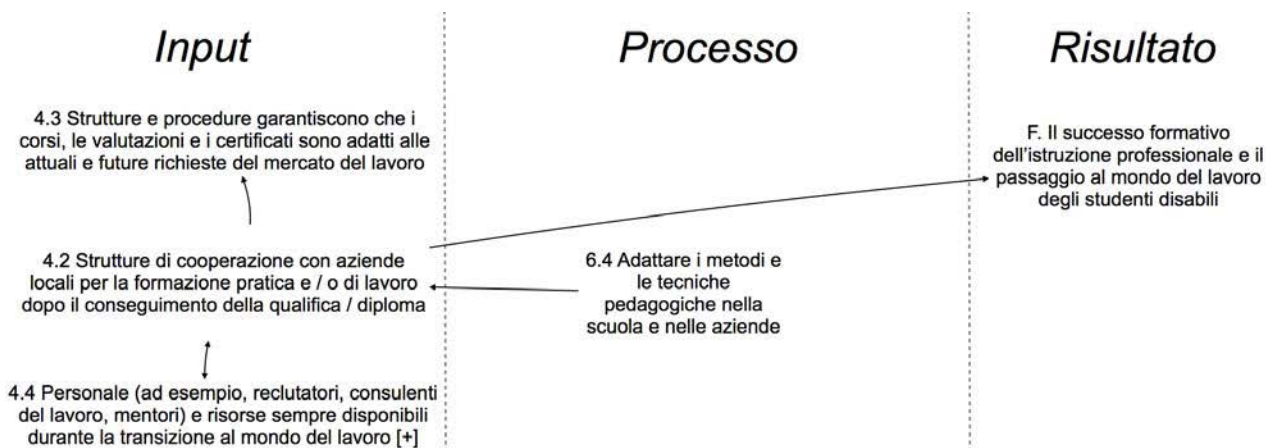


Figura 10 Creare stabili strutture di cooperazione con le aziende locali per la formazione pratica e / o il lavoro al termine degli studi

Descrizione

La creazione di strutture di cooperazione con le aziende locali per la formazione pratica e / o il collocamento degli studenti al termine degli studi è essenziale ed è fondamentale che il personale (come consulenti del lavoro, mentori, ecc.) e le risorse siano sempre disponibili per tutta la fase di transizione al mondo del lavoro. Questo fattore è influenzato dalla possibilità di adattare o meno i metodi e le tecniche pedagogiche nelle scuole e aziende. Queste strutture di cooperazione influenzano la creazione di procedure che garantiscono che i corsi, le valutazioni e i certificati rispondano alle esigenze attuali e future del mercato del lavoro e contribuiscono alla formazione professionale di successo e alla transizione al mercato del lavoro degli studenti disabili.

Raccomandazioni

L'istituto di istruzione e formazione professionale deve creare partenariati e strutture di networking con un pool di imprenditori locali per una stretta cooperazione in materia di supervisione della formazione pratica degli studenti e il loro collocamento dopo il diploma.

Queste strutture di cooperazione beneficiano:

- dell'adattamento dei metodi / tecniche pedagogiche nelle aziende;
- della disponibilità di personale e risorse per tutta la fase di transizione.



5.4 Modello mercato del lavoro

5.4.1 Tutela dei rapporti con i datori di lavoro locali / le aziende per tirocini e opportunità di lavoro sulla fiducia e le esperienze passate

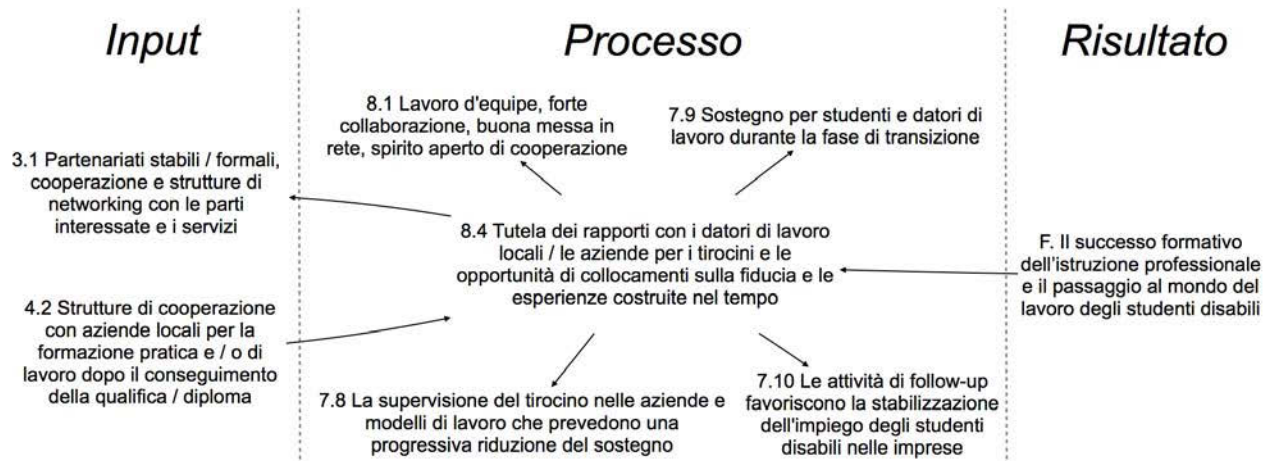


Figura 11 Tutela dei rapporti con i datori di lavoro locali / le aziende per tirocini e opportunità di lavoro sulla fiducia e le esperienze passate

Descrizione

Al fine di tutelare i rapporti con i datori di lavoro / le imprese locali, sulla fiducia e le esperienze pregresse, le strutture cooperative vanno stabilite per la formazione pratica e / o il lavoro dopo il diploma. Le esperienze positive di istruzione e formazione professionale e di transizione nel mercato del lavoro contribuiscono a rafforzare questi legami e contribuiscono alla creazione di partenariati formali e il networking tra le parti e i servizi. Altri fattori riguardano la cooperazione, la forte collaborazione, la buona messa in rete e uno spirito aperto di cooperazione per quanto riguarda la supervisione della formazione pratica nelle aziende con il sostegno agli studenti e ai datori di lavoro. Questi legami con i datori di lavoro influenzano i modelli di sostegno all'occupazione che offrono una riduzione graduale del sostegno e servizi di cura delle attività che consentono di stabilizzare l'occupazione degli studenti.

Raccomandazioni

La scuola / istituto professionale deve creare e mantenere rapporti a lunga durata con i datori di lavoro locali. Questi rapporti si basano sulla crescente fiducia delle imprese a ricevere sostegno adeguato ogni volta che ne avranno bisogno.

La tutela dei rapporti con i datori di lavoro beneficia:

- dalla presenza di strutture di cooperazione formalmente istituite per la formazione pratica e l'avviamento al lavoro;
- garantire tempi sufficienti a che le esperienze positive di ambo le parti diano frutto.



5.4.2 Sostenere gli studenti e i datori di lavoro nella fase di transizione al mondo del lavoro

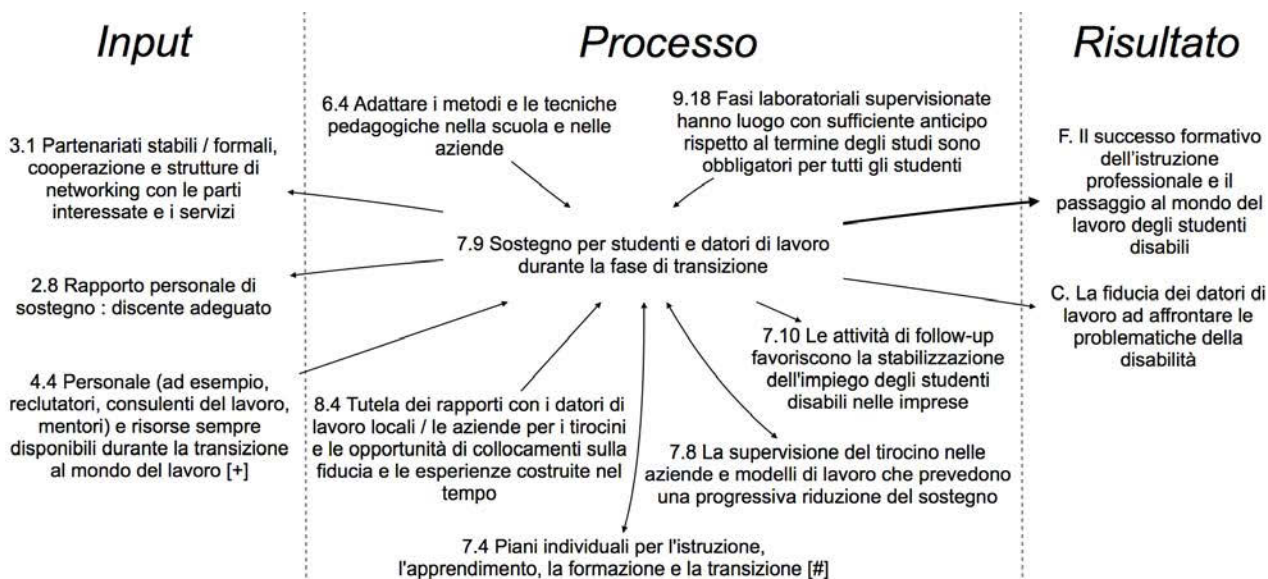


Figura 12 Sostenere gli studenti e i datori di lavoro nella fase di transizione al mondo del lavoro

Descrizione

Sostenere datori di lavoro nella fase di transizione al mercato del lavoro richiede personale, come consulenti del lavoro o mentori, e risorse sempre disponibili per tutta la fase di passaggio.

Il sostegno degli alunni e delle aziende è influenzata dalla possibilità di adeguare i metodi e le tecniche pedagogiche, di supervisionare la formazione pratica degli studenti nelle aziende prima della conclusione del percorso di studi e dalla presenza di modelli di sostegno all'occupazione che offrono una riduzione graduale del sostegno. Tutelare i rapporti con i datori di lavoro locali / le aziende per i tirocini, sulla fiducia e l'esperienza pregressa, è un ulteriore elemento.

A sua volta, il sostegno di studenti e datori di lavoro contribuisce all'uso dei singoli piani, la definizione di un adeguato rapporto personale di sostegno : alunni, la creazione di partenariati formali, la cooperazione e le strutture di rete, e la fornitura di attività di follow-up che puntano a rendere stabile l'occupazione degli studenti. Infine, il sostegno agli studenti contribuisce a migliorare la fiducia in se stessi e la convinzione ad affrontare le problematiche dell'ingresso sul luogo di lavoro ed, infine, al compimento della formazione professionale e al passaggio al mercato del lavoro aperto per gli alunni disabili / con disabilità.

Raccomandazioni

Il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro va sostenuto da un adeguato sostegno per tutta la fase di transizione. Consulenti / agenti del lavoro devono informare gli studenti delle possibilità occupazionali, aiutarli con le domande di lavoro, informare e facilitare i rapporti con i datori di lavoro e il contatto tra le parti.

Per sostenere adeguatamente gli studenti e i datori di lavoro nella fase di transizione è utile:

- mantenere buoni rapporti con i datori di lavoro locali;



- proporre modelli di sostegno all'occupazione e la formazione pratica;
- disporre di personale e risorse per tutta la transizione al mondo del lavoro;
- adattare i metodi e le tecniche pedagogiche e attuare piani individuali.

5.4.3 Fornire il follow-up delle attività per stabilizzare l'occupazione degli studenti nelle aziende

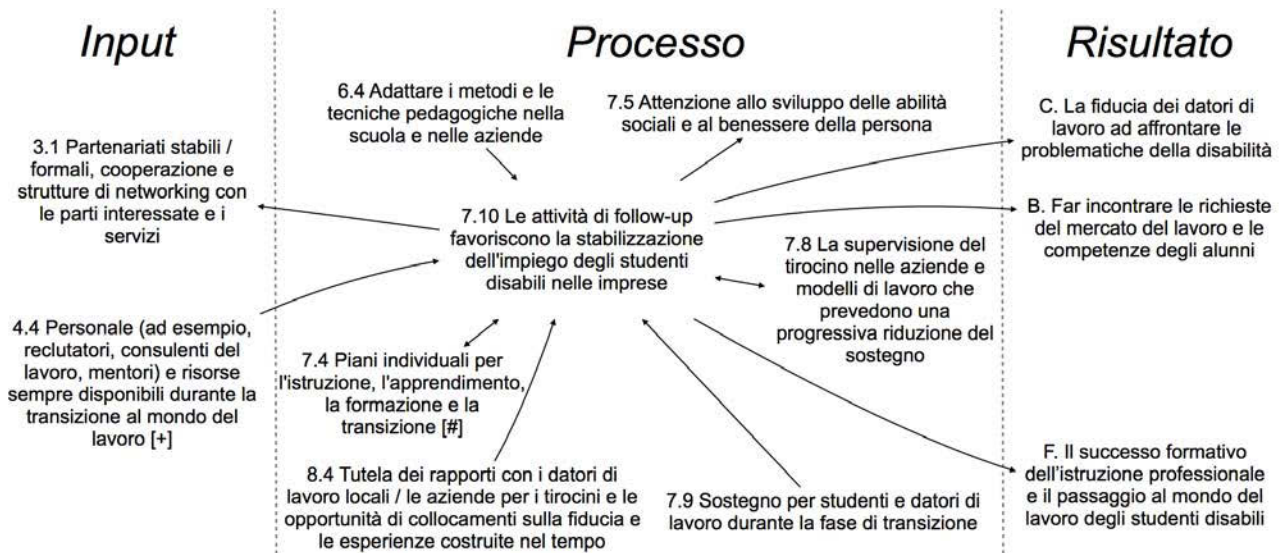


Figura 13 Fornire il follow-up delle attività per stabilizzare l'occupazione degli studenti nelle aziende

Descrizione

Le attività di follow-up per mantenere gli studenti nelle imprese richiedono personale e risorse disponibili per l'intera durata della fase di transizione dalla scuola al lavoro. Servono anche metodi e tecniche adeguate nelle scuole e nelle aziende e piani individuali. Le attività di follow-up possono sviluppare collegamenti con i datori di lavoro locali / aziende per tirocini e opportunità di lavoro, la supervisione delle attività di formazione pratica e modelli di sostegno all'occupazione che prevedono una riduzione graduale del sostegno.

Le attività di follow-up contribuiscono allo sviluppo delle capacità sociali degli alunni e al loro benessere, alla creazione di partenariati formali, di strutture di networking tra le parti e i servizi, e a collegare i fabbisogni del mercato del lavoro con le competenze degli alunni. Infine, le attività di follow-up contribuiscono ad aumentare la fiducia dei datori di lavoro ad affrontare le problematiche dell'handicap e al compimento della formazione professionale degli alunni con la transizione al mercato del lavoro.

Raccomandazioni

Per una fase di transizione di successo e posti di lavoro sostenibili, le attività di follow-up vanno curate da personale competente, per tutto il tempo necessario, per soddisfare le richieste di neodiplomati e datori di lavoro.

Tali attività vanno svolte con:

- personale e risorse disponibili;
- buoni rapporti con i datori di lavoro locali;



- formazione pratica e modelli di lavoro supportati nelle aziende;
- adeguamento dei metodi / tecniche per mantenere l'occupazione degli alunni utilizzando piani individuali.

6. DIBATTITO

Discussioni sugli altri elementi rilevanti

Nel corso delle visite di studio sono stati osservati anche i seguenti fattori che, pur se non molto frequenti e non attinenti a un dato modello, meritano attenzione. Alcuni sono stati discussi nel corso di una sola visita di studio, ma sono stati successivamente validati dagli esperti del progetto nella conferenza finale.

Questi fattori completano gli elementi positivi per modellare le condizioni favorevoli ai percorsi di formazione professionale o indicano aree che necessitano di ulteriore attenzione. Gli elementi qui di seguito elencati, quindi, vanno considerati nel contesto di realizzazione o aggiornamento della formazione professionale degli alunni.

Aspetti strutturali / di ingresso

- L'istruzione e la formazione professionale non dovrebbe concentrarsi esclusivamente sulla inserimento nel mondo lavorativo, ma **tener conto delle problematiche annesse all'inclusione sociale**. L'incapacità di gestire con successo l'inclusione sociale (che comprende anche l'inserimento professionale) rende l'inclusione professionale insostenibile. Gli studenti spesso sperimentano una "doppia transizione": ad esempio, dalla scuola al lavoro e da casa o dal collegio a uno stile di vita indipendente. La realizzazione di un aspetto può essere conseguito solo assicurando il successo anche nell'altro. I programmi dovrebbero quindi garantire che gli studenti acquistino progressiva fiducia e autonomia rispetto a una vita adulta ed indipendente, alla cittadinanza, alla qualità delle relazioni, alle attività di svago, ecc.
- È importante ottenere **il giusto equilibrio tra flessibilità e standardizzazione dei programmi e delle procedure**. Mentre troppa flessibilità può comportare una certa imprevedibilità e una riduzione della qualità dell'offerta formativa, una standardizzazione troppo rigida potrebbe non riuscire a soddisfare le esigenze individuali degli studenti.
- Stabilire **legami tra studenti e aziende / datori di lavoro** è un altro aspetto importante per favorire il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro. Un approccio particolare da menzionare in questo senso è la possibilità di siglare contratti di apprendistato tra aziende e studenti, con una retribuzione sufficiente e corretta che valorizza gli sforzi degli alunni e le prestazioni sul posto di lavoro, e allo stesso tempo consente agli studenti di vivere nel modo più autonomo possibile e spostarsi lì dove lavoro è disponibile (mobilità professionale).
- Anche se in alcuni paesi è previsto un sistema di quote che richiede ai datori di lavoro di assumere una certa percentuale di dipendenti con disabilità, non è chiaro in che misura tali sistemi effettivamente promuovono le pari opportunità dei lavoratori disabili. Invece di penalizzare i datori di lavoro che non soddisfano tale requisito, **i datori di lavoro raccomandano di porre maggiore attenzione alle loro richieste di ulteriore sostegno** (non necessariamente di natura finanziaria).
- Alcuni paesi riportano alcune difficoltà nell'offrire **una adeguata formazione in servizio** a causa dello scarso numero di partecipanti. In altre visite, i partecipanti hanno anche messo in dubbio che le opportunità di aggiornamento corrispondano alle esigenze reali delle scuole e dei docenti.
- La cooperazione ritorna come un elemento chiave. Tuttavia, alcuni paesi hanno commentato le sfide inerenti a questo tipo di approccio e hanno evidenziato la necessità di **sviluppare le competenze necessarie a gestire efficacemente**



strutture complesse di cooperazione. In alcuni casi, sono stati creati nuovi profili che si occupano esclusivamente di questo compito. In altri, la responsabilità è stata condivisa tra le parti interessate, ma a volte senza ruoli e senza una definizione chiara delle rispettive responsabilità o senza riferimenti alle qualifiche delle parti. È emerso, inoltre, che le strutture di cooperazione richiedono tempo per svilupparsi in modo appropriato.

- Alcuni partecipanti hanno evidenziato che **la coesistenza di disposizioni speciali e generali** non è una contraddizione in quanto entrambi le norme possono sostenersi a vicenda. In alcuni casi, le disposizioni speciali riempiono un vuoto in cui il mercato del lavoro non è ancora sufficientemente inclusivo o si inseriscono lì dove, almeno per una volta, gli studenti dovrebbero ricevere un'istruzione e una formazione più mirata, mentre le norme generali dispongono tirocini ed esperienze di lavoro reale riconosciuti dai futuri datori di lavoro.
- Docenti e personale a vario titolo coinvolto nelle attività di formazione hanno evidenziato che le politiche spesso cosa l'inclusione *non è*, piuttosto che *ciò che è*. Sarebbe utile una **chiara definizione o una descrizione** di cosa si intende per inclusione.
- Alcune visite hanno evidenziato il fatto che il lavoro multidisciplinare è difficile da realizzare a causa di norme restrittive sulla protezione dei dati personali che vietano la condivisione di dati legati all'alunno. Una potenziale area di ricerca è la normativa di protezione dei dati personali in quei paesi che hanno raggiunto **un compromesso tra le preoccupazioni di riservatezza e l'uso di dati per migliorare le prestazioni e i processi di sistema.**
- **Mentre l'insegnamento è considerato una professione di valore in alcuni paesi, questo non è vero in altri.** In entrambi i casi, gli stipendi non sono né particolarmente bassi né alti rispetto ad altre professioni. Laddove la professione docente è molto apprezzata, tuttavia, sembra più facile attirare studenti qualificati e motivati alla carriera docente.
- Infine, **la specifica importanza del contesto locale** è apparso evidente in diverse visite. Questo livello sembra aiutare agli attori politici locali di sentirsi più impegnati alle idee che dell'inclusione. Sul piano locale, si assiste anche alla creazione di alleanze formali o informali tra le istituzioni scolastiche e le aziende / amministrazioni, ad esempio, attraverso le attività a corresponsabilità sociale di impresa o accordi negoziati.

Aspetti di processo

- Diversi richiami indicano che **gli studenti devono avere un ruolo attivo** nel processo di apprendimento e la possibilità di compiere scelte reali ed individuali, scegliendo da se per quanto possibile. Questo aspetto spesso crea problemi ed opportunità alle famiglie. Per i genitori, può essere un compito difficile trovare il giusto equilibrio tra l'istinto di iperprotezione e un'eccessiva valutazione delle abilità dei loro figli nel momento di crescita che li vede passare da figlio a carico a giovane adulto con opinioni sul suo futuro. Sono utili ruoli e procedure chiare e sostegno a disposizione dei genitori.
- È stato osservato che è necessaria una qualche forma di **gestione delle conoscenze** per mantenere e sviluppare ulteriormente le conoscenze e l'esperienza degli insegnanti. Ciò potrebbe comportare la creazione di sistemi di scambio di materiali e risorse e relazioni scolastiche. I contratti siglati con i docenti



dovrebbero sostenere positive prospettive di carriera. (Ad esempio contratti a tempo indeterminato, progressione di carriera, tutoraggio, lavoro di squadra).

- Mentre la strategia predominante per il passaggio degli studenti disabili si concentra sulla formazione e la preparazione di questi studenti alle professioni disponibili oggi sul mercato del lavoro, alcuni paesi stanno cercando di far riferimento alla **creazione di nuove opportunità di lavoro**. Ciò ci riporta allo sviluppo di forme alternative di occupazione (ad esempio, le imprese sociali, i laboratori protetti) o all'individuazione di compiti adatti all'interno delle imprese collegando questi compiti alla creazione di posti di lavoro adatti ad uno studente disabile. Questo approccio dipende, ovviamente, dalle competenze di tutti i soggetti coinvolti e dovrebbe riflettersi nelle qualifiche richieste dalle offerte di lavoro, così come anche in strutture e risorse adeguate.
- Le fasi di transizione sono sempre problematiche se il passaggio da una fase ad un'altra non sono semplici. Dato che gli attori di quelle fasi appartengono a sistemi diversi (ad esempio, al sistema educativo e al settore pubblico o privato), le responsabilità sono spesso limitati dal campo di applicazione dei rispettivi sistemi. Una sovrapposizione (per esempio dando ai datori di lavoro un "accesso" al sistema scolastico o dando al sistema educativo un "accesso" all'ambiente di lavoro reale) richiede **persone e servizi per colmare il divario** e facilitare la cooperazione tra i sistemi e garantire una transizione facile agli studenti.
- Infine, è stato osservato che poche istituzioni scolastiche, servizi o amministrazioni hanno potuto fornire dati sui risultati dell'istruzione e della formazione professionale per studenti disabili. (Le differenze tra *uscita, risultato, effetto ed i impatto* sono spiegate in dettaglio più avanti.) Nella maggior parte dei casi, i dati quantitativi sugli esiti scolastici sono disponibili ma con poche informazioni sull'effetto o l'impatto. L'analisi della qualità dell'offerta formativa dovrebbe quindi **orientarsi al risultato**, in quanto è questo il principale indicatore del fatto che il sistema di formazione professionale e il mercato del lavoro hanno raggiunto, a livello pratico, ciò che è stato stabilito a livello politico.

Proposte in materia di analisi dei risultati

Per risultati si intende generalmente il prodotto di una progettazione e l'uso di particolari strutture / ingressi e processi. I modelli discussi sopra contengono raccomandazioni relative a particolari elementi strutturali/ di ingresso e di processo. Inoltre, è necessario avanzare alcune proposte per affrontare due questioni fondamentali:

- Quali risultati sono rilevanti?
- Come si possono utilizzare i risultati per migliorare la comprensione delle altre aree di struttura / di ingresso e migliorare i processi?

Il progetto non è stato concepito con l'intento di raccogliere numerosi dati qualitativi o quantitativi sul perché il caso di studio è un esempio di "successo" e la selezione degli esempi non è stata guidata dal criterio della rappresentatività. E' stato comunque sorprendente che alcuni casi di studio hanno presentato risultati diversi dai dati quantitativi fondamentali relativi alla partecipazione degli studenti ai corsi, il loro completamento e la prima occupazione in un intervallo temporale. Molte politiche fissano alti obiettivi, come il miglioramento della qualità della vita delle persone disabili, la piena inclusione e le pari opportunità. Tuttavia, i mezzi per valutare il raggiungimento di questi obiettivi, in pratica,



sono spesso molto semplici e non possono adeguatamente affrontare questi concetti complessi.

La complessità dello sviluppo di indicatori idonei a misurare tali concetti è stata oggetto di un altro progetto dell'Agenzia⁷ e quindi non sarà discusso qui. Ai fini della presente relazione, tuttavia, alcuni suggerimenti consentono la selezione di particolari risultati dalle categorie utili riportate di seguito.

Il progetto è stato realizzato nel contesto della difficile situazione economica europea che ha colpito la maggior parte dei paesi in cui si sono svolte le visite di studio. Un progetto come questo può aiutare ad individuare le aree di miglioramento e raccomandare ulteriori sviluppi nella consapevolezza che esistono fattori esterni sui cui non si può avere alcuna influenza. Pertanto, i partecipanti al progetto si sono astenuti dal definire "successo", nell'ambito del progetto, in termini di quello che sarebbe normalmente considerato l'indicatore più appropriato: il tasso di passaggio di persone in situazione di handicap nel mondo del lavoro. Viste le condizioni economiche difficili, il tasso di transizione sarebbe risultato comunque inferiore o ridotto e non era dunque un affidabile indicatore di "successo". Il progetto ha dunque impiegato una definizione più ampia e ha concentrato le sue analisi sugli elementi strutturali, di ingresso e di processo per ogni caso di studio nazionale.

I risultati osservati in queste visite sono state divisi in quattro categorie, riportate qui di seguito, al fine di evidenziare particolari aspetti che possono contribuire a individuare e riconoscere il successo in un dato esempio.

- Per *prodotti* si intende, ad esempio, il numero come la quantità dei corsi di istruzione e formazione professionale, il numero di partecipanti o il numero dei diplomati.
- Per *effetti* si intende i cambiamenti osservati nei discenti (ad esempio miglioramento delle capacità relazionali, cambiamenti nei comportamenti, maggiore fiducia in se stessi), i tassi di transizione in generale (ad esempio, nel mondo del lavoro, nel mercato del lavoro aperto, in ulteriori percorsi d'istruzione o in posti di lavoro protetti), le percentuali di aziende che hanno realizzato queste tipologie di tirocinio, i tassi di abbandono scolastico (e le variazioni di questi a seguito dell'introduzione di nuovi programmi o nuove strutture) o cambiamenti dei datori di lavoro nei confronti di questa tipologia di assunzioni.
- L'*impatto* si riferisce alla percezione degli studenti, ossia ai cambiamenti osservati dagli studenti. Il loro livello di soddisfazione per la scuola, il programma o gli insegnanti, la loro percezione di autonomia, l'autostima o la fiducia in se stessi, e la sensazione di essere più forti, maturi o orgogliosi dei loro successi.
- I *risultati* sono i più ampi benefici sociali connessi con l'esempio, come una migliore qualità di vita di uno studente, minore dipendenza dai sussidi sociali e cambiamenti generali dei comportamenti sociali.

In base a questa classificazione, possono essere formulate alcune proposte per la selezione delle tipologie di risultato adatte:

⁷ European Agency for Development in Special Needs Education (ed.), 2009. *Indicatori di misurazione dell'integrazione scolastica – per una scuola inclusiva in Europa*. Odense e European Agency for Development in Special Needs Education (ed.), 2011. *Participation in Inclusive Education – A Framework for Developing Indicators*. Odense (solo in inglese).



- I dati sui prodotti sono di solito facilmente ottenibili, in quanto è il dato di tipo soprattutto quantitativo ad essere spesso già disponibile per via dei servizi amministrativi o finanziari correlati. I dati di prodotto sono importanti per la gestione di un'organizzazione, ad esempio, ricostruire una panoramica dell'efficienza organizzativa (a condizione che le informazioni siano sempre aggiornate). Le organizzazioni mal gestite molto probabilmente non saranno in grado di fornire una formazione professionale di qualità a lungo termine. Si propone dunque **di mettere a punto un opportuno insieme di dati di prodotto per migliorare la gestione dell'organizzazione.**
- I dati sugli effetti sono una preziosa fonte di informazioni per migliorare le strategie organizzative correlate ad agli obiettivi strategici. Ad esempio, un obiettivo strategico potrebbe essere quello di migliorare i collegamenti con l'economia locale, al fine di aumentare le opportunità di occupazione degli alunni disabili. La strategia di attuazione potrebbe comportare lo svolgimento di vari tirocini presso le aziende locali. La raccolta di dati su, ad esempio, la percentuale di studenti che ha concluso un contratto di lavoro con le aziende in cui ha svolto il tirocinio potrebbe essere un indicatore idoneo a valutare l'efficacia della strategia messa in campo. Si propone dunque che **vadano individuati indicatori di effetto per ciascun obiettivo strategico e che gli obiettivi siano quantificati al fine di rendere valutabile la loro realizzazione** per mezzo di questi indicatori.
- Gli studenti sono al centro delle pratiche di istruzione e dovrebbero avere un ruolo attivo nella definizione dei programmi e dei servizi se si vuole che questi soddisfino le loro esigenze individuali. A questo proposito, i dati sull'impatto dei servizi di istruzione e formazione professionale è fondamentale per comprendere la percezione dei loro effetti e il livello di soddisfazione per la prestazione degli studenti. Si propongono **strumenti accessibili** (ad esempio indagini, interviste) per **misurare periodicamente le percezioni degli studenti** per l'intera durata del programma – dall'ammissione al corso fino al passaggio all'azienda e anche oltre.
- I risultati diventano visibili molto dopo che un programma o un servizio è stato implementato ed è spesso difficile attribuire i risultati raggiunti a conclusione. Tuttavia, l'analisi dei risultati consente di verificare in che misura sono stati raggiunti gli obiettivi politici, per esempio attraverso una particolare offerta di formazione professionale. Si propone che **i risultati siano esaminati periodicamente, ad esempio, attraverso casi di studio o di ricerca mirati**, al fine di valutare se l'organizzazione risponde al suo scopo generale.

Proposte sull'uso dei risultati

I risultati sono *la* fonte per eccellenza delle informazioni che determinano se le strutture / i prodotti o i processi sono di qualità sufficiente. In primo luogo, i risultati devono essere utilizzati per migliorare continuamente i sistemi e le procedure. Lo scopo pubblicitario o di altro tipo dovrebbe essere secondario. Le istituzioni di istruzione e formazione professionale devono **adottare e mantenere un circuito di controllo**, in cui i risultati, in tutte le loro forme, sono regolarmente raccolti, interpretati e utilizzati per determinare quali miglioramenti apportare al sistema e al processo di input/output.

Tuttavia, il tipo di dati di risultato richiesti da un manager, per esempio, può essere diverso da quello richiesto da un insegnante. E' quindi essenziale **dare a tutte le parti interessate i dati di risultato significativi per i loro compiti**. A tal fine, potrebbe essere



utile coinvolgere le parti interessate nella fase iniziale per identificare o sviluppare dati ed indicatori adeguati.

Ipoteticamente, **tutti i soggetti** che raccolgono dati o sono coinvolti nella raccolta dei dati (ad esempio, un intervistato) **dovrebbero accedere ai risultati e partecipare alla loro interpretazione.**

E' da notare, tuttavia, che la raccolta di dati significativi è uno sforzo supplementare; gli istituti dovrebbe valutare una analisi costi-benefici al fine di capire quale livello di raccolta dati è quello richiesto – e se accettabile.

Infine, in un paio di visite di studio si riporta che le leggi per la tutela della privacy dei dati sensibili rende impossibile la raccolta dei dati, ad esempio, una volta che gli studenti hanno concluso il corso di studi e lasciato l'istituto. In alcuni paesi, tuttavia, opportune strategie di aggregazione dei dati sotto anonimato hanno permesso la raccolta di dati significativi rispettando la privacy delle persone coinvolte. Si propone di **rendere necessaria la raccolta dei dati di risultato per migliorare il sistema di istruzione e formazione professionale e di consentire la raccolta di tali dati a diversi momenti e livelli del percorso di formazione.** Si raccomanda inoltre alla classi politica e dirigente e gli esperti della protezione dei dati personali di **definire regole chiare per la trasformazione in forma anonima, l'aggregazione e l'uso dei dati raccolti.**



ALLEGATO 1 ELENCO DEI PARTECIPANTI

Nazionalità	Partecipanti
Austria	Dietmar Vollmann Ursula Ortner
Belgio (Comunità Fiamminga)	Inge Placklé Thierry Jongen
Cipro	Maria Evripidou Kostas Pistos
Repubblica Ceca	Vera Kovaříková Lucie Procházková
Danimarca	Henrik Hedelund Pia Cort
Estonia	Meeli Murasov Aile Nõupuu Mari Tikerpuu
Finlandia	Kaija Suorsa-Aarnio Tarja Mänty
Francia	Serge Ebersold Rémy Leblanc
Germania	Ulrich Krause Margit Theis-Scholz
Grecia	Anastasios Asvestas Chrysoula Stergiou
Islanda	Ragnheiður Bóasdóttir Thordis Olafsdóttir
Irlanda	Fionnbarra O'Murchu Emer Ring Rory O'Sullivan
Lettonia	Tatjana Truscelova-Danilova Ilva Berzina
Lituania	Liuda Radzeviciene Egle Zybartiene
Luxembourg	Fernand Sauer Marie-Paule Muller
Malta	Vincent Borg Maria Ciappara
Norvegia	Liv Frilseth Bjørn Baugstø
Paesi Bassi	Freerk Steendam Jeroen Stok
Polonia	Witold Cyron
Portogallo	Luis Capucha Edgar Pereira Pedro Mateira
Slovenia	Bernarda Kokalj Frančiška Al-Mansour



Spagna	María Eugenia Caldas Amparo Marzal
Svezia	Marie Törn Eva Valtersson
Svizzera	Susanne Aeschbach Myriam Jost-Hurni Rene Stalder
Regno Unito (Inghilterra)	Linda Jordan Sharon Gould
Regno Unito (Nord Irlanda)	Shirley Jones
Regno Unito (Galles)	Stephen Beyer
Ungheria	Katalin Simon

Gruppo Consultivo di Progetto	Preben Siersbaek (Danimarca) Lucie Bauer (Austria) Berthold van Leeuwen (Paesi Bassi) Regina Labiniene (Lituania) Anabel Corral Granados (Agenzia) Victoria Soriano (Agenzia) Mary Kyriazopoulou (Agenzia) Harald Weber (Agenzia)
Esperti Esterni Senior	Maria Hrabinska (Cedefop) Serge Ebersold (INSHEA)



ALLEGATO 2 ELENCO DEI FATTORI DI INPUT, DI STRUTTURA E DI PROCESSO

I fattori individuati nel corso delle visite di studio sono elencati in questo allegato. Le spiegazioni fornite di seguito (per ciascun fattore) si basano esclusivamente sulle visite e le opinioni degli esperti. I fattori non fanno riferimento a concetti teorici, ma piuttosto ad osservazioni riportate in alcuni o in tutti i 26 paesi partecipanti. La numerazione dei fattori ne facilita l'identificazione. I fattori osservati in molte visite di studio che sono diventati parte del modello di sistema di istruzione e formazione professionale sono contrassegnati con un asterisco (*).

1 *Avere infrastrutture di alta qualità (ad esempio edilizia, trasporti, materiali didattici)*

L'ambiente fisico della scuola / istituto di formazione professionale e le aziende in cui gli studenti svolgono la loro formazione pratica è adatta alle esigenze delle persone in situazione di handicap. I materiali di formazione e le attrezzature sono di alta qualità (tecnologie all'avanguardia, uso di strumenti informatici).

2.1 *Presidi / dirigenti e personale motivati ed impegnati**

I presidi / dirigenti e il personale sono molto motivati, impegnati ed a volte esprimono apertamente il loro entusiasmo.

2.2 *La dirigenza scolastica è una leadership efficace**

Leadership dal direttore della scuola è efficace, apprezzata e rispettata. La distribuzione degli incarichi è visibile e funziona bene.

2.3 *Docenti, personale scolastico e personale di sostegno altamente qualificati**

Il personale è altamente qualificato, cioè in possesso di titoli di livello universitario, di una qualifica professionale e / o di esperienza pregressa nel settore e ha a disposizione ulteriori possibilità di formazione ed aggiornamento professionale in itinere / in servizio e delle risorse umane.

2.4 *Docenti qualificati per la pedagogia speciale*

I docenti sono in possesso delle qualifiche utili ad insegnare a studenti disabili, oltre che del titolo di abilitazione per l'insegnamento della materia /laboratorio tecnico assegnato.

2.5 *Ulteriori opportunità di formazione / istruzione per tutto il personale scolastico, compresi gli insegnanti**

Opportunità di formazione in itinere / in servizio o di aggiornamento professionale per tutto il personale educativo e di sostegno che comprende anche i docenti di cattedra.

2.6 *Team multidisciplinari**


I team multidisciplinari sono formati con diverse professionalità come docenti, formatori, assistenti sociali, psicologi, terapisti e personale di sostegno.

2.7 *Rapporto docente : discente adeguato**

Si formano classi di piccole dimensioni perché positive per l'apprendimento. C'è personale aggiuntivo in classe, oltre l'insegnante di classe, se necessario.

2.8 *Rapporto personale di sostegno : discente adeguato**

Sufficiente personale di sostegno a disposizione, coordinato a livello scolastico, che offre una vasta gamma di servizi, ad esempio, assistenti, accompagnatori e



professionisti che assistono e sostengono gli studenti durante la formazione pratica sul posto di lavoro.

2.9 Personale con esperienza del mercato del lavoro

Il personale che opera in ambito scolastico / di formazione professionale ha precedenti esperienze di lavoro in aziende, industrie, ecc.

2.10 Continuità del personale / basso tasso di turnover

Un gruppo stabile e permanente, con un basso tasso di turnover, aiuta a costruire reti di collaborazione e connessioni con i datori di lavoro.

*3.1 Partenariati stabili / formali, cooperazione e strutture di networking con le parti interessate e I servizi**

I partenariati sono stabili / formali e coordinati (a differenza di quelli ad hoc, occasionali e completamente dipendente dal contatto tra pochi individui). La cooperazione e le strutture di rete operano con le parti interessate e I servizi, tra cui I centri per l'impiego, I finanziatori, I centri di orientamento dei giovani, l'assistenza sociale giovanile, le comunità locali, le organizzazioni di volontariato, ecc.

3.2 Collaborazione / coordinamento / strutture di cooperazione tra l'istituzione di formazione professionale, i ministeri e i datori di lavoro (livello nazionale / locale)

Esiste un servizio / unità di coordinamento: a livello ministeriale per coordinare I programmi scolastici e di formazione con il ministero del lavoro e I datori di lavoro (ad esempio, fornendo sostegno tecnico sul posto di lavoro), a livello comunale per monitorare e coordinare le attività, e presso la scuola per cooperare, ad esempio in un consiglio scolastico per la formazione pratica.

*3.3 Una strategia di cooperazione formale e forte tra scuola e famiglia che prevede la partecipazione dei genitori**

Le politiche nazionali e locali incoraggiano il coinvolgimento attivo dei genitori nel processo di apprendimento dei propri figli, sulla base di accordi formale e con dialogo con i genitori come partner alla pari, garantendo che i genitori abbiano voce sulla scelta dell'azienda in cui far praticare il tirocinio al proprio figlio.

3.4 Strutture di collaborazione tra scuole di formazione professionale speciale e regolari (ad esempio insegnanti speciali / insegnanti di sostegno, attività comuni)

Le scuole di formazione professionale e le scuole speciali collaborano e organizzano programmi di istruzione e formazione professionale per gli studenti in situazione di handicap, ad esempio, attraverso la collaborazione e lo scambio di docenti speciali / insegnanti di sostegno delle scuole ordinarie o viceversa.

3.5 Strutture di collaborazione stabili tra i servizi di istruzione e formazione professionale, I servizi di supporto e I ministeri a livello nazionale

La cooperazione e il partenariato tra i servizi e I diversi ministeri interessati è stabile e sostiene lo sviluppo di politiche a livello nazionale.

4.1 Preparazione pre-professionale a scuola

La scuola secondaria di primo grado ha programmi pre-professionali.

*4.2 Strutture di cooperazione con aziende locali per la formazione pratica e / o di lavoro dopo il conseguimento della qualifica / diploma**



Esiste una struttura di rete con un pool di imprenditori per una stretta cooperazione in materia di formazione pratica degli studenti e l'avviamento all'occupazione.

4.3 *Strutture e procedure garantiscono che i corsi, le valutazioni e i certificati sono adatti alle attuali e future richieste del mercato del lavoro**

I programmi di istruzione e formazione professionale / I corsi sono rivisti periodicamente – internamente (ad esempio valutandoli a fronte delle ultime analisi del mercato del lavoro) e / o esternamente (ad esempio, agenzie nazionali) al fine di rispondere alle future competenze richieste. Ciò comporta, ameno potenzialmente, il coinvolgimento dei rappresentanti del mercato del lavoro nelle procedure scolastiche (ad esempio gli esami) e / o nelle strutture (ad esempio i consigli scolastici).

4.4 *Personale (ad esempio, reclutatori, consulenti del lavoro, mentori) e risorse sempre disponibili durante la transizione al mondo del lavoro**

Esistono programmi di avviamento al lavoro, orientamento professionale e servizi di supporto, tra cui anche il sostegno e la preparazione dei datori di lavoro stessi, che sono a disposizione degli alunni disabili alla ricerca della prima occupazione.

4.5 *E' prevista una compensazione finanziaria per i datori di lavoro per il tempo necessario che tiene conto della capacità di lavoro ridotta di dipendenti in situazione di handicap / invalidi*

La compensazione finanziaria è disponibile, ad esempio, attraverso sussidi salariali erogati dalle autorità nazionali o locali.

4.6 *Sistemi di scambio tra le scuole speciali e quelle ordinarie che evitano l'emarginazione degli studenti disabili*

Gli studenti in situazione di handicap che seguono il sistema speciale d'istruzione possono inserirsi nel sistema regolare (ad esempio, attraverso una valutazione dell'agenzia di collocamento per l'apprendistato o per un corso pre-professionale), per evitare di essere collocati in modo permanente in uno specifico percorso educativo.


5.1 *Un quadro giuridico nazionale / federale sull'istruzione inclusiva di tipo secondario /nella scuola secondaria superiore**

Il quadro normativo nazionale / regionale assicura l'inclusione degli alunni disabili nella scuola secondaria superiore e prevede: obiettivi nazionali in materia di integrazione scolastica, disposizioni in materia di alunni disabili / disabilità; decentramento delle responsabilità (a livello regionale e locale); didattiche orientate all'alunno percorsi flessibili di apprendimento che accoglie la diversità e gli alunni disabili / disabilità di tutto il paese.

5.2 *Il sistema scolastico nazionale garantisce il diritto degli studenti disabili / disabilità che non possono seguire l'istruzione e la formazione professionale secondaria superiore ordinaria a ricevere un'istruzione secondaria superiore su misura o speciale (quadro giuridico "istruzione per tutti")*

Le politiche nate dal principio dell' "istruzione per tutti" danno agli studenti in situazione di handicap (che non possono seguire i corsi scolastici secondari ordinari) il diritto di partecipare a corsi e programmi su misura o speciali.

5.3 *Il quadro normativo sulla disabilità assicura i diritti civili e la delega delle rispettive responsabilità a livello locale e regionale e consente l'innovazione e la cooperazione tra le parti interessate*



Il quadro giuridico in materia di disabilità, pari opportunità e / o anti-discriminazione è garante dei diritti civili (per quanto riguarda l'occupazione, l'istruzione, l'accessibilità, la cittadinanza, ecc.) e delega le rispettive responsabilità a livello locale e regionale consentendo l'innovazione e la cooperazione tra le parti interessate.

- 5.4 *Il quadro giuridico in materia di occupazione per le persone in situazione di handicap (direttiva, strategia nazionale) indica l'inclusione degli studenti disabili nel mercato del lavoro come una priorità, pone l'accento sul sostegno all'occupazione delle persone disabili; si concentra sulla cooperazione delle parti interessate e le politiche attive per promuovere l'occupazione a livello locale*

La politica nazionale privilegia l'inserimento degli alunni disabili / con disabilità nel mercato del lavoro aperto grazie ad un sostegno supplementare; politiche attive promuovono l'occupazione a livello locale, la politica scolastica promuove il legame tra istruzione e formazione professionale, il tirocinio degli studenti nelle aziende e il sostegno all'occupazione dopo il conseguimento del titolo / qualifica professionale / diploma.

- 5.5 *Il quadro giuridico prevede il necessario supporto alle scuole (che accettano alunni disabili) e / o a studenti e genitori**

La politica scolastica prevede un sostegno adeguato (ad esempio: ulteriori finanziamenti, personale più qualificato, migliore rapporto docente : personale di supporto, team multidisciplinari, materiale didattico adeguato, classi di piccole dimensioni, sgravi fiscali, accesso ai servizi di sostegno, ecc.) per le scuole che accettano studenti disabili e per gli alunni disabili e i loro genitori.

- 5.6 *Il quadro giuridico consente alle istituzioni di istruzione e formazione professionale di offrire diversi livelli di apprendistato con diversi piani di studio che portano a conseguire diversi livelli di qualificazione**

La flessibilità consente di modificare i programmi di istruzione e formazione professionale ed offrire diversi percorsi con diversi curricula che conducono a diversi livelli di qualificazione al fine di rispondere alle esigenze individuali dell'alunno. Ciò include la possibilità di scegliere tra programmi prolungati o ridotti di apprendistato e / o un programma di formazione professionale diverso.

- 6.1 *Mantenere un autentico clima di impegno, di attenzione e di appartenenza che, con comportamenti positivi, contribuisce alla creazione di pari opportunità**

Lo staff crede nelle capacità degli alunni e ne osserva le potenzialità piuttosto che le problematiche. Opera per rendere gli studenti più sicuri e autonomi. Consente agli alunni di migliorare l'autostima e sviluppare la propria personalità.

- 6.2 *Tutela degli effetti positivi dei gruppi multidisciplinari e del lavoro coordinato di gruppo**

I gruppi multidisciplinari hanno ruoli chiari (insegnanti, fisioterapisti, psicologi, consulenti scolastici, logopedisti, formatori, l'orientamento professionale, ecc.) e un approccio di squadra e co-operano con una comunicazione interna (scambio tra pari, discussioni informali, problem solving collaborativo, ecc.) ed esterna con gli altri servizi.

- 6.3 *Ulteriori opportunità di formazione e personale aggiunto per garantire la qualità dell'insegnamento**



I programmi di formazione professionale offrono formazione in servizio per tutti i docenti e il personale di supporto nell'ottica di uno sviluppo professionale che comprende l'insegnamento tra pari, seminari sulla disabilità, seminari su richiesta individuale, ecc.

6.4 *Adattare i metodi e le tecniche pedagogiche nella scuola e nelle aziende**

Docenti / formatori sono in grado di adattare i loro metodi pedagogici per soddisfare le esigenze dei datori di lavoro e dispongono di risorse sufficienti per il lavoro individuale innovativo e di sostegno.

6.5 *Il personale mantiene contatti con le aziende per la formazione pratica e l'occupazione*

Lo staff ha buone relazioni e reti di scambio con i datori di lavoro a livello locale per la formazione pratica degli alunni e il collocamento al termine degli studi.

6.6 *Esiste un sostegno sufficiente al personale educativo che aiuta a soddisfare le esigenze degli studenti**

Il supporto metodologico, tecnico e psicologico è sufficiente ed aiuta il personale docente ad adattare il programma di studi e i materiali didattici.

7.1 *Un buon equilibrio tra materie teoriche / accademiche e I laboratori di formazione pratica**

I programmi di istruzione e formazione professionale mantengono un buon equilibrio tra le materie teoriche / accademiche e I laboratori didattici di formazione / apprendimento.

7.2 *Approcci di apprendimento di tipo pratico e semplice anche per le materie di studio teorico-accademiche**

La didattica è un apprendimento attraverso il fare / il lavoro (al contrario di approcci teorici) con materie fondamentali integrate nei progetti.

7.3 *Tutela dell'alunno**

La didattica è orientata all'alunno nei metodi e nei materiali, nel curriculum, nei metodi e negli obiettivi di valutazione, ecc.

7.4 *Piani individuali per l'istruzione, l'apprendimento, la formazione e la transizione**

Si realizzino piani di studio individuali, piani di formazione / apprendimento / tirocinio individuali, piani individuali di transizione, ecc.

7.5 *Attenzione allo sviluppo delle abilità sociali e al benessere della persona**

Adeguate attenzione viene data allo sviluppo delle competenze sociali e del benessere, ad esempio, alle abilità personali e sociali, ai diritti e ai doveri di cittadinanza, alle attività della vita quotidiana.

7.6 *Metodi didattici innovativi**

I metodi di insegnamento sono innovativi e prevedono, ad esempio, l'apprendimento tra pari, I giochi di ruolo, l'apprendimento attraverso attività, giochi didattici per determinate materie (come la matematica).

7.7 *La flessibilità dei corsi/programmi di istruzione e formazione professionale consente il passaggio da un livello ad un altro**



Le opportunità / I corsi di istruzione e formazione professionale sono flessibili in modo che gli studenti possono iniziare in un programma di livello più basso e passare ad un programma di livello superiore sia prima che dopo il diploma.

7.8 *La supervisione del tirocinio nelle aziende e modelli di lavoro che prevedono una progressiva riduzione del sostegno**

Gli studenti sono assistiti / supportati da personale idoneo (insegnanti, formatori, assistenti, mentori, ecc.), sia durante il tirocinio che dopo la laurea. I giovani che hanno trovato un lavoro retribuito sono supportati da assistenti sul posto di lavoro, attraverso il modello di occupazione assistita, con una progressiva diminuzione del sostegno.

7.9 *Sostegno per studenti e datori di lavoro durante la fase di transizione**

Consulenti / agenti del lavoro informano e guidano gli studenti alle possibilità occupazionali, facilitano e curano il contatto con i datori di lavoro, forniscono il supporto sul posto di lavoro, forniscono informazioni e supporto ai datori di lavoro e danno sostegno aggiuntivo ai giovani, ecc.

7.10 *Le attività di follow-up favoriscono la stabilizzazione dell'impiego degli studenti disabili nelle imprese**

Le attività di supporto follow-up rispondono alle esigenze dei giovani e dei datori di lavoro al fine di rendere stabile l'impiego dello studente, una volta trovato.

7.11 *La formazione professionale (I corsi, I programmi e le esperienze di lavoro) implica un lavoro vero e proprio con i clienti reali*

Il lavoro viene eseguito nel programma di formazione professionale su ordine dei clienti, ecc., con un contatto reale con i clienti.

7.12 *Concentrarsi sulle potenzialità degli alunni**

Gli studenti in situazione di handicap / disabilità hanno il potere, concentrandosi sulle loro capacità: che cosa possono fare, non quello che non possono fare. Questo si basa sulla forte convinzione di allievi ed insegnanti in punti di forza e le possibilità degli allievi, come un mezzo per aumentare l'autostima e la fiducia in se stessi.

8.1 *Lavoro d'equipe, forte collaborazione, buona messa in rete, spirito aperto di cooperazione**

C'è una buona rete di scambio e collaborazione con i diversi soggetti interessati a livello locale, tra cui: il Comune, I servizi per l'occupazione, i servizi di supporto, le Camere di Commercio, le ONG, le organizzazioni di volontariato, le famiglie, i sindacati, ecc.

8.2 *Scambio e cooperazione con le famiglie su un piano paritetico**

Buoni rapporti con le famiglie e i genitori partecipano attivamente come partner alla pari.

8.3 *Mostrare atteggiamenti positivi di dirigenti, studenti e docenti**

I datori di lavoro hanno esperienze positive con i tirocinanti e I dipendenti disabili; le famiglie fanno esperienze positive con I formatori e I datori di lavoro; gli studenti sono soddisfatti e consapevoli del sostegno che ricevono; I finanziatori riconoscono il rapporto qualità-prezzo.



8.4 *Tutela dei rapporti con i datori di lavoro locali / le aziende per i tirocini e le opportunità di collocamenti sulla fiducia e le esperienze costruite nel tempo**

Legami stabili (di lunga data, consolidati) danno una elevata percentuale di studenti che consegue un posto di lavoro con la società in cui hanno svolto la formazione pratica perché le aziende hanno fiducia grazie all'esperienza pregressa di poter ricevere la necessaria assistenza in ogni momento.

9.1 *Una gamma differenziata di livelli di qualifica*

Sono disponibili diversi programmi di istruzione e formazione professionale e titoli che consentono l'acquisizione di diverse abilità e competenze, con le opzioni per l'accREDITAMENTO di obiettivi definiti individualmente.

9.2 *Riconoscimento di portfolii / certificati / titoli dei risultati raggiunti e delle competenze acquisite**

I titoli / portfolii riportano le competenze e i risultati raggiunti e talvolta anche il sostegno necessario sul posto di lavoro.

9.3 *Stessa certificazione come per disabili e non disabili*

Gli studenti ricevono una formazione equivalente; I certificati sono uguali anche se la durata del programma di formazione è più lunga o è stato concesso ulteriore aiuto o sostegno.

9.4 *Certificazione professionale e competenze in aggiunta alla certificazione ufficiali*

Possono essere certificati molti livelli se raggiunti dai singoli allievi, con il sostegno e il riconoscimento dei datori di lavoro locali.

9.5 *Creazione e attuazione di piani di studio individuali e flessibili**

Un approccio flessibile consente lo sviluppo e l'attuazione di programmi di studio individuali.

9.6 *Inclusione versus emarginazione*

I corsi di istruzione e formazione professionale, i servizi e le strutture del centro di formazione professionale sono aperte a coetanei disabili e non.

9.7 *Attenzione alla richiesta di servizi e non alla diagnosi*

Le esigenze degli alunni incontrano una gestione flessibile ed aperta dei servizi di sostegno e su esigenze particolari (ad esempio la riduzione dell'abbandono scolastico).

9.8 *Cooperazione tra scuole ordinarie e istituti speciali*

Scuole speciali e regolari collaborano e si sostengono a vicenda per ridurre l'abbandono scolastico.

9.9 *Diversi percorsi ed opzioni permettono l'esplorazione (orizzontale) o la progressione (verticale)**

Esistono: opzioni per migliorare la qualifica, ma anche per migliorare la qualità, gli studenti possono cambiare idea e passare a un altro programma, possono scegliere tra diverse professioni ed avere un titolo accademico e / o professionale; esistono opzioni per adeguare il curriculum di studio.

9.10 *Strategia di riduzione dell'abbandono scolastico**



La scuola intraprende un'azione educativa preventiva contro l'abbandono scolastico in stretta collaborazione con i servizi sociali locali e adotta le misure per proporre a chi abbandona nuove alternative.

*9.11 Coinvolgere i soggetti interessati a garanzia della qualità e per le strategie di miglioramento**

I programmi sono attuati e certificati per migliorare la qualità e formazione professionale e di migliorare continuamente la preparazione degli studenti per il mercato del lavoro reale.

9.12 Garantire che gli studenti, le famiglie e tutti i soggetti siano consapevoli delle possibilità di apprendimento e le comprendono

Le informazioni sono efficacemente presentate e diffuse, ad esempio, tramite facili fogli illustrativi che riportano vari collegamenti internet a portali del lavoro, ricerca di altre opportunità e i dati chiave dell'anno in corso.

9.13 Garantire che le scuole mettano in campo chiare politiche inclusive

L'uguaglianza è una parte integrante della prassi scolastica e si può osservare l'interazione tra insegnanti e studenti in base ad una politica inclusiva chiara a livello scolastico con strategie di attuazione e monitoraggio dei progressi.

9.14 Una politica di rendimento / a rischio zero

Gli studenti possono tornare al programma precedente se l'esperienza di lavoro non va come sperato (politica di controllo del rischio).

9.15 Politiche scolastiche uguali in ogni scuola

La politica nazionale in materia di istruzione e formazione professionale di qualità è valida per ogni scuola del territorio nazionale.

*9.16 Cambiare la struttura e la durata del programma ove necessario**

La formazione professionale è flessibile, assicura che la struttura e la durata dei programmi risponde ai bisogni degli studenti, ad esempio, attraverso un prolungamento della durata del corso, stage più lunghi in classi preparatorie, l'accento su corsi pratici piuttosto che corsi teorici, ecc.

*9.17 Valutare gli studenti prima dell'inizio dei corsi al fine di adattare il programma di formazione professionale all'individuo**

Gli studenti effettuano sedute di valutazione prima di iniziare il programma di formazione professionale in modo che sia selezionato il programma più adeguato, che abbina le capacità e i desideri degli studenti.

*9.18 Fasi laboratoriali supervisionate hanno luogo con sufficiente anticipo rispetto al termine degli studi sono obbligatori per tutti gli studenti**

Tutti gli studenti partecipano a fasi preparatorie obbligatorie / vincolanti e supervisionate; brevi tirocini (ad esempio, 24 settimane); periodi di formazione pratica di lunga durata per verificare le loro capacità e stabilire un rapporto con i futuri datori di lavoro.



ALLEGATO 3 QUADRO DEI FATTORI PER MODELLO

Fattore	Modello di gestione dell'istituto di formazione professionale	Modello di istruzione e formazione professionale	Modello alunni	Modello mercato del lavoro
2.1	X		X	
2.2	X			
2.3	X		X	X
2.5	X			
2.6	X		X	
2.7	X	X	X	
2.8	X	X	X	X
3.1				X
3.3			X	X
4.2			X	X
4.3			X	X
4.4	X	X	X	X
5.1	X	X		
5.5	X	X	X	
5.6	X	X	X	X
6.1		X	X	
6.2	X	X		
6.3	X			
6.4		X	X	X
6.6	X	X	X	
7.1		X	X	X
7.2		X	X	X
7.3	X	X	X	
7.4	X	X	X	X
7.5		X	X	X
7.6		X		
7.7	X	X	X	
7.8		X	X	X
7.9	X	X	X	X
7.10		X	X	X
7.12		X	X	
8.1				X
8.2			X	
8.3		X		
8.4				X
9.2	X		X	X
9.5	X	X		
9.9	X		X	
9.10		X	X	
9.11	X			
9.16	X		X	
9.17	X		X	
9.18		X	X	X
A.		X	X	
B.	X	X	X	X
C.				X
D.			X	X
E.		X	X	
F.	X	X	X	X

IT

Segreteria:

Østre Stationsvej 33
DK-5000
Odense C
Denmark
Tel: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Ufficio di Brussels:

Avenue Palmerston 3
BE-1000
Brussels
Belgium
Tel: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org

