

IN-WORK

Linee guida metodologiche per progettare, sviluppare e
implementare attività di apprendimento integrato al lavoro (D.2.2)

2022-1-IT02-KA220-HED-000087184



Cosa troverete in questo documento?

Questa guida rappresenta un insieme completo di linee guida metodologiche progettate per guidare in modo efficace il processo di progettazione, sviluppo e implementazione di attività di apprendimento integrate nel lavoro (WIL) per studenti con bisogni speciali e disabilità. All'interno del documento incontrerete tre simboli.



Questo primo simbolo rappresenta suggerimenti che possono aiutarvi a comprendere e applicare concetti e strategie.



Questo secondo simbolo riassume storie tratte dalla realtà e dalla nostra esperienza pratica. Abbiamo incluso queste storie per aiutarvi a visualizzare il contenuto della guida. Tenete presente che nomi e luoghi sono stati modificati rispetto alla realtà e adattati a scopo illustrativo nella storia.



Questo terzo simbolo rappresenta gli strumenti che siete liberi di utilizzare e adattare alle esigenze dei vostri progetti. Dovrete solo citare la fonte:

In-Work Project (2023). Linee guida metodologiche per progettare, sviluppare e implementare attività di apprendimento integrato al lavoro (D2.2). Inclusive Communities at Work (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Retrieved from <https://www.in-work-project.eu/>

Buona lettura e buon apprendimento!

Indice

1. Descrizione del progetto Inclusive Communities at Work (IN-WORK)	5
2. Introduzione	6
3. Comprendere Work-Integrated Learning per Studenti con Bisogni Speciali	8
3.1. Approccio educativo WIL	8
3.2. Educazione universitaria inclusiva: Assicurare eque opportunità	13
4. Attività di apprendimento integrato al lavoro	20
5. Guidare gli Studenti con Bisogni Speciali in WIL	27
5.1. Prima del progetto WIL	27
5.2. Durante il progetto WIL	29
5.3. Dopo il progetto WIL	31
6. Misure di supporto durante WIL	33
7. Cooperazione con il luogo di lavoro	34
8. Supportare il Datore di Lavoro nello sviluppo di una cultura lavorativa inclusiva	37
9. Conclusioni	40
10. Bibliografia	41
Allegato I – Un programma per l’implementazione di WIL	44
Allegato II – Definizioni di attività WIL	49
Allegato III – Template checklist –Prima di WIL	52
Allegato IV – Template checklist –Durante WIL	54
Allegato V – Template checklist –Dopo WIL	55

Elenco immagini

Figura 1. Esempi di attività di apprendimento integrato al lavoro	11
Figure 2. Una tipologia di attività: esplorazione della ricerca e temi WIL attuali	20
Figure 3. Passi da seguire prima di un progetto WIL	28
Figure 4. Azioni da compiere durante un progetto di work-integrated learning	29
Figure 5. Azioni da compiere dopo un progetto di work-integrated learning	31
Figure 6. Cooperazione con il datore di lavoro	35
Figure 7. Strategie di supporto per una cultura lavorativa inclusiva	37

1. Descrizione del progetto - Inclusive Communities at Work (IN-WORK)

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

- Rafforzare i legami con la comunità perseguendo obiettivi a breve termine come la co-progettazione di esperienze di apprendimento e obiettivi a medio termine come la promozione di una cultura inclusiva.
- Sostenere l'idea che l'università è un'istituzione educativa per tutti, non solo per gli studenti, collaborando con le parti interessate per co-progettare attività extrascolastiche. L'Università funge anche da ente ospitante per tirocini rivolti a giovani con bisogni speciali provenienti dalle comunità di riferimento.
- Fornire formazione al personale interno all'università per progettare, sviluppare e implementare attività di apprendimento integrate nel lavoro. Ciò favorisce l'integrazione di questi metodi nel normale curriculum universitario, garantendo la sostenibilità del progetto.
- Convalidare l'efficacia dell'approccio e del modello di intervento attraverso test nel mondo reale durante un semestre regolare dell'anno accademico. Questa esperienza pratica consente



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

gli aggiustamenti e i perfezionamenti necessari per soddisfare al meglio le esigenze future del gruppo target.

2. Introduzione

In Europa si registra una carenza di lavoratori qualificati e, allo stesso tempo, le persone con un'istruzione superiore con malattie, disabilità o altri bisogni speciali che influiscono sul loro lavoro sono spesso escluse dal mercato del lavoro. Hanno capacità e desiderio di lavorare, ma necessitano di un sostegno speciale per trovare un lavoro adatto, adattarsi al lavoro e mantenerlo. Possono dare un contributo prezioso alla vita lavorativa quando il ruolo lavorativo viene disegnato tenendo in considerazione le loro capacità, ad esempio adattando l'organizzazione e le condizioni/ambiente di lavoro. Negli ultimi anni si è anche presa consapevolezza che molti studenti universitari hanno bisogno di un sostegno speciale su diversi aspetti, tra questi la transizione alla vita lavorativa. I concetti di inclusione e accessibilità hanno svolto un ruolo significativo nello sviluppo delle attività universitarie per la soddisfazione delle esigenze di studenti diversi.

Il progetto IN-WORK vuole sviluppare le attività di apprendimento inclusivo e integrato nel lavoro all'interno delle università. Si concentra sugli studenti che necessitano di un sostegno speciale nei propri studi, migliorandone le opportunità di studio e di lavoro, nonché sui giovani che non sono coinvolti nell'istruzione universitaria e che hanno completato il loro percorso di studi. Il progetto pianifica e implementa una formazione pilota per insegnanti e personale dell'università per rafforzare la loro capacità di considerare le opportunità offerte dal mondo del lavoro per l'apprendimento e l'accompagnamento degli studenti nella vita lavorativa.

Allo stesso tempo, viene sviluppato il ruolo dell'università come soggetto con responsabilità sociale e promozione regionale dell'inclusione, in quanto anche fattori culturali, contestuali, pregiudizi e una resistenza generalizzata del mercato del lavoro impediscono l'occupazione di coloro che necessitano di sostegno. I partner del progetto sono l'Università degli Studi di Macerata (coordinatore), l'Universitat Rovira i Virgili dalla Spagna, la Rete di formazione continua delle università europee dal Belgio e l'Università di scienze applicate di Jyväskylä dalla Finlandia.

Questa guida è destinata ai docenti universitari e ad altro personale universitario che supervisiona gli studenti con bisogni speciali. Lo scopo della guida è fornire strumenti per utilizzare il modello di apprendimento integrato al lavoro nella propria attività di docenza o supporto e, quindi, influenzare l'occupazione degli studenti. Il progetto è concepito secondo i principi di WIL. WIL è una forma di cooperazione università-impresa (Rampersad, 2015), che viene definita come una pratica pedagogica che facilita l'apprendimento degli studenti attraverso la connessione o l'integrazione di esperienze in contesti accademici e lavorativi (Billett, 2014). Un secondo obiettivo è fornire agli insegnanti gli strumenti per influenzare la competenza dei partner in ambito lavorativo nel reclutamento, nell'orientamento al lavoro e nel sostegno di dipendenti con bisogni speciali nei cambiamenti nella vita lavorativa.



Ulteriori materiali informativi

Potrete completare i contenuti di questa guida con i documenti indicati di seguito. Questi documenti sono parte del materiale prodotto dal Progetto IN-WORK. Tali materiali vi aiuteranno a comprendere le sfide dell'inclusione lavorativa per giovani con bisogni speciali e disabilità, così come le strategie necessarie per il coinvolgimento di tutti gli attori del contesto nelle attività WIL. Entrambe i documenti sono accessibili attraverso il sito del progetto.

- In-Work Project (2023). Report su bisogni, risorse, ostacoli e opportunità per i giovani con bisogni speciali nell'inserimento nel mondo del lavoro (D2.1). Inclusive Communities at Work (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Available from <https://www.in-work-project.eu/>
- In-Work Project (2023). Linee guida metodologiche per il coinvolgimento delle diverse figure interessate (D2.3). Inclusive Communities at Work (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Available from <https://www.in-work-project.eu/>

3. Comprendere Work-Integrated Learning per Studenti con Bisogni Speciali

In questa sezione esploreremo due aspetti cruciali della nostra discussione. Innanzitutto, esamineremo il concetto di WIL, approfondendone i fondamenti teorici, i principi e le diverse applicazioni. Successivamente, sposteremo la nostra attenzione sugli studenti con bisogni speciali nell'università, dove analizzeremo il loro accesso, i meccanismi di supporto disponibili e le misure adottate per promuovere l'inclusione e l'equità all'interno del panorama accademico.

3.1. Approccio educativo WIL

WIL principi e teorie

L'approccio teorico del progetto IN-WORK si basa sulla metodologia WIL. WIL è un approccio educativo che combina l'apprendimento accademico (teoria) e le pratiche sul posto di lavoro in modo tale che tutte le parti (università, studente, docente, datore di lavoro e intera comunità) traggano vantaggio dalla partecipazione al programma. Si riferisce a programmi che collegano gli studenti universitari a un posto di lavoro vicino al loro campo di studi, combinando l'apprendimento accademico di una materia con la pratica del lavoro. La parte più significativa del metodo WIL è che l'apprendimento pratico non è separato dagli studi, ma integrato nel curriculum.

WIL è un approccio pedagogico con diversi aspetti che attinge a una serie di teorie per fornire un'esperienza di apprendimento ricca e completa. Integra i principi dell'apprendimento esperienziale, della teoria sociocognitiva, del costruttivismo, della teoria dell'apprendimento situato, dell'educazione cooperativa, dell'apprendimento sul posto di lavoro e dell'apprendimento basato sui problemi:

1. *Teoria dell'Apprendimento Esperienziale* (Kolb, 1984). Questa teoria afferma che gli individui riflessivi, autodiretti e autogestiti possono imparare dalla pratica e dal lavoro (Kolb, 1984, Brookfield, 1996). La teoria dell'apprendimento esperienziale sottolinea l'importanza delle esperienze concrete, dell'osservazione riflessiva, della concettualizzazione astratta e della sperimentazione attiva nel processo di apprendimento. WIL si allinea con questa teoria fornendo agli studenti esperienze del mondo reale che incoraggiano la riflessione e l'impegno attivo.
2. *Teoria socio-cognitiva* (Lent et al., 1996). Questa teoria si concentra sul ruolo dei fattori sociali e contestuali nello sviluppo della carriera. Nel contesto del WIL, si sottolinea l'influenza di mentori, modelli di ruolo e reti di supporto sociale nell'aiutare gli studenti a sviluppare la loro carriera.
3. *Costruttivismo* (teorie di Piaget e Vygotsky). La teoria dello sviluppo cognitivo di Piaget sottolinea l'importanza dell'apprendimento attivo e della scoperta di sé (Piaget, 1950). Nel

contesto del WIL, ciò potrebbe significare fornire agli studenti l'opportunità di esplorare i problemi del mondo reale e trovare le proprie soluzioni. Questo approccio è in linea con la convinzione di Piaget secondo cui l'apprendimento è un processo attivo in cui gli studenti costruiscono la propria comprensione in base alle loro esperienze. D'altra parte, la teoria del costruttivismo sociale di Vygotsky enfatizza il ruolo dell'interazione sociale e del contesto culturale nell'apprendimento (Vygotsky, 1978). In un contesto WIL, ciò potrebbe comportare progetti collaborativi in cui gli studenti lavorano insieme per risolvere problemi, guidati da un mentore o insegnante.

Entrambe le teorie evidenziano l'importanza dell'apprendimento attivo ed esperienziale, che è una componente chiave del WIL. Tuttavia, differiscono nell'enfasi posta sulla scoperta individuale (Piaget) rispetto all'interazione e alla guida sociale (Vygotsky). In WIL, gli studenti si impegnano attivamente nel loro apprendimento attraverso esperienze pratiche, in linea con i principi costruttivisti.

4. *Teoria dell'Apprendimento Situato* (Lave & Wenger, 1991). Questa teoria presuppone che l'apprendimento sia situato nel contesto in cui avviene. Nel WIL, gli studenti imparano nel contesto di un posto di lavoro o di un ambiente professionale, che è perfettamente in linea con questa teoria.
5. *Educazione Cooperativa* (Schon, 1984). Il lavoro di Schon sulla pratica riflessiva è particolarmente rilevante per WIL. I programmi di educazione cooperativa spesso incorporano pratiche riflessive, in cui gli studenti riflettono sulle loro esperienze sul posto di lavoro e le integrano nel loro apprendimento accademico.
6. *Apprendimento sul luogo di lavoro* (Marsick & Watkins, 2008). Marsick e Watkins hanno contribuito alla comprensione dell'apprendimento sul posto di lavoro, sottolineando l'importanza dell'apprendimento informale ed esperienziale sul posto di lavoro. Il loro lavoro è rilevante per WIL, poiché sottolinea l'importanza dell'esperienza pratica nei programmi educativi.
7. *Apprendimento basato sui problemi* (Barrows, 1980). L'apprendimento basato sui problemi (PBL) è un approccio pedagogico in cui gli studenti lavorano su problemi del mondo reale. Il PBL può essere integrato nei programmi WIL, consentendo agli studenti di affrontare autentiche sfide sul posto di lavoro.

Queste teorie sottolineano l'importanza dell'impegno attivo, dell'interazione sociale, della pratica riflessiva e della risoluzione dei problemi del mondo reale nel processo di apprendimento. Evidenziano il valore dell'apprendimento nel contesto di un posto di lavoro o di un contesto professionale e sottolineano l'importanza dell'esperienza pratica nei programmi educativi. Nel WIL, gli studenti non sono solo destinatari passivi di conoscenza ma costruttori attivi della propria comprensione. Questo approccio è in linea con i principi di queste teorie e fornisce un quadro solido per migliorare l'occupabilità degli studenti e prepararli alle sfide del mondo del lavoro moderno.

Coniugare lavoro e apprendimento

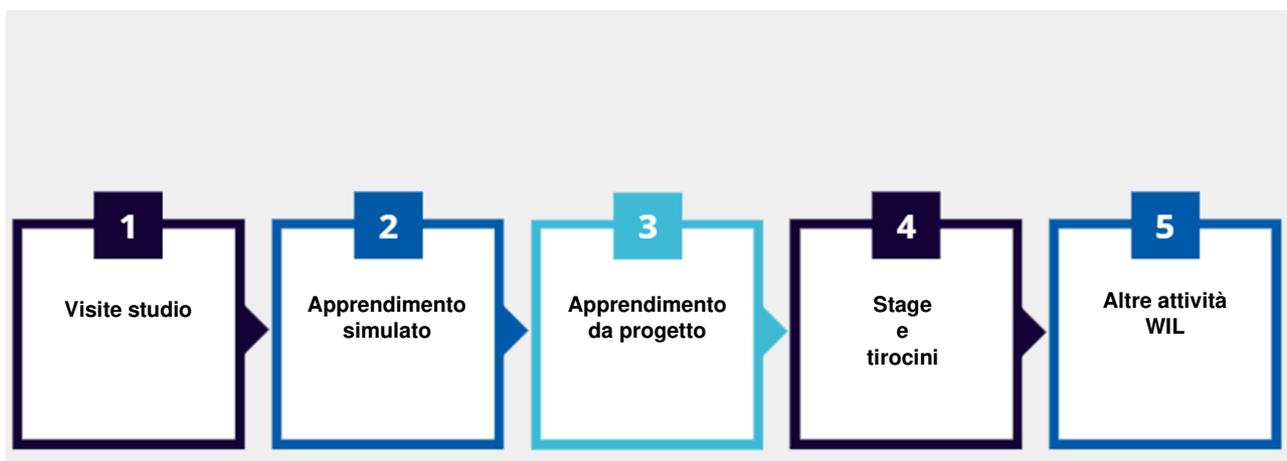
Ferguson e van der Laan (2020) hanno condotto uno studio sull'associazione tra "lavoro" e "apprendimento". Descrivono le differenze e le somiglianze tra le pedagogie legate al lavoro, come l'apprendimento basato sul lavoro, l'apprendimento sul posto di lavoro e l'apprendimento integrato nel lavoro. Sebbene esistano delle sovrapposizioni tra questi concetti, l'aspetto più importante è l'unione tra il mondo del lavoro e quello dell'apprendimento. Il fattore differenziante del WIL è la ricerca di miglioramento dell'occupabilità. In questo senso, il WIL prevede un coinvolgimento attivo degli studenti in pratiche ed esperienze autentiche sul posto di lavoro, essendo integrato in un curriculum mirato allineato con specifiche discipline accademiche. La sua priorità è coltivare i risultati dell'apprendimento dei laureati e facilitare i percorsi di carriera.

In questo contesto, Patrick, Peach e Pocknee (2008) forniscono una definizione completa di WIL come un "termine onnicomprensivo che comprende varie strategie che armonizzano la conoscenza teorica con le esperienze lavorative pratiche all'interno di un curriculum educativo deliberatamente progettato". (p. iv) Sebbene queste descrizioni possano divergere a seconda del luogo di apprendimento, entrambe comprendono una varietà di sforzi che fondono l'apprendimento con l'applicazione pratica.

Rowe et al. (2012) avanzano l'idea che le attività di partecipazione possono essere ampiamente valutate lungo due dimensioni: la vicinanza dell'apprendimento al tradizionale contesto scolastico universitario (all'interno del campus o fuori dal campus) e il grado di impegno con le esperienze pratiche (ad esempio, un impegno elevato, come nelle esercitazioni didattiche, rispetto a un impegno basso, come l'osservazione passiva). I principi fondamentali dell'apprendimento basato sull'esperienza possono essere fatti risalire alla filosofia di Dewey (1938), che sosteneva il valore educativo delle esperienze ben strutturate come potenti fonti di acquisizione della conoscenza.

WIL, nella sua essenza, incorpora e abbraccia il concetto di apprendimento basato sull'esperienza, culminando in un'intersezione armoniosa con gli ambiti del lavoro professionale, realizzata attraverso una miriade di percorsi. WIL incarna un paradigma educativo nell'istruzione superiore in cui i confini dell'istituzione accademica diventano più aperti. Pratiche come le interazioni con esperti del settore, le simulazioni immersive in cui gli studenti simulano il funzionamento di imprese fittizie, le interazioni virtuali con i pazienti nell'educazione sanitaria e le esperienze pratiche impegnate nell'insegnamento sono sempre più diffuse nel panorama pedagogico delle università.

FIGURA 1. ESEMPI DI ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO INTEGRATO AL LAVORO



I tipi più comuni di WIL richiedono che gli studenti trascorrono del tempo sul posto di lavoro apprendendo abilità e svolgendo attività relative al loro campo di studio. Le forme di apprendimento sul posto di lavoro possono includere, ad esempio, tirocini clinici, stage, esercitazioni e lavoro sul campo. Questi sono comuni in campi di studio come la salute, l'insegnamento, il diritto e l'ingegneria. Le attività WIL possono svolgersi anche in sede, come le cosiddette WIL interne. Esistono due tipi comuni di WIL interne, progetti di settore ed esperienze simulate e virtuali. Il primo tipo riguarda gli studenti che lavorano da soli o in gruppo per completare un progetto o sviluppare un prodotto per un cliente, ad es. come parte dei loro corsi. Le esperienze simulate e virtuali consentono agli studenti, invece, di svolgere attività legate al lavoro in un ambiente di lavoro simulato nel campus.

È importante sottolineare che questi approcci pedagogici non sono superficiali o simbolici. Si tratta di strategie progettate meticolosamente per fondere l'apprendimento in classe con le esperienze lavorative del mondo lavorativo reale. Le attività che costituiscono WIL abbracciano un continuum, che va da livelli bassi ad alti di coinvolgimento sul posto di lavoro. L'efficacia del WIL è intrinsecamente dipendente dal contesto, influenzata dalla disciplina specifica e dagli obiettivi pedagogici alla base dell'approccio educativo.

WIL rappresenta un viaggio educativo, un servizio e un incontro multiforme, saldamente radicato nei fondamenti e nella teoria pedagogici (Moreland, 2005). Incarna un concetto flessibile, realizzato per amalgamare costrutti teorici astratti con l'apprendimento pratico ed esperienziale, aumentando così l'attitudine dei laureati all'innovazione, alla produttività e ai contributi collaborativi alla forza lavoro. Sebbene questa ampiezza di interpretazione possa introdurre un certo grado di ambiguità, allo stesso tempo rafforza la gamma di possibilità e opportunità che WIL offre.



Storie per ispirarvi

In questa sezione riassumiamo la situazione del WIL nell'università in Finlandia, Italia e Spagna. Questi casi forniscono un'idea di come un sistema educativo può strutturare le esperienze WIL. Sebbene Finlandia, Italia e Spagna incorporino l'apprendimento basato sul lavoro attraverso i tirocini nel percorso accademico, le specifiche e le normative di queste esperienze variano da paese a paese. Il nostro obiettivo è assistervi nell'identificazione delle opportunità all'interno della vostra istituzione.

WIL nell'università. Il caso della Finlandia.

In Finlandia, ogni studente acquisisce un'esperienza di vita lavorativa durante i propri studi. Secondo la legge governativa sulle università di scienze applicate (1129/2019) un tirocinio fa parte del corso di laurea nelle università finlandesi di scienze applicate. Ogni università è responsabile del curriculum e definisce la durata, gli obiettivi e l'attuazione del tirocinio. Inoltre, i campi di studio sono diversi l'uno dall'altro e gli stage sono strutturati in modo diverso a seconda dei campi. Ogni studente ha un piano individuale e obiettivi individuali legati allo studio e al lavoro. Con l'aiuto del tirocinio lo studente può orientare i propri studi verso questo obiettivo e acquisire le competenze necessarie.

WIL nell'università. Il caso dell'Italia.

In Italia le esperienze WIL stanno progressivamente evolvendo. Tuttavia, le specificità dell'implementazione del WIL e la portata della sua integrazione nel sistema educativo italiano possono variare a seconda degli istituti e delle regioni. L'integrazione della formazione curriculare nell'istruzione universitaria ha rappresentato uno sviluppo fondamentale a partire dal 2004. Il Decreto Ministeriale n. 270 del 22 ottobre 2004, ha stabilito che, accanto alle componenti formative che definiscono i programmi accademici, i curricula devono comprendere attività formative relative a tirocini ed esperienze formative pratiche in vari settori, tra cui imprese, pubbliche amministrazioni e organizzazioni private.

Come articolato nello stesso decreto, i tirocini curricolari costituiscono opportunità di apprendimento esperienziale formalmente previste dall'Ateneo e svolte nell'ambito di apposite convenzioni che regolano i rapporti tra i soggetti partecipanti. Oltre ai tirocini curricolari, le università italiane hanno la capacità di istituire e presidiare "tirocini formativi e di orientamento". Questi tirocini sono progettati per persone che hanno recentemente completato la laurea o la formazione professionale e hanno il duplice scopo di aiutare il processo decisionale di carriera e migliorare l'occupabilità durante la transizione dalle istituzioni accademiche alla forza lavoro. Raggiungono questi obiettivi fornendo esposizione a un ambiente produttivo e facilitando l'immersione diretta nelle dinamiche del mondo professionale. L'organizzazione dei tirocini coinvolge tre parti interessate principali: l'istituzione che funge da promotore (ovvero l'università), l'organizzazione ospitante (che può essere un'azienda o

un'entità commerciale) e il tirocinante (tipicamente uno studente). Per avviare un tirocinio è fondamentale la formulazione di un progetto formativo e di orientamento completo. Questo progetto delinea gli obiettivi e le metodologie del tirocinio, garantendo l'allineamento con le attività accademiche degli studenti. Specifica, inoltre, i nomi dei tutor accademici e aziendali coinvolti e delinea la durata e il quadro temporale dello stage.

WIL nell'università. Il caso della Spagna.

Nel sistema universitario spagnolo il WIL viene svolto attraverso tirocini esterni, che possono essere curriculari o extracurriculari. I tirocini curriculari fanno parte del piano di studi e sono obbligatori o facoltativi a seconda del titolo di studio. I tirocini extracurriculari sono volontari e complementari alla formazione accademica. I tirocini sono regolati dalla Legge Organica delle Università e dal Regio Decreto 592/2014, che stabiliscono le condizioni e i requisiti per la loro attuazione.

I tirocini vengono concordati tra l'Università e l'azienda attraverso una convenzione, con l'obiettivo di contribuire alla formazione teorica e pratica degli studenti. Gli studenti hanno un tutor accademico e un tutor professionale che guidano e valutano le loro prestazioni. I tirocini possono essere retribuiti o meno, a seconda di quanto stabilito nella convenzione. Altre modalità di apprendimento basato sul lavoro sono il service learning (APS) e la formazione duale. APS integra il servizio alla comunità con l'apprendimento di contenuti, abilità, valori e competenze. La formazione duale è un modello formativo che alterna periodi di permanenza in azienda a periodi di studio presso l'università, con una durata e un coinvolgimento dell'azienda più lunghi rispetto ai tirocini esterni.

3.2. Educazione universitaria inclusiva: assicurare eque opportunità

Studenti con bisogni speciali e disabilità nell'università

Ci sono sempre stati studenti con bisogni speciali nell'università e questi studenti hanno gestito la loro istruzione superiore meglio o peggio. Negli ultimi dieci anni si è parlato sempre più di studenti con bisogni speciali sia nella ricerca che nella legislazione dei diversi paesi. Esistono diversi modi di considerare gli studenti con bisogni speciali.

Nell'istruzione universitaria è importante distinguere tra studenti con bisogni speciali e studenti sottorappresentati. Sebbene possano esserci sovrapposizioni tra questi due gruppi, ciascuno di essi affronta sfide uniche e richiede forme di supporto diverse. Gli studenti con bisogni speciali sono coloro che, a causa di varie difficoltà come disabilità o menomazione fisica, emotiva, comportamentale o di apprendimento, richiedono servizi o sistemazioni aggiuntivi o specializzati (Kimball et al., 2016). Possono avere difficoltà di apprendimento significativamente maggiori rispetto alla maggior parte degli studenti della stessa età ed è necessario prevedere un'offerta educativa specifica. Questi studenti potrebbero richiedere programmi flessibili e specifici per partecipare pienamente all'esperienza educativa (Cheng & Lai, 2020); De Los Santos, Kupczynski & Mundi, 2019).

D'altro canto, gli studenti sottorappresentati sono quelli che, a causa di vari fattori socioeconomici, non sono adeguatamente rappresentati nell'istruzione superiore. Kosunen (2021) descrive i gruppi sottorappresentati nell'istruzione universitaria come segue: contesto familiare (ereditarietà dell'istruzione) ed economico, studenti che vivono in aree non urbane, studenti che si applicano in campi con un genere minoritario, studenti con background di immigrazione, specificità linguistiche e culturali, studenti con specificità sessuali e di genere. Queste variabili possono avere un impatto significativo sul progresso accademico e sul successo degli studenti universitari (Kricorian et al, 2020; Lee & Kim, 2018).

È importante notare che uno studente può appartenere a entrambe le categorie. Ad esempio, uno studente con un bisogno speciale che proviene anche da un contesto economicamente svantaggiato (un gruppo sottorappresentato) rientrerebbe in entrambe le categorie. In questi casi, è fondamentale che gli istituti forniscano un supporto che affronti tutti gli aspetti dell'esperienza dello studente. Mentre gli studenti con bisogni speciali spesso necessitano di strategie o risorse educative su misura per superare le loro sfide individuali, gli studenti sottorappresentati potrebbero aver bisogno di cambiamenti sistemici più ampi per affrontare le disparità che devono affrontare. Ciò può includere politiche volte ad aumentare l'accesso all'istruzione, programmi di aiuto finanziario, opportunità di tutoraggio e sforzi per creare un ambiente educativo più inclusivo e diversificato.

Korkeamäki e Vuorento (2021) hanno indagato la realtà degli studenti dell'istruzione universitaria con limitazioni funzionali e di salute che affermano di essere stati influenzati nei loro studi. In totale, il 35% degli intervistati ha riferito di avere una disabilità o problemi di salute. I problemi di salute mentale (14%) sono il fattore limitante più comune nel successo degli studenti nei loro studi. Inoltre, gli studenti hanno segnalato altri problemi di salute (10%), difficoltà di apprendimento (6%), disturbi sensoriali (2%) o disabilità fisica (2%). Nel sondaggio condotto dal Servizio sanitario studentesco finlandese nel 2021, un totale del 14% degli intervistati ha riferito di avere difficoltà di apprendimento, malattie o disabilità che incidono sull'apprendimento. La difficoltà di apprendimento più comune è la dislessia e in totale il 10% degli studenti delle scuole universitarie professionali e il 6% degli studenti delle università hanno riferito di avere una diagnosi di dislessia (Parikka et al., 2021).

Gli studenti con bisogni speciali spesso affrontano sfide uniche all'università. Queste possono includere barriere fisiche, come la mancanza di accessibilità negli edifici del campus, nonché barriere accademiche, come la mancanza di sistemazioni adeguate in classe. Inoltre, questi studenti possono dover affrontare barriere sociali ed emotive, come lo stigma e la mancanza di comprensione da parte dei loro coetanei e professori. Nonostante le leggi e le politiche volte a garantire pari opportunità a tutti gli studenti, spesso esiste un divario tra politica e pratica.

Questo divario ha un costo in termini di opportunità per gli studenti con bisogni speciali e disabilità. Uno studio della Fundación ONCE (2022) mostra che, sebbene il tasso di successo sia simile a quello degli studenti senza bisogni speciali, i punteggi di rendimento e valutazione sono leggermente inferiori. Le possibili ragioni di ciò includono che gli insegnanti non hanno una preparazione

sufficiente, gli esami di ammissione non sono realizzati tenendo in considerazione le specificità di questi studenti, un sistema di borse di studio complesso e opportunità limitate per l'accesso di persona, con conseguente minor tasso di frequenza rispetto al previsto.

La partecipazione ai programmi WIL può presentare ulteriori sfide per gli studenti con bisogni speciali. Questi programmi spesso comportano tirocini in ambienti di lavoro reali, che potrebbero non essere attrezzati per accogliere studenti con determinate disabilità. Inoltre, la natura collaborativa e interattiva del WIL può creare difficoltà agli studenti con disabilità sociali o comunicative. Le università e i luoghi di lavoro devono lavorare insieme per garantire che i programmi WIL siano inclusivi e accessibili a tutti gli studenti.

Le pratiche di educazione inclusiva sono legate all'obiettivo di aumentare la partecipazione degli studenti. L'insegnamento inclusivo può prendere in considerazione i diversi background e le esigenze di sostegno degli studenti (Pesonen & Nieminen, 2021). Poiché la necessità di sostegno è così diversificata, non esistono soluzioni semplici, ma le soluzioni devono essere ideate individualmente per la situazione dello studente in questione. Il WIL può essere particolarmente facile per una persona che necessita di un supporto speciale, mentre per un'altra può essere più impegnativo degli studi teorici.

Accessibilità: Promuovere equa opportunità

In Finlandia, il Ministero dell'Istruzione e della Cultura ha redatto due rapporti (Laaksonen, 2005, Penttilä, 2012; Kosunen, 2021) e con le università una pubblicazione congiunta (Saavutettavuuskriteeristö - I Criteri di accessibilità) sull'accessibilità nell'istruzione universitaria nel 2019 nell'ambito del progetto OHO, finanziato dal Ministero dell'Istruzione e della Cultura (Saavutettavuuskriteeristö, 2019). Secondo il documento, la parola "accessibilità" indica un sistema educativo (strutture universitarie, i sistemi elettronici, gli ambienti di apprendimento, i metodi di insegnamento e il clima educativo) che consente la partecipazione e l'efficacia degli studenti con un'ampia varietà di caratteristiche personali e diverse situazioni di vita.

In Finlandia, la legge sulla non discriminazione (1325/2014) e la legge sulle università (558/2009) regolano l'inclusione dell'istruzione universitaria, nonché il documento "Il piano di accessibilità per l'istruzione superiore e gli istituti di istruzione superiore" (2021) redatto dal Ministero dell'Istruzione e della Cultura. In conformità con tali regolamenti e linee guida, ciascun istituto universitario deve elaborare un piano per l'uguaglianza che definisca le misure da adottare per promuoverla. In un'università accessibile, sia gli studenti che i membri del personale possono percepire l'uguaglianza e l'inclusione, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali o dalla situazione di vita. (Saavutettavuuskriteeristö, 2019.)

In Italia, per quanto riguarda gli studenti universitari con disabilità, il loro diritto all'accesso agli studi universitari trova radicamento nel principio di continuità educativa, come affermato dalla Corte Costituzionale italiana (sentenza 215, 1987). Questo principio si estende ai tirocini curriculari, garantendo pari opportunità formative e un orientamento inclusivo al tirocinio.

La Conferenza Universitaria Nazionale dei Delegati per la Disabilità (CNUDD) ha elaborato linee guida per salvaguardare il diritto allo studio degli studenti e promuovere l'inclusione, l'autonomia e la cittadinanza attiva (CNUDD, 2014, p.5). La missione del CNUDD è facilitare l'accesso all'università, alla formazione e all'apprendimento permanente, riconoscendo che la conoscenza, la cultura superiore e la partecipazione alla ricerca contribuiscono allo sviluppo umano olistico, all'ingresso nella forza lavoro e alla realizzazione delle aspirazioni personali (CNUDD, 2014, p.5). Per facilitare il successo formativo durante tutto il percorso universitario, gli atenei italiani hanno istituito ruoli dedicati, tra cui il Delegato del Rettore per la Disabilità e i Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA), e strutture amministrative di supporto denominate Servizi Universitari Disabilità/DSA (SDDA) secondo le linee guida CNUDD.

Gli SDDA costituiscono il punto di contatto primario per gli studenti con bisogni speciali e svolgono un ruolo cruciale nel coordinamento dei diversi servizi universitari a tutela del loro diritto allo studio. Gli SDDA collaborano con il Delegato del Rettore per la disabilità e i DSA, fungendo da intermediari tra il sistema universitario, gli studenti, le famiglie, i servizi locali e sanitari. Sovrintendono al tutoraggio, all'orientamento, ai servizi di supporto personalizzato e alla gestione amministrativa per garantire un'efficace fornitura dei servizi (CNUDD, 2014, p.7). Gli SDDA assistono anche nella preparazione e nella gestione dei processi richiesti per gli studenti che richiedono tirocini curriculari. Gli sforzi volti a fornire orientamento e tutoraggio durante i tirocini curriculari sono parte integrante della creazione di percorsi praticabili verso il mercato del lavoro. La Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030, recentemente pubblicata, sottolinea l'importanza delle pari opportunità e dell'accesso all'istruzione e all'apprendimento orientato al mercato del lavoro per le persone con disabilità in Europa, in linea con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD).

Il termine “bisogno speciale” è utilizzato in Spagna sia per contesti educativi che lavorativi e si riferisce a persone che necessitano di supporto o adattamenti aggiuntivi a causa di una condizione fisica, mentale o di sviluppo. Il concetto copre diverse situazioni come disabilità fisiche, disturbi sensoriali, difficoltà di apprendimento e disturbi di salute mentale. Nell'istruzione, ci sono due tipi di studenti con bisogni speciali:

- Studenti con disabilità. Hanno un certificato di invalidità pari o superiore al 33% e necessitano di un sostegno specifico per le attività accademiche.
- Studenti con bisogni educativi specifici. Non hanno il certificato di invalidità, ma hanno bisogni educativi specifici comprovabili, come disturbi dell'apprendimento, disturbi dello sviluppo o disturbi mentali.

Le persone con bisogni speciali e disabilità hanno il diritto di accedere all'istruzione superiore in condizioni di parità con gli altri, in conformità con la Costituzione spagnola e le convenzioni internazionali ratificate dalla Spagna, come la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità e il Regio Decreto Legge 1/ 2013 sui diritti delle persone con disabilità e la loro inclusione sociale.

Il sistema universitario spagnolo si impegna a promuovere un'istruzione inclusiva, rispettando la diversità, garantendo pari opportunità, non discriminazione e accessibilità universale per gli studenti con disabilità (Síndic de Greuges de Catalunya, 2021). Per raggiungere questo obiettivo, le università offrono diversi servizi e supporto, tra cui:

- Fornire informazioni e indicazioni sulle procedure di ammissione, borse di studio, sovvenzioni, adeguamenti accademici e misure di accessibilità.
- Offrire attenzione personalizzata e supporto continuo da parte di personale specializzato, come tutor, mentori, consulenti o psicologi.
- Fornire ausili tecnici e tecnologie assistive come computer, software, lenti di ingrandimento, apparecchi acustici o interpreti del linguaggio dei segni.
- Svolgimento di attività di formazione e sensibilizzazione della comunità universitaria sulle tematiche legate alla disabilità.



Promuovere l'accessibilità in WIL

Qui troverete alcune strategie per implementare il WIL in modo accessibile, in particolare per gli studenti con bisogni speciali. Ogni studente è unico e può richiedere adattamenti diversi. L'obiettivo è garantire che tutti gli studenti abbiano pari opportunità di apprendimento e di successo.

- **Accessibilità Web.** La Web Accessibility Initiative (WAI) del World Wide Web Consortium (W3C) sviluppa strategie, standard e risorse di supporto per rendere il web più accessibile alle persone con disabilità. Ciò include linee guida come le Linee guida per l'accessibilità dei contenuti Web (WCAG), che sono uno standard internazionale. Per WIL, ciò potrebbe significare garantire che tutti i componenti online del programma, come stage virtuali o moduli di formazione online, siano completamente accessibili.
- **Informazioni di facile lettura.** Esistono standard europei per rendere le informazioni facili da leggere e comprendere. Questi standard coprono una vasta gamma di argomenti, tra cui struttura e layout del testo, vocabolario e grammatica, immagini e simboli. Per WIL, ciò potrebbe comportare la fornitura di descrizioni del lavoro di facile lettura, materiali di formazione o moduli di feedback.
- **Adattamento dei materiali didattici.** È importante che i materiali didattici possano essere adattati per soddisfare le esigenze dei singoli studenti. Ciò potrebbe comportare l'uso di tecnologie assistive come lettori di schermo, software di riconoscimento vocale o software di ingrandimento. Per WIL, ciò potrebbe significare fornire istruzioni di lavoro o materiali di formazione in più formati.
- **Supporto personalizzato.** Il supporto personalizzato può essere cruciale per il successo degli studenti con bisogni speciali. Ciò potrebbe comportare tutor o mentori specializzati, supporto psicologico o terapie occupazionali. In un contesto WIL, ciò potrebbe significare fornire un mentore sul posto di lavoro formato nel supportare le persone con disabilità.
- **Formazione del personale:** il personale dovrebbe ricevere una formazione adeguata per comprendere e soddisfare le esigenze degli studenti con bisogni speciali. Ciò potrebbe comportare la formazione su varie disabilità, strategie di insegnamento inclusive e l'uso di tecnologie assistive. Per WIL, ciò potrebbe significare fornire formazione sulla consapevolezza della disabilità per i supervisori sul posto di lavoro.
- **Ambiente fisico accessibile.** Le strutture universitarie dovrebbero essere accessibili a tutte le persone. Ciò include l'accessibilità a edifici, aule, laboratori, aree studio e servizi come la biblioteca o la mensa. In un contesto WIL, ciò potrebbe significare garantire che i tirocini avvengano in luoghi fisicamente accessibili.

- Materiali in diversi formati. Fornire materiali in diversi formati può aiutare a soddisfare le diverse esigenze e preferenze di apprendimento. Ciò potrebbe comportare la fornitura di documenti scritti, registrazioni audio, video o moduli online interattivi. Per WIL, ciò potrebbe significare fornire istruzioni di lavoro o materiali di formazione in più formati.



Storie per ispirarvi

In questo caso di studio, puoi esaminare come l'accessibilità sia fondamentale per garantire pari opportunità a uno studente con problemi di udito durante il suo tirocinio presso un'azienda tecnologica. Carlos, uno studente universitario di talento, affronta la sfida relativa a specifici problemi di accessibilità all'interno dell'azienda mentre intraprende un'esperienza WIL.

Background

Carlos è uno studente universitario che ha un ampio successo nel suo programma accademico nonostante i problemi di udito. Ha ottenuto buoni risultati in classe, ma ora deve affrontare l'entusiasmante sfida di intraprendere uno stage presso un'azienda leader nel settore tecnologico. L'azienda gli ha offerto un'interessante opportunità, ma pone anche sfide specifiche dal punto di vista dell'accessibilità, a causa del suo deficit uditivo.

Sfide di accessibilità in azienda

Comunicazione in riunioni e ambienti rumorosi. In un tipico ambiente di lavoro, le riunioni sono frequenti e spesso si svolgono in spazi rumorosi e affollati. Carlos potrebbe avere difficoltà nel seguire le conversazioni di gruppo e le discussioni di gruppo a causa del suo deficit uditivo.

Comunicazione telefonica. La comunicazione telefonica è essenziale in molte aziende. Carlos potrebbe incontrare difficoltà nell'effettuare o ricevere telefonate, soprattutto se non vengono fornite la trascrizione in tempo reale o gli interpreti del linguaggio dei segni.

Allarmi e avvisi di emergenza. In situazioni di emergenza come l'evacuazione degli edifici, Carlos ha bisogno di ricevere avvisi visivi o tattili anziché allarmi acustici per garantire la sua sicurezza.

Soluzioni per promuovere l'accessibilità

Tecnologia assistiva. Dotare la postazione di lavoro di Carlos di tecnologie assistive, come un sistema di trascrizione in tempo reale o dispositivi di amplificazione dell'udito, può facilitare la sua partecipazione a chiamate e riunioni.

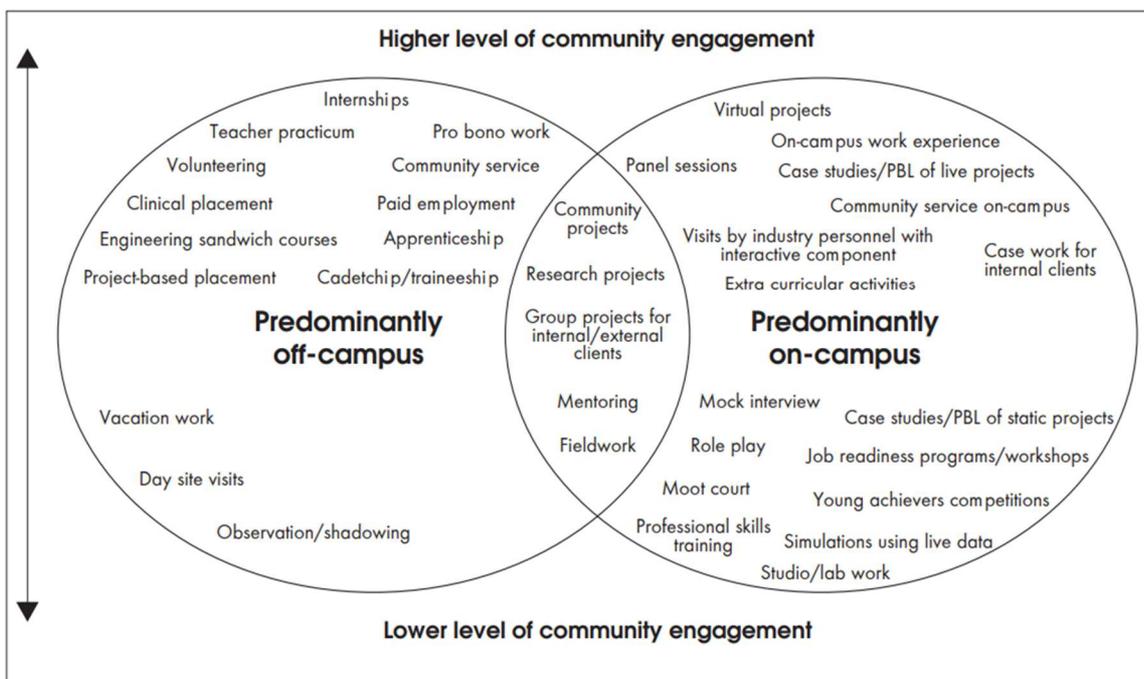
Politiche di comunicazione inclusive. Stabilire politiche che promuovano la comunicazione scritta rispetto a quella orale, utilizzando sistemi di messaggistica interna accessibili e garantire che tutti i dipendenti siano a conoscenza di queste politiche.

Avvisi visivi e tattili. L'azienda dovrebbe implementare sistemi di allarme visivi e tattili in caso di emergenza per garantire la sicurezza di tutti i dipendenti, compreso Carlos.

4. Attività di Apprendimento Integrato al Lavoro

Le attività di apprendimento integrate nel lavoro sono implementate in diversi modi. Gli educatori hanno una significativa autonomia nella strutturazione dei loro metodi didattici, portando a notevoli variazioni nell'entità del WIL a seconda dei docenti e delle istituzioni. Rowe et al. (2012) classificano vari tipi di attività WIL in base alla loro ubicazione (all'interno del campus/fuori dal campus) e al grado di coinvolgimento con il posto di lavoro o con la comunità, come illustrato nella Figura 2. Nell'Allegato I troverete una breve descrizione delle attività WIL.

FIGURA 2. UNA TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ: ESPLORAZIONE DELLA RICERCA E TEMI WIL ATTUALI



Source: Rowe et al. (2012, p. 251)

Ambienti di apprendimento: all'interno del campus / all'esterno del campus / ibrido

La creazione di un ambiente di apprendimento integrato al lavoro adeguato agli studenti con bisogni speciali richiede un'attenta considerazione dei bisogni, delle abilità e delle preferenze individuali degli studenti, nonché delle possibilità del posto di lavoro di offrire compiti, supporto e orientamento adeguati. È anche importante considerare cosa si prevede che lo studente impari, se gli obiettivi di apprendimento sono stati fissati nel curriculum o se è lo studente stesso a definire gli obiettivi di apprendimento. L'ambiente di apprendimento più appropriato può variare notevolmente da uno studente all'altro. Studiare nel campus e fuori dal campus hanno ciascuno i propri punti di forza e di debolezza. La scelta tra i due dipende dallo studente, dagli obiettivi di apprendimento e dalle opportunità e dai requisiti offerti dall'ambiente. Alcuni studenti possono trarre vantaggio da una combinazione di entrambi, come programmi ibridi che fondono l'apprendimento basato sul campus e sul posto di lavoro. Sia che lo studente studi nel campus o fuori dal campus, WIL offre l'opportunità di studiare in molti modi e di tenere conto della diversità degli studenti.

Il campus è spesso un ambiente più familiare per gli studenti rispetto a un luogo di lavoro e anche gli insegnanti e gli altri studenti lo sono. Consente l'interazione di persona con professori e colleghi e può favorire un senso di comunità e supporto. Aiuta soprattutto gli studenti che hanno difficoltà con il funzionamento sociale e che partecipano, ad esempio, a giochi di ruolo o aule di tribunali. L'apprendimento nel campus è più strutturato, rendendo più facile per gli studenti rispettare il programma e concentrarsi sul compito. Allo stesso tempo, un programma serrato può essere difficile per gli studenti con impegni di lavoro o familiari nel frequentare le lezioni. Nel campus gli studenti hanno accesso a biblioteche, laboratori e altre strutture che potrebbero non essere disponibili altrove. Durante l'apprendimento nel campus, l'insegnante può pianificare più facilmente compiti adatti agli studenti che necessitano di supporto, monitorare i loro progressi e fornire un riscontro immediato.

L'apprendimento fuori dal campus può integrare la tradizionale istruzione in classe e offrire opportunità uniche di crescita personale e professionale per gli studenti con bisogni speciali. Il lavoro pratico sfida gli studenti a uscire dalle loro zone di comfort, favorendo l'indipendenza e la resilienza. Il successo sul lavoro promuove la crescita personale e la scoperta di sé, aumenta la conoscenza di sé e l'autoefficacia e tutto ciò rafforza la fiducia in sé stessi degli studenti che necessitano di un sostegno speciale. Lavorando, gli studenti che necessitano di un sostegno speciale identificano i requisiti del lavoro e testano le proprie possibilità di successo nei compiti in questione. Gli studenti possono anche identificare i propri punti di forza e i metodi di compensazione che sono significativi nella scelta del loro futuro posto di lavoro e delle mansioni lavorative. Le esperienze acquisite fuori dal campus possono migliorare in modo significativo il curriculum o il CV di uno studente, rendendolo più competitivo nel mercato del lavoro, perché può mostrare le proprie capacità nel lavoro. Gli studenti con bisogni speciali possono costruire preziose reti professionali attraverso esperienze fuori dal campus. Ciò può aprire le porte a stage, opportunità di lavoro e collaborazioni in futuro, il che consente loro di affezionarsi alla comunità e alla società.

L'elemento più importante nell'apprendimento fuori dal campus è l'opportunità per gli studenti di applicare le proprie conoscenze in contesti del mondo reale. Questa esperienza pratica può approfondire la comprensione e aiutare gli studenti a vedere la rilevanza pratica di ciò che stanno imparando. Ad esempio, i tirocini offrono agli studenti l'opportunità di immergersi in una cultura del lavoro e acquisire una comprensione più profonda delle esigenze della vita lavorativa, il che può rendere più semplice orientare il proprio apprendimento. Le esperienze fuori dal campus possono fornire un vantaggio competitivo nel mercato del lavoro e possono essere una risorsa quando si cerca lavoro o si conseguono titoli di studio avanzati. Le esperienze fuori dal campus spesso si concentrano non solo sullo sviluppo pratico ma anche di meta-abilità – ad esempio risoluzione dei problemi, comunicazione, collaborazione, adattabilità e competenza culturale – che sono molto apprezzate dai datori di lavoro.

Anche se l'apprendimento fuori dal campus presenta molti vantaggi, è bene considerare anche i suoi punti deboli, soprattutto quando si tratta di studenti con bisogni speciali. Alcuni studenti potrebbero essere nervosi all'idea di recarsi in un luogo nuovo e sconosciuto e potrebbero aver bisogno di qualcuno con cui andarci. Studiare sul posto di lavoro può portare a sentimenti di isolamento e mancanza di interazione e supporto sociale. Alcuni studenti potrebbero trovare più facile lavorare fuori dal campus, se potessero lavorare insieme ad un compagno di studi o ad un gruppo di studenti che conoscono. Rumore, illuminazione o odori sul posto di lavoro possono impedire la concentrazione dello studente con sovraccarico sensoriale e quindi l'apprendimento. A volte i datori di lavoro o i colleghi possono avere pregiudizi anche inconsci nei confronti degli studenti che necessitano di sostegno speciale. È importante valutare l'accessibilità dell'ambiente di apprendimento fuori dal campus, ad es. garantire che sia fisicamente accessibile agli studenti con disabilità motorie e che i materiali e le risorse siano disponibili in formati accessibili per gli studenti con disabilità visive o uditive. L'aspetto essenziale è garantire che lo studente riceva un adeguato supporto sociale ed emotivo e che le attività WIL siano adatte alle sue esigenze.

È importante ricordare che non esiste un approccio valido per tutti quando si tratta di creare un ambiente di apprendimento inclusivo per gli studenti con bisogni speciali. Ogni studente è unico e le sue esigenze individuali dovrebbero guidare lo sviluppo di un'esperienza educativa su misura e di attività di apprendimento integrate nel lavoro in modo da massimizzare il potenziale degli studenti di apprendimento, crescita e adesione alla comunità.



Criteri per scegliere tra WIL all'interno del campus, all'esterno del campus o ibrido

Questa è una tabella che delinea i criteri da considerare nella scelta tra WIL on-campus, off-campus e ibrido per studenti con bisogni speciali

Criteri	On-campus	Off-campus	Ibrido
Ambiente Familiare	Sì	No	Dipende dal programma
Interazione di persona	Sì	Dipende dal luogo di lavoro	Sì, e anche interazioni con il mondo reale
Apprendimento strutturato	Yes	No, più auto-diretto	Sia strutturato che auto-diretto
Crescita personale & scoperta personale	Limitata se comparata al WIL off-campus	Sì, alto potenziale per crescita e scoperta	Combina i benefici di entrambe
Applicazione nel mondo reale e sviluppo di competenze pratiche	Limitata se comparata al WIL off-campus	Sì, alto potenziale per lo sviluppo di competenze pratiche	Combina i benefici di entrambe
Flessibilità (ad esempio, per impegni lavorativi o personali)	Limitata a causa di orari fissi	Limitata a causa di orari fissi	Alta, può essere adattato alle esigenze individuali
Opportunità di networking e competitività nel mercato del lavoro	Limitata se comparata al WIL off-campus	Elevato potenziale per il networking e il miglioramento dell'occupabilità	Combina i benefici di entrambe
Necessità di risorse o supporto aggiuntivi	Basso, le risorse sono generalmente fornite dall'istituto	Alto, potrebbe richiedere ulteriore supporto per l'accessibilità o le sistemazioni	Moderato, dipende dall'equilibrio tra componenti all'interno e all'esterno del campus
Accessibilità (ad esempio, per studenti con disabilità fisiche)	Alto, i campus sono generalmente progettati pensando all'accessibilità	Varia, dipende dal posto di lavoro	Dipende dalle strutture del campus e del posto di lavoro

Promuovere una cultura inclusiva	Varia, dipende dall'impegno dell'istituzione verso l'inclusività	Varia, dipende dalla cultura del posto di lavoro	Può combinare i vantaggi di entrambe gli ambienti
---	--	--	---

Coinvolgimento della comunità: alto/medio/basso

Lo scopo principale di WIL è rafforzare l'impegno dello studente nei confronti della comunità ma, allo stesso tempo, creare un'esperienza reciproca che arricchisca l'apprendimento, insegni la responsabilità civica e rafforzi la comunità. Come mostrato nella Figura 1, diverse attività WIL consentono diversi livelli di coinvolgimento della comunità. A seconda del tipo di attività utilizzate nell'apprendimento, il coinvolgimento degli studenti e delle comunità può essere ad alto o basso livello sia nelle attività all'interno del campus che all'esterno del campus. Attività diverse richiedono anche diversi livelli di coinvolgimento da parte della comunità. Nella migliore delle ipotesi, il coinvolgimento della comunità può offrire opportunità di apprendimento individuali, giuste ed eque per gli studenti che necessitano di un sostegno speciale. Allo stesso tempo, aumentano le competenze sul posto di lavoro e si sviluppa la responsabilità sociale, che può incidere anche sul successo dell'azienda/del posto di lavoro.

Il livello di coinvolgimento della comunità e il suo impatto sull'apprendimento degli studenti possono variare ampiamente a seconda della comunità specifica, delle sue risorse, atteggiamenti e sistemi di supporto esistenti. Il coinvolgimento è influenzato da fattori quali motivazione, soddisfazione, compatibilità e comunicazione. Gli sforzi per migliorare il coinvolgimento della comunità dovrebbero essere specifici al contesto e adattati alle esigenze specifiche degli studenti e delle loro comunità.

Possono esserci disparità nel livello di coinvolgimento della comunità e di supporto disponibile per gli studenti con bisogni speciali nelle diverse comunità o regioni. Questa mancanza di equità può comportare un accesso ineguale alle opportunità e ai servizi. In alcuni casi, livelli più bassi di coinvolgimento della comunità possono perpetuare la stigmatizzazione e gli atteggiamenti negativi nei confronti degli studenti con bisogni speciali, rendendo loro difficile la piena inclusione e partecipazione alla vita della comunità. Un minore coinvolgimento della comunità può portare a una minore tutela dei bisogni degli studenti, limitando potenzialmente il loro accesso ad attività lavorative e di vita adeguate. Per questo motivo, è importante che gli insegnanti tengano conto delle esigenze sia degli studenti che della comunità quando pianificano le attività WIL. E' necessario costruire modelli di cooperazione in cui tutte le parti beneficiano della cooperazione. Gli insegnanti svolgono un ruolo importante nel promuovere la giustizia sociale e nello sviluppare pari opportunità di apprendimento per ogni studente. Anche nelle comunità con un impegno minore, esiste il potenziale

per creare consapevolezza ed educare i membri della comunità sui bisogni e sui punti di forza degli studenti con bisogni speciali.

Consentire agli studenti che necessitano di un sostegno speciale di integrarsi nella vita lavorativa non solo aumenta le loro opportunità di partecipare equamente alle attività della comunità, ma consente anche l'apprendimento e lo sviluppo delle comunità di lavoro e quindi lo sviluppo di una società inclusiva. La cooperazione con gli studenti che necessitano di sostegno speciale consente al luogo di lavoro di esaminare e sviluppare le proprie pratiche, cultura, accessibilità e uguaglianza. Individui o piccoli gruppi all'interno della comunità possono avviare iniziative di base per supportare gli studenti con bisogni speciali, promuovendo un senso di inclusione e collaborazione. Un maggiore coinvolgimento della comunità può portare a un maggiore sostegno per gli studenti con bisogni speciali e portare sul tavolo prospettive e competenze diverse, portando a soluzioni innovative e supporto su misura per gli studenti con bisogni speciali. Un maggiore coinvolgimento della comunità può promuovere una mentalità più inclusiva all'interno della comunità, favorendo l'accettazione e la comprensione dei bisogni degli studenti. Una comunità ben impegnata può supportare lo sviluppo non solo accademico ma anche sociale, emotivo e personale degli studenti con bisogni speciali. Il coinvolgimento della comunità può anche facilitare le opportunità di networking per gli studenti con bisogni speciali, portando potenzialmente a stage, tirocini o connessioni di tutoraggio. Ciò consente a sempre più persone con capacità lavorativa parziale di trovare opportunità di lavoro.



Criteri per scegliere tra attività WIL on-campus, off-campus e ibrido per promuovere il coinvolgimento degli stakeholder

In questa tabella troverete alcuni criteri per promuovere il coinvolgimento degli stakeholder quando siete chiamati a scegliere tra soluzioni WIL on-campus, off-campus e ibrido per studenti con bisogni speciali.

Criterio	On-campus	Off-campus	Ibrido
Rafforzare i legami di comunità	Medio	Alto	Alto
Risultati di apprendimento reciproci	Medio	Alto	Alto
Integrazione nella vita lavorativa e	Medio	Alto	Alto

nelle attività comunitarie			
Sviluppo di una società inclusiva e di una cultura del lavoro, dell'accessibilità e dell'uguaglianza	Medio	Alto	Alto
Promozione di una mentalità più inclusiva all'interno della comunità	Medio	Alto	Alto
Promuovere i rapporti università-impresa	Basso	Alto	Alto

5. Guidare gli studenti con bisogni speciali in WIL

Uno studente con bisogni speciali potrebbe aver bisogno di supporto nelle diverse fasi del WIL. Il docente deve essere consapevole del tipo di supporto di cui lo studente ha bisogno, quali sono i suoi punti di forza e che tipo di obiettivi si pone per il suo apprendimento integrato nel lavoro. Il docente dovrebbe avere familiarità con il posto di lavoro, i suoi requisiti e le opportunità di apprendimento. Sarebbe anche una buona idea scoprire in anticipo come il posto di lavoro vede le esigenze di sostegno dello studente e che tipo di supporto lo studente può ricevere sul posto di lavoro.

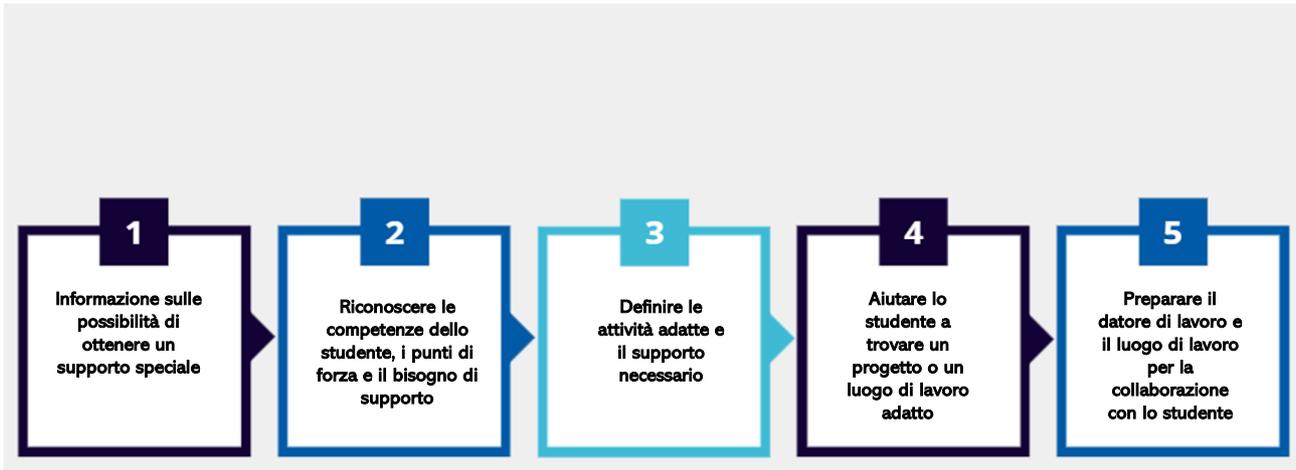
In questa sezione affronteremo le fasi fondamentali della realizzazione dei progetti WIL per gli studenti con bisogni speciali. Il processo è diviso in tre sezioni chiave che vanno dalla preparazione iniziale alla valutazione e al miglioramento continuo dell'esperienza WIL.

Per assistervi nell'attuazione delle attività WIL, nell'Allegato II è stata inclusa un piano organizzativo. Nel contesto del WIL, un piano organizzativo funge da piano strategico che delinea i risultati desiderati del programma WIL e include i principali passaggi o traguardi necessari per raggiungerli. Può essere utilizzato come strumento di comunicazione per articolare il pensiero strategico alla base del programma WIL, spiegando sia gli obiettivi del programma che il piano per raggiungerli. Ad esempio, la tabella di marcia potrebbe delineare le fasi chiave del programma WIL, come la pianificazione e la preparazione, l'implementazione di attività di apprendimento basate sul lavoro, feedback e valutazione, nonché riflessione e valutazione.

5.1. Prima del Progetto WIL

Prima di implementare qualsiasi attività WIL è importante comprendere e affrontare le esigenze, le abilità e le preferenze individuali degli studenti con bisogni speciali. Gli aspetti chiave includono informare gli studenti sul supporto disponibile, riconoscere le loro competenze e bisogni, definire attività e luoghi di lavoro adeguati, preparare il datore di lavoro alla cooperazione e garantire un ambiente di apprendimento sicuro e inclusivo (vedere Figura 3). Nell'allegato III troverete un modello di lista di controllo. Serve come strumento pratico per guidare e valutare il supporto per gli studenti con bisogni speciali nei progetti WIL.

FIGURA 3. PASSI DA SEGUIRE PRIMA DEL PROGETTO WIL



Informa sulla possibilità di ottenere un sostegno speciale!

È importante concordare chi è responsabile dell'organizzazione del supporto durante il WIL all'università e sul posto di lavoro, perché uno studente potrebbe aver bisogno del supporto di entrambe le parti. Dopodiché, informare è importante, in modo che lo studente sappia come richiedere supporto, se necessario. È importante anche informare gli altri membri del personale, in modo che sappiano come informare lo studente sulla procedura per ottenere supporto. Lo studente ha bisogno di sapere che tipo di supporto è possibile ottenere, da chi e come e deve anche conoscere la procedura per chiedere/richiedere supporto.

Riconoscere le competenze dello studente, i punti di forza e il bisogno di supporto!

Quando iniziate a lavorare con lo studente, organizzate il tempo per la consulenza. Ascoltate i pensieri dello studente sul tirocinio. A cosa è interessato lo studente? Che tipo di obiettivi ha con gli studi e dopo la laurea? C'è qualche tipo di paura o tensione legata a WIL?

Chiedete informazioni sulle esigenze di supporto dello studente, sui possibili bisogni speciali e sulla diagnosi. Non dimenticate di chiedere informazioni sulle competenze e sui punti di forza dello studente. Che tipo di limitazioni ha? In quali situazioni costituiscono un ostacolo e come può lo studente compensarli?

Definire le attività adatte e il supporto necessario!

Quando conoscete le esigenze speciali dello studente, avviate la discussione su quale tipo di progetto/luogo di lavoro potrebbe essere adatto per lui. Lo studente è più interessato a lavorare da solo o in gruppo? Lo studente preferirebbe il lavoro sul posto o remoto? Come aiuterebbe questo i suoi bisogni? C'è bisogno di orari flessibili o più brevi?

Aiutare lo studente a trovare un progetto o un luogo di lavoro adatto!

Alcuni studenti potrebbero aver bisogno di aiuto per trovare un lavoro adatto. Potrebbero esserci problemi nella scelta di un posto di lavoro, nella candidatura o nel contattare il posto di lavoro. Supportate lo studente nel processo di ricerca del lavoro, se necessario. Quanto meglio conoscete i posti di lavoro nella zona e le opportunità e i requisiti offerti dalla vita lavorativa, tanto più facile sarà per voi aiutare gli studenti a trovare il giusto posto di lavoro. Pertanto, assicuratevi di visitare i datori di lavoro e di familiarizzare con i diversi luoghi di lavoro come ambiente di apprendimento.

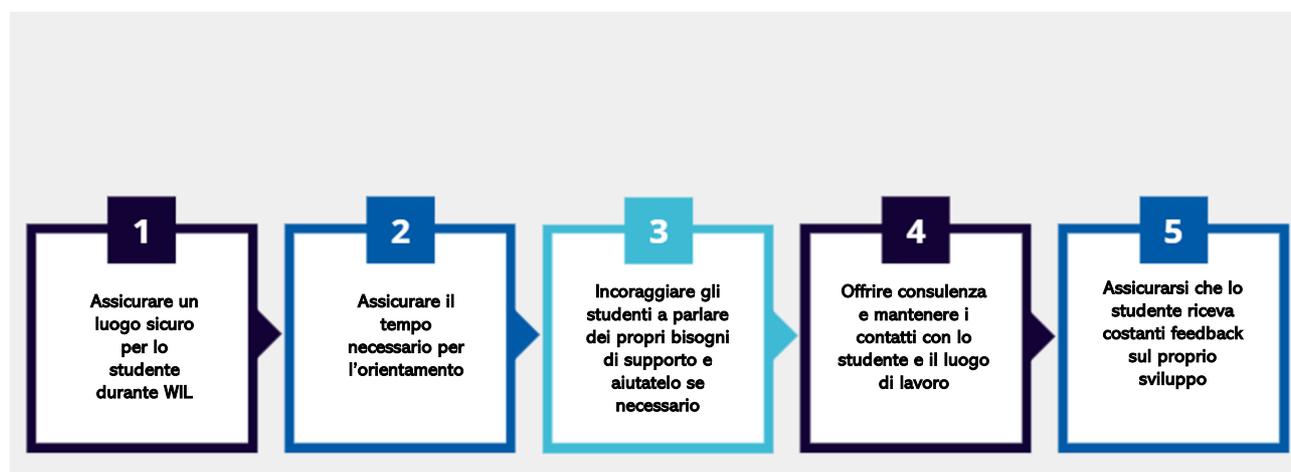
Preparare il datore di lavoro e il luogo di lavoro per la collaborazione con lo studente!

Scoprite le possibilità della comunità lavorativa di offrire esperienze di apprendimento significative e un supporto sufficiente per lo studente. Potete anche incoraggiare il datore di lavoro a contattarvi per qualsiasi dubbio. Con il permesso dello studente, spiegate al Datore di Lavoro che tipo di supporto lo aiuterà. Spiegate, inoltre, in che modo il posto di lavoro/datore di lavoro trae vantaggio dalla supervisione di uno studente che studia nel modello WIL.

5.2. Durante il progetto WIL

In questa sezione, approfondiamo gli aspetti fondamentali per garantire un ambiente sicuro e di supporto per gli studenti con bisogni speciali durante le loro esperienze WIL. La Figura 4 riassume le azioni chiave. Nell'Allegato IV troverete una checklist per garantire che nulla venga dimenticato durante lo sviluppo dell'esperienza WIL.

FIGURA 4. AZIONI DA FARE DURANTE IL PROGETTO DI WORK-INTEGRATED LEARNING



Assicurare un luogo sicuro per lo studente durante WIL!

Molti studenti con bisogni speciali si sentono vulnerabili in situazioni nuove. Potrebbero avere alle spalle esperienze difficili di bullismo. Pertanto, soprattutto per questi studenti, è importante prendersi cura di creare uno spazio sicuro. Secondo l'Oxford Dictionary per spazio sicuro si intende “un luogo o un ambiente in cui una persona o una categoria di persone può sentirsi sicura di non essere esposta a discriminazioni, critiche, molestie o qualsiasi altro danno emotivo o fisico”.

Assicurare il tempo necessario per l'orientamento!

L'orientamento in WIL è importante per tutti gli studenti. Uno studente che necessita di supporto speciale potrebbe aver bisogno di più tempo per l'orientamento rispetto ad altri studenti. Se lo studente avesse difficoltà con la memoria di lavoro, potrebbe aver bisogno di più ripetizioni rispetto agli altri studenti.

Incoraggiate lo studente a fare domande ogni volta che non si senta sicuro sul “cosa fare”. In questo modo viene data importanza agli aspetti legati alla sicurezza sul lavoro e allo stesso tempo lo studente impara a porre domande quando necessario.

Incoraggiare gli studenti a parlare delle proprie esigenze di supporto durante il WIL e di aiutare se necessario!

Dopo che voi e lo studente avete esaminato le esigenze speciali e le esigenze di supporto degli studenti, incoraggiate lo studente a parlarne sul posto di lavoro.

Se necessario, potete organizzare un incontro in cui lo studente, voi e il rappresentante del posto di lavoro discutete su come supportare lo studente in varie situazioni lavorative. Concordate preventivamente con lo studente quali argomenti verranno trattati.

Potete anche incoraggiare il rappresentante del posto di lavoro a contattarvi per qualsiasi dubbio. Ricordate l'obbligo alla riservatezza quando parlate di questioni delicate dello studente. Si può parlare in termini generali, ma quando si tratta di questioni delicate di uno studente, lo studente deve essere coinvolto e poter parlare delle sue sfide.

Offrire consulenza e mantenere i contatti con lo studente e il luogo di lavoro!

Concordate con lo studente e sul posto di lavoro come vi renderete disponibili durante il periodo WIL. Assicuratevi che lo studente e il personale sul posto di lavoro sappiano come potete essere contattati durante il WIL.

Durante il periodo WIL, controllate regolarmente che lo studente stia andando bene e che non abbia domande o problemi particolari. Potete inviargli un messaggio o chiamarlo regolarmente. Ciò rende più semplice per lo studente contattarvi, se necessario.

Sebbene i dipendenti abbiano esperienza nel proprio lavoro, potrebbero sentirsi insicuri con uno studente che necessita di un supporto speciale. È una buona pratica contattare regolarmente anche il

datore di lavoro e i colleghi di lavoro dello studente e aiutarli a risolvere le situazioni nuove che incontrano quando guidano e supportano l'apprendimento degli studenti.

Assicurarsi che lo studente riceva costanti feedback sul proprio sviluppo!

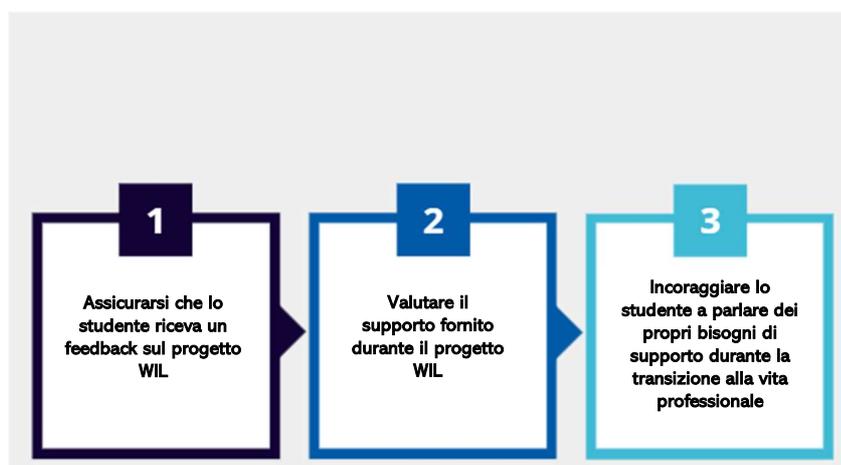
Il feedback è importante per lo sviluppo dello studente. Come insegnanti potreste dover guidare il collega di lavoro a fornire un riscontro allo studente. Gli studenti, inoltre, aspettano anche il vostro riscontro.

Se ci fosse spazio per miglioramenti nelle attività di uno studente durante il WIL, sarebbe importante che il feedback arrivi immediatamente in modo che lo studente possa migliorare le sue azioni e, in questo modo, apprendere. Il feedback dovrebbe essere dato in modo costruttivo. Prestare attenzione all'abilità o al compito appreso e fornire riscontri sul suo sviluppo e miglioramento. Non deve essere dato alcun feedback negativo sulle caratteristiche personali dello studente.

5.3. Dopo il Progetto WIL

In questa sezione, approfondiamo l'aspetto vitale del feedback durante il WIL per gli studenti con bisogni speciali. Garantire che lo studente riceva un feedback pertinente è fondamentale. Esploriamo come valutare e adattare realisticamente le misure di supporto, promuovendo l'autoconsapevolezza e incoraggiando gli studenti a sostenere la transizione alla vita professionale. La Figura 5 riassume alcune azioni chiave. Nell'Allegato V troverete una lista di controllo per garantire che l'esperienza WIL sia adeguatamente valutata..

FIGURA 5. AZIONI DA COMPIERE DOPO UN PROGETTO DI WORK-INTEGRATED LEARNING



Assicurarsi che lo studente riceva un feedback sul progetto WIL!

È importante che lo studente riceva feedback sul suo lavoro durante il WIL. Quando si tratta di uno studente con bisogni speciali, è importante considerare l'impatto dei bisogni speciali sul lavoro. Sebbene sia importante considerare i punti di forza e le competenze dello studente, anche la necessità di supporto dovrebbe essere discussa in modo realistico.

Valutare il supporto fornito durante il progetto WIL!

Se sono state previste alcune misure di sostegno per lo studente, dovrà esserne valutata la realizzazione. Allo stesso tempo, è importante valutare se le misure di sostegno siano state adatte allo studente.

La valutazione aumenta l'autoconsapevolezza dello studente e lo studente sarà in seguito in grado di affrontare le necessità di supporto.

Incoraggiare lo studente a parlare dei propri bisogni di supporto durante la transizione alla vita professionale!

WIL può essere un punto chiave per uno studente con bisogni speciali nell'identificare i propri bisogni di supporto nella vita lavorativa e metterli in discussione con un futuro datore di lavoro. È bene che l'insegnante incoraggi lo studente a menzionare la necessità di sostegno quando trova lavoro.



Storie per ispirarvi

In questo caso di studio, potete verificare come fornire un feedback efficace. Il feedback deve aiutare gli studenti a comprendere i propri punti di forza, identificare le aree di miglioramento e guidarli verso il raggiungimento dei propri obiettivi di apprendimento. Quello che segue è un esempio di un insegnante che parla con uno studente.

Alex, vorrei prendermi un momento per discutere con te della tua recente esperienza con WIL.

Ho alcuni feedback che credo ti saranno utili. In primo luogo, voglio lodarti per la tua dedizione e il tuo duro lavoro. Hai mostrato grande iniziativa nell'assumere compiti e hai dimostrato una forte capacità di adattamento a nuove situazioni, che è una competenza cruciale in qualsiasi luogo di lavoro. Il tuo atteggiamento positivo e la tua volontà di apprendere non sono passati inosservati.

In termini di aree di miglioramento, ho notato che a volte hai avuto difficoltà con la gestione del tempo. Questa è una sfida comune ed è qualcosa che può essere migliorata con la pratica e le giuste strategie. Ad esempio, l'utilizzo di strumenti come agende o calendari digitali può aiutarti a gestire il tuo tempo in modo più efficace.

Ho anche notato che a volte sei stato riluttante a chiedere aiuto quando incontravi difficoltà. Ricorda, va bene chiedere assistenza quando ne hai bisogno. Tutti hanno bisogno di aiuto a volte e questa è una parte importante del processo di apprendimento. Voglio incoraggiarti a continuare a sviluppare le tue capacità di comunicazione. Una comunicazione efficace è fondamentale sul posto di lavoro ed è qualcosa che ti porterà benefici in tutti gli ambiti della vita.

Ricorda, questo feedback ha lo scopo di aiutarti a crescere e migliorare. Dovresti essere orgoglioso di ciò che hai realizzato durante la tua esperienza WIL. Continua così, Alex!

6. Misure di supporto durante WIL

La necessità di supporto è individuale. Anche le persone con la stessa diagnosi o con la stessa necessità di supporto possono richiederlo a livelli diversi. Pertanto, è sempre necessario pianificare il sostegno insieme allo studente e discutere le sue esigenze e desideri di sostegno.

Orientamento Individuale e consulenza

L'orientamento e la consulenza individuale sono le forme di sostegno più importanti. La consulenza include tempo, ascolto e attenzione alle preoccupazioni dello studente. È importante che lo studente sappia come contattare l'insegnante e ottenere aiuto, quando necessario.

Apprendimento assistito da pari e role modeling

I coetanei possono svolgere un ruolo significativo nel supportare gli studenti con bisogni speciali. Ciò può includere l'apprendimento assistito da pari, in cui gli studenti lavorano insieme su compiti o concetti, e il modello di ruolo, in cui uno studente dimostra un'abilità o un comportamento per un altro.

Mentorship

Mentorship può fornire agli studenti con bisogni speciali un modello di ruolo e qualcuno che possa guidarli attraverso sfide specifiche.

Istruzioni chiare e accessibili

Alcuni studenti che necessitano di un supporto speciale potrebbero avere difficoltà a ricordare o comprendere istruzioni lunghe. Pertanto, dare istruzioni passo per passo spesso rende più facile impararle. Allo stesso modo, le istruzioni scritte possono aiutare alcuni studenti.

Orario di lavoro flessibile

Gli studenti che necessitano di sostegno spesso desiderano flessibilità nell'orario di lavoro e nella durata della giornata lavorativa. Per alcuni studenti, è sufficiente sapere semplicemente di avere la flessibilità di abbreviare la giornata lavorativa, se necessario. Tuttavia, ci sono casi in cui sono richiesti orari di lavoro costantemente più brevi.

Uso di tecnologia assistiva

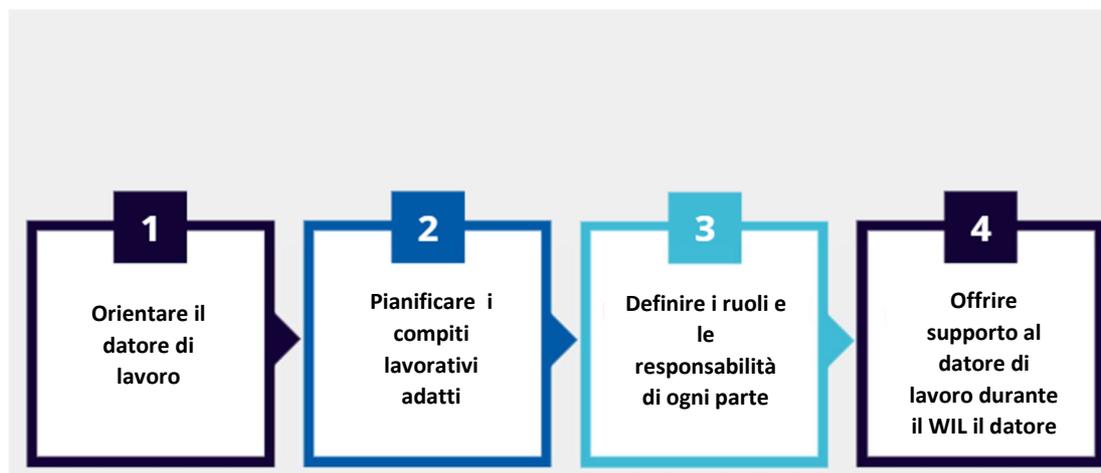
La tecnologia assistiva può essere molto utile per gli studenti con bisogni speciali. Ciò può includere software di lettura ad alta voce, programmi di elaborazione testi con funzionalità di controllo ortografico e grammaticale e app che possono aiutare gli studenti a organizzare e pianificare il loro tempo. Gli sviluppatori hanno creato dispositivi di assistenza per varie difficoltà fisiche, ad esempio per supportare la lettura e la scrittura.

Come accennato in precedenza, il sostegno deve essere pianificato individualmente. Spesso piccole cose possono aiutare lo studente ad affrontare il lavoro e può essere importante per lui sapere che è possibile ricevere aiuto se ne avesse bisogno.

7. Cooperazione con il luogo di lavoro

Come abbiamo già accennato, è importante lavorare con la comunità di apprendimento. Il bisogno di sostegno degli studenti dipende non solo dalle loro caratteristiche, ma anche da ciò che l'ambiente richiede e si aspetta e dal tipo di supporto disponibile. Pertanto, è importante prestare particolare attenzione al luogo di lavoro in cui lo studente apprende con il metodo WIL. Le pratiche sul posto di lavoro, i pregiudizi e i modelli di orientamento possono impedire o consentire l'apprendimento integrato nel lavoro degli studenti. La Figura 6 mostra alcuni elementi chiave della cooperazione con il posto di lavoro.

FIGURA 6. COOPERAZIONE CON IL LUOGO DI LAVORO



Orientare il datore di lavoro!

Offrire al datore di lavoro una formazione su come considerare le particolari esigenze di supporto dello studente sul posto di lavoro. Potreste offrire ai datori di lavoro un corso aperto su come costruire una vita lavorativa più inclusiva o mostrare i vantaggi della cooperazione con uno studente che necessita di un supporto speciale.

Se necessario, contattate il datore di lavoro prima del WIL. Concordare con lo studente cosa dire al datore di lavoro riguardo alle sue esigenze di sostegno. Puoi ricordare al datore di lavoro che potrà contattarti in caso di dubbi durante il WIL.

Pianificare i compiti lavorativi adatti!

Aiutare il datore di lavoro e lo studente a pianificare mansioni lavorative adeguate allo studente con bisogni speciali. Quando definite i compiti adatti, dovete considerare le sfide dello studente e la sua capacità di lavorare.

Dovreste anche pianificare insieme il tipo di supporto e gli eventuali aiuti di cui lo studente ha bisogno per adempiere ai propri compiti lavorativi. In qualità di insegnanti, potrete discutere sul significato degli adeguamenti ragionevoli nella Dichiarazione dei diritti dei disabili delle Nazioni Unite.

Potrebbe essere utile stipulare un accordo scritto in cui siano registrate le mansioni lavorative. Quindi tutte le parti possono ritornare all'accordo e, se necessario, aggiornarlo.

Definire i ruoli e le responsabilità di ogni parte!

Quando si pianificano insieme le attività lavorative degli studenti, è anche importante definire le responsabilità e i doveri di ciascuna parte coinvolta nella supervisione dello studente. Ciò evita situazioni in cui, ad esempio, i datori di lavoro non siano sicuri di ciò che ci si aspetta da loro.

Concordate insieme chi supervisionerà le attività lavorative e gli eventuali incarichi scritti. È utile che gli studenti sappiano a chi rivolgersi se trovano il WIL troppo gravoso o, al contrario, i compiti lavorativi troppo semplici, o se hanno bisogno di qualsiasi tipo di aiuto o supporto durante il WIL.

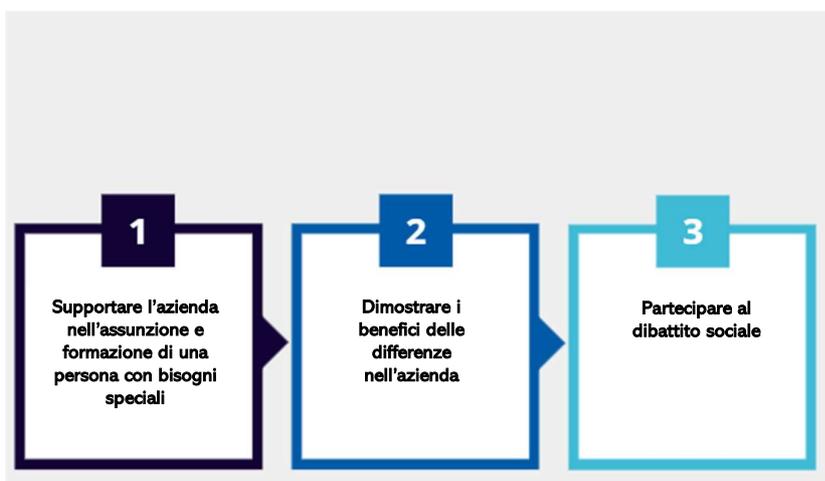
Offrire supporto al datore di lavoro durante WIL!

Essere accessibile al datore di lavoro durante il WIL. Informate il datore di lavoro su come contattarvi e incoraggiatelo a mettersi in contatto se ci sono domande o se le attività lavorative dello studente dovessero essere riprogrammate.

8. Supportare il luogo di lavoro nello sviluppo di una cultura lavorativa inclusiva

Una cultura inclusiva valorizza e rispetta le differenze individuali, incoraggia la partecipazione e il contributo di tutti i dipendenti e riconosce che ogni persona apporta competenze ed esperienze uniche sul posto di lavoro. In un ambiente di lavoro inclusivo, ogni dipendente, compresi quelli con bisogni speciali, ha l'opportunità di raggiungere il proprio pieno potenziale e si sente apprezzato e rispettato. L'importanza di una cultura inclusiva è ancora più pronunciata nel contesto del WIL, poiché offre ai giovani con bisogni speciali l'opportunità di apprendere e crescere in un ambiente favorevole. Nella Figura 7 trovate alcuni esempi di azioni che non richiedono un grande impegno per lo sviluppo della cultura inclusiva sul posto di lavoro.

FIGURA 7. STRATEGIE PER SUPPORTARE UNA CULTURA LAVORATIVA INCLUSIVA



Supportare l'azienda nell'assunzione e formazione di una persona con bisogni speciali!

In qualità di docenti, potete contribuire all'inclusione nelle assunzioni e nella vita lavorativa. Con la collaborazione tra l'azienda e l'università è possibile dare l'esempio nell'assumere qualcuno che necessita di un sostegno speciale.

Potreste anche aiutare l'azienda a trovare il potenziale supporto finanziario disponibile per sostenere coloro che presentano varie limitazioni funzionali.

Dimostrare i benefici delle differenze nell'azienda!

Un WIL ben gestito può consentire a uno studente con bisogni speciali di ottenere un lavoro in azienda. Fornisce, inoltre, all'azienda l'esperienza di un luogo di lavoro più inclusivo e alcune idee su che tipo di misure di sostegno potrebbero essere disponibili nei luoghi di lavoro.

Partecipare al dibattito sociale!

In qualità di docenti, potete promuovere lo sviluppo di una vita lavorativa e di una società più inclusive anche partecipando alla discussione sull'argomento sui social media. Potete evidenziare i successi nell'occupazione di coloro che necessitano di sostegno. D'altro canto, è anche possibile sollevare questioni nella pratica o nella legislazione.

Infine, ricordate che nelle vostre comunità – dentro e fuori l'università – siete un influencer che, con il proprio esempio, influenza i pensieri, i discorsi e le pratiche degli studenti, del personale universitario e delle parti interessate sulle opportunità di lavoro delle persone con bisogni speciali.



Affrontare le preoccupazioni dei datori di lavoro rispetto all'assunzione di persone con bisogni speciali.

Presentiamo di seguito, a titolo di esempio, alcune delle domande che i datori di lavoro potrebbero porre quando assumono una persona con disabilità, e quali potrebbero essere le risposte più efficaci.

Datore di lavoro: Una persona con disabilità può svolgere il lavoro con la stessa efficacia di una persona senza disabilità?

Voi: Assolutamente sì! Le persone con disabilità apportano competenze e prospettive uniche. Con gli adattamenti giusti, possono svolgere le proprie mansioni lavorative con la stessa efficacia.

Datore di lavoro: E cosa mi dice dei problemi legali? Potremmo andare incontro a cause legali legate alla discriminazione della disabilità?

Voi: Seguendo le linee guida stabilite dalla normativa, dovrebbe essere in grado di evitare problemi legali. Si tratta di trattare tutti i dipendenti in modo equo.

Datore di lavoro: Cosa succederebbe se i colleghi di lavoro si sentissero a disagio con la persona con disabilità?

Voi: È importante promuovere una cultura lavorativa inclusiva in cui le differenze siano valorizzate. Qualsiasi disagio iniziale può essere affrontato attraverso un allenamento di consapevolezza e sensibilità. Nel tempo, i dipendenti si adatteranno e impareranno a lavorare insieme in modo efficace.

Datore di lavoro: Cosa succede se la persona avesse bisogno di giorni liberi per visite mediche?

Voi: Proprio come qualsiasi altro dipendente che potrebbe aver bisogno di ferie per motivi medici, i dipendenti con disabilità hanno il diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili. Si tratta di mantenere un equilibrio tra soddisfare le esigenze del dipendente e garantire che il lavoro venga svolto.

9. Conclusioni

Il progetto IN-WORK rappresenta una proposta innovativa che affronta la questione urgente dell'occupabilità degli studenti, cercando allo stesso tempo di colmare il divario per le persone con un'istruzione universitaria che affrontano ostacoli all'occupazione a causa di disabilità o bisogni specifici. Riconoscendo il potenziale non sfruttato di questi individui, questo progetto cerca di creare un percorso più inclusivo e accessibile verso il mercato del lavoro.

La guida pedagogica proposta vuole svolgere un ruolo fondamentale nell'implementazione efficace di pratiche WIL all'interno degli ambienti universitari, in particolare a sostegno degli studenti con bisogni di apprendimento speciali e disabilità. Fornendo agli educatori e al personale universitario gli strumenti e le strategie necessari per incorporare il modello integrato di apprendimento-lavoro, si possono aprire opportunità che generano vantaggio gli studenti e contribuiscono anche in modo significativo allo sviluppo delle università e delle imprese (Dean, 2023; Zegwarrrd , Prettin, Rowe & Ferns, 2023).

La guida affronta sistematicamente i vari aspetti del WIL. Inizia con un'esplorazione del concetto di WIL e delle sfide e opportunità uniche affrontate dagli studenti con bisogni speciali nell'istruzione universitaria. Inoltre, offre uno sguardo completo all'ambiente di apprendimento e agli aspetti legati al coinvolgimento della comunità interessata in questo argomento. Andando avanti, la guida offre uno sguardo al lato pratico del WIL, discutendo le attività che possono essere implementate e fornendo una guida strutturata per gli educatori, supportandoli durante le varie fasi del processo WIL, parlando delle azioni prima, durante e dopo l'esperienza. Inoltre, la guida sottolinea l'importanza delle misure di sostegno durante il WIL e la cooperazione fondamentale tra istituzioni educative e luoghi di lavoro. Questa guida fornisce un kit di strumenti completo per istituzioni, docenti e studenti, garantendo un'integrazione più inclusiva e produttiva del WIL nell'istruzione universitaria.

Questa guida è utile a studenti, istituzioni e datori di lavoro. L'inclusione di studenti con bisogni speciali e disabilità negli ambienti di lavoro arricchisce la diversità della forza lavoro, favorisce l'innovazione e promuove una cultura dell'uguaglianza. Inoltre, le aziende impegnate in questo processo acquisiscono una forza lavoro altamente qualificata e diversificata, migliorando la loro competitività e l'immagine di responsabilità sociale. Per le università, l'implementazione di queste pratiche rafforza il loro ruolo come agenti di cambiamento sociale e sviluppo regionale, consolidando la loro posizione all'interno della comunità. In definitiva, per gli studenti con bisogni speciali, questa opportunità non solo fornisce loro una preziosa esperienza lavorativa, ma migliora anche significativamente le loro prospettive di occupabilità, consentendo loro di liberare tutto il loro potenziale nel mondo del lavoro.

10. Bibliografia

- Accessibility Plan for Higher Education and Higher Education Institutions (2019). Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua (valtioneuvosto.fi)
- Barrows, H.S., & Tamblyn, R.M. (1980). *Problem-based learning: An approach to medical education*. Springer Series on Medical Education, 1. Springer Pub.
- Billet, S. (2014). The standing of vocational education: Sources of its societal esteem and implications for its enactment. *Journal of Vocational Education & Training*, 66(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/13636820.2013.867525>.
- Brookfield, S. (1996). Experiential pedagogy: Grounding teaching in students' learning. *Journal of Experiential Education*, 19(2), 62-68. <https://doi.org/10.1177/105382599601900202>
- Dean, B.A. (2023). The value of work-integrated learning for preparing the future teaching workforce. In M. Winslade, T. Loughland, and M. J. Eady (eds), *Work-Integrated Learning Case Studies in Teacher Education*. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-19-6532-6_2
- Fergusson, L., & van der Laan, L. (2021). Work + learning: unpacking the agglomerated use of pedagogical terms. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 302-314. <https://doi.org/10.1108/JWAM-12-2020-0053>
- Fundación ONCE (2022). *El rendimiento académico de los estudiantes con discapacidad en España*. Madrid: Fundación ONCE
- Government Degree on Universities of Applied Sciences, 1129/2019, Finland. <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2014/en20141129.pdf>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development (vol. 1)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Korkeamäki, J., & Vuorento, M. (2021). Ilmoitettujen terveyst- ja toimintarajoitteiden vaikutus korkeakouluopiskeluun. Eurostudent VII -tutkimuksen artikkelisarja. [Students with self-reported health problems and disabilities in higher education Eurostudent VII article series]. Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland, 2021:16. Retrieved from <https://ja.cat/YDWS0>
- Kosunen, T. (2021). Kohti saavutettavampaa korkeakoulua ja korkeakoulutusta. [Towards more accessible higher education and higher education institutions.] Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2021:35. Retrieved from <https://ja.cat/Uklat>

- Laaksonen, E. (2005). Esteetön opiskelu yliopistoissa. [Accessible studying at universities.] Publications of the Ministry of Education and culture, Finland, 6. Helsinki: Yliopistopaino. Retrieved from <https://ja.cat/jila2>
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge, Mass: Cambridge University Press.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 373–422). San Francisco, CA: JosseyBass.
- Marsick, V.J., Watkins, K.E., Callahan, M.W., & Volpe, M. (2008). Informal and incidental learning in the workplace. In M.C Smith and N. DeFrates-Densch, *Handbook of Research on Adult Learning and Development*. New York, NY: Routledge Handbooks.
- Parikka, S., Holm, N., Ikonen, J., Koskela, T., Kilpeläinen, H., & Lundqvist, A. (2021.) KOTT 2021-tutkimuksen perustulokset 2021 [The Finnish Student Health and Wellbeing Survey (KOTT) basic results]
- Patrick, C., Peach, D., & Pocknee, C. (2008). *The WIL Report: A national scoping study*. Australian Learning and Teaching Council.
- Penttilä, J. (2012.) Hitaasti, mutta varmasti? Saavutettavuuden edistyminen yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2000-luvulla. [Slowly but surely? Progress in the accessibility of university and polytechnic education in the 2000s.] Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:10. Retrieved from <https://ja.cat/GJJC9>
- Pesonen, H., & Nieminen, H. (2021). Huomioi oppimisen esteet. Inklusiivinen opetus korkeakoulutuksessa. [Pay attention to obstacles to learning. Inclusive education in higher education]. PS-kustannus.
- Piaget, J. (1950). *The psychology of intelligence*. London: Routledge.
- Rampersad, G. C. (2015). Developing university-business cooperation through work-integrated learning. *International Journal of Technology Management*, 68 (3/4), 203-227.
- Rowe, A., Kelliher, M., & Winchester-Seeto, T. (2012). That's not really WIL! Building a typology of WIL and related activities. Proceedings of the Australian Collaborative Education Network (ACEN) National Conference, 29 October-2 November, Deakin University, Geelong, pp. 246-252.
- Saavutettavuuskriteeristö. Väline korkeakoulun saavutettavuuden arviointiin. (2019). [Accessibility criteria. A tool for assessing the accessibility of a higher education institution]. OHO! Opiskelukyvyn, hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen korkeakouluissa. Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama 11 korkeakoulun yhteishanke. [OHO! Promoting learning ability,

well-being and inclusion in higher education institutions. A project of 11 universities funded by the Ministry of Education and Culture, Finland.] Retrieved from <https://ja.cat/PMSdj>

Schon, D.A. (1992). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. London: Routledge.

Síndic de Greuges de Catalunya (2021). *La inclusió educativa a Catalunya*. Barcelona: Sindicatura de Greuges.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard, Mass: Harvard University Press.

Zegwaard, K. E., Pretti, T. J., Rowe, A. D., & Ferns, S. J. (2023, p. 38). Defining work-integrated learning. In K. E. Zegwaard & T. J. Pretti (Eds.), *The Routledge international handbook of work-integrated learning (3rd ed., pp. 29-48)*. London: Routledge.

Kimball, E. W., Wells, R. S., Ostiguy, B. J., Manly, C. A., & Lauterbach, A. A. (2016). Students with disabilities in higher education: A review of the literature and an agenda for future research. *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, 31, 91-156. https://doi.org/10.1007/978-3-319-26829-3_3

De Los Santos, S. B., Kupczynski, L., & Mundy, M.-A. (2019). Determining Academic Success in Students with Disabilities in Higher Education. *International Journal of Higher Education*, 8(2), 16-38.

Cheng, S.C., & Lai, C.L. (2020). Facilitating learning for students with special needs: A review of technology-supported special education studies. *Journal of Computer Education*, 7, 131-153. <https://doi.org/10.1007/s40692-019-00150-8>

Kricorian, K., Seu, M., Lopez, D., Ureta, E., & Equils, O. (2020). Factors influencing participation of underrepresented students in STEM fields: matched mentors and mindsets. *International Journal of STEM Education*, 7, 16. <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00219-2>

Allegato I – Un programma per l’implementazione di WIL



Obiettivo del programma di implementazione per l’Università

Lo scopo di questo programma è supportare i docenti e il personale nella pianificazione di un progetto di apprendimento integrato nel lavoro presso il proprio istituto. Il programma WIL comprende attività come progetti di settore e progetti di consulenza, sviluppo congiunto organizzato da giovani con bisogni speciali e i loro coetanei su argomenti specifici, attività di apprendimento basato sul lavoro, come stage (curriculari) e tirocini (per giovani non iscritti all’università) che può essere online, in presenza o misto.

Il progetto WIL avrà luogo nel periodo _____.

Il programma di implementazione dell’Università è uno strumento di pianificazione strategica che aiuterà i partner del progetto a prepararsi per il progetto WIL. La Roadmap dell’Università include tappe e scadenze importanti e aiuterà gli insegnanti e il personale ad allineare i propri sforzi per implementare il programma WIL, monitorando i risultati e adattando le strategie, se necessario.

Sezioni del Programma di Implementazione dell’Università

I docenti e il personale possono utilizzare il Programma di Implementazione dell’Università per fornire aggiornamenti sui loro progressi riguardo alle fasi necessarie per l’avvio del progetto WIL nella loro istituzione. Il programma di implementazione dell’Università è uno strumento di pianificazione strategica che aiuterà a prepararsi per il programma WIL e comprende le seguenti sezioni:

- Sezione A – Milestones in preparazione del progetto WIL
- Sezione B – Report mensile delle attività

Sezione A - Milestones in preparazione del progetto WIL

Importanti Milestones/ Obiettivi chiave		Scadenza
Milestone 1 (M1)	Diffondere il programma WIL tra i principali stakeholder, tra cui studenti universitari, aziende, ONG e attori del terzo settore, docenti, servizi di supporto, enti socio-sanitari che supportano i giovani con bisogni speciali e organismi di regolamentazione attraverso eventi, convegni, seminari, lezioni, corsi di formazione, ecc.	
Milestone 2 (M2)	Organizzare riunioni con le parti interessate per coinvolgerle nel programma WIL.	
Milestone 3 (M3)	Ricevere una formale espressione di interesse dagli stakeholders che intendono partecipare al programma WIL.	
Milestone 4 (M4)	Far incontrare gli stakeholders. L'università deve facilitare il collegamento tra le organizzazioni ospitanti e gli studenti che partecipano al programma WIL. Questo processo di abbinamento verrà effettuato a seguito di una valutazione approfondita dei bisogni, degli interessi e dei requisiti degli studenti, nonché dei requisiti delle organizzazioni ospitanti. Inoltre, le organizzazioni ospitanti devono essere in grado di implementare ambienti personalizzati per gli studenti con bisogni educativi speciali (BES) e disabilità.	
Milestone 5 (M5)	Definire in collaborazione con gli stakeholder le attività WIL e i risultati attesi. Le parti interessate devono co-progettare il tipo di attività WIL (progetti di settore, progetti di consulenza, workshop congiunti, stage, tirocini), la sua modalità (in loco, online e mista) e la descrizione del programma WIL (obiettivo e ambito, orari di lavoro, supervisione e tutoraggio, ecc.)	
Milestone 6 (M6)	Tutte le parti (università, studente, organizzazione ospitante) firmano l'Accordo WIL. L'accordo WIL delinea i termini legali e contrattuali del collocamento, comprese aspettative, responsabilità, orario di lavoro, diritti di proprietà intellettuale, riservatezza e qualsiasi altro termine e condizione pertinente.	

Sezione B – Report Mensile delle attività

Data: _____

Milestone 1

Avete diffuso il programma WIL tra le parti interessate? Si prega di elencare di seguito tutte le attività di divulgazione pertinenti (ad esempio eventi, conferenze, seminari, lezioni, corsi di formazione, ecc.).

Evento di divulgazione, conferenza, seminario, workshop, programma di formazione, ecc.	Data di svolgimento	Numero di Partecipanti	Tipo di stakeholder (es. professore, studente, staff, azienda etc.)	Osservazioni/Note
<i>e.g. Conferenza Regionale sul future dell'Inclusione</i>	<i>es. 15/11/2023</i>	<i>es. 15 partecipanti</i>	<i>es. insegnanti</i>	<i>es. nessuno</i>
<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>
<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>
<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>
<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>
<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>

Milestone 2 e milestone 3

Avete organizzato riunioni per coinvolgere le parti interessate nel programma WIL? Se sì, elencateli di seguito e fornite le informazioni rilevanti (M2).

Avete ricevuto una manifestazione formale di interesse da parte delle parti interessate disposte a partecipare al programma WIL? Se sì, elencatele di seguito (M3).

Stakeholder che ha partecipato	Contatto	email	Data di svolgimento	Avete ricevuto una formale manifestazione e di interesse?	Osservazioni/Note
<i>es. Carrefour</i>	<i>es. Jordi Pérez</i>	<i>es. JordiP@gmail.com</i>	<i>es. 15/11/2023</i>	<i>es. pending</i>	<i>es. Nessuna</i>
<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>
<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>
<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>
<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare completare</i>
<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>	<i>completare</i>

Milestone 4, 5 e 6

Far incontrare le parti interessate (M4). Indicare le coppie di stakeholder e fornire le date del programma.

Definire il tipo di attività WIL, la modalità WIL e la descrizione del programma WIL (M5).

Definire, in collaborazione con gli stakeholders, le attività WIL (M6). Tutte le parti hanno firmato l'accordo? Fornite dettagli.

Coppia di Stakeholders (M4)		Data di inizio (M4)	Data di fine (M4)	Tipo di attività WIL (M5)	Tipo di modalità WIL (M5)	Descrizione del programma WIL (M5)	Firma dell'organizzazione ospitante (M6)	Firma dello studente (M6)	Firma della Università (M6)	Osservazioni/Note (M4-M6)
es. Carrefour	es. Maria Rodriguez	es. 15/2/2024	es. 16/4/2024	es. Progetto industriale	es. online	es. Lo studente lavorerà su un progetto di trasformazione digitale e supporterà lo sviluppo della piattaforma di e-commerce.	es. SI	es. SI	es. pending	completare
completare	completare	completare	completare	completare	completare	completare	completare	completare	completare	completare

Allegato II – Definizioni di attività WIL

Attività WIL Off-campus

- Stage: Un periodo di esperienza lavorativa offerto da un'organizzazione per un periodo di tempo limitato.
- Praticantato per insegnanti: un'esperienza sul campo in una scuola o in una classe per acquisire esperienza pratica nell'insegnamento.
- Lavoro pro bono: lavoro professionale svolto volontariamente e senza retribuzione o a tariffa ridotta come servizio pubblico.
- Volontariato: Offrirsi di fare qualcosa senza essere obbligati a farlo o senza aspettarsi un pagamento per questo.
- Servizio per la comunità: lavoro di volontariato inteso ad aiutare le persone in una zona particolare.
- Tirocinio clinico: un periodo di esperienza pratica che uno studente trascorre in un ospedale o in una comunità per acquisire esperienza pratica nel proprio campo di studi.
- Lavoro retribuito: lavoro svolto dietro compenso sotto forma di retribuzione oraria, stipendio o cottimo.
- Corsi “sandwich”: un tipo di istruzione in cui periodi di formazione formale si alternano a periodi di esperienza lavorativa.
- Apprendistato: Un sistema di formazione di nuovi professionisti in un mestiere o in una professione con formazione sul posto di lavoro e studi di accompagnamento.
- Cadetto/Tirocinio: un tipo di formazione professionale che combina l'apprendimento formale con l'apprendimento sul posto di lavoro.
- Collocamento basato su progetto: una posizione temporanea con particolare attenzione alla formazione sul posto di lavoro piuttosto che al semplice impiego.
- Lavoro durante le vacanze: lavoro temporaneo che gli studenti svolgono durante le pause dagli studi.
- Visite giornaliere in loco: brevi visite di un sito lavorativo per osservare le operazioni e i compiti eseguiti.

- Osservazione/shadowing: un'esperienza a breve termine in cui un individuo apprende un lavoro durante la giornata lavorativa osservando (“come un’ombra”) un lavoratore competente.

Attività WIL ibride

- Progetti comunitari: si tratta di iniziative in cui gli studenti collaborano per lavorare su problemi del mondo reale all'interno di una comunità. Forniscono opportunità agli studenti di applicare le proprie conoscenze e competenze in un contesto pratico, contribuendo allo stesso tempo ai risultati della comunità.
- Progetti di ricerca: coinvolgono gli studenti che conducono ricerche su un argomento specifico, spesso sotto la guida di un membro della facoltà. I progetti di ricerca possono aiutare gli studenti a sviluppare capacità di pensiero critico, risoluzione dei problemi e analitiche.
- Progetti di gruppo per clienti esterni/interni: in questi progetti, gli studenti lavorano in team per completare un'attività o risolvere un problema per un cliente. Il cliente potrebbe essere un'organizzazione esterna o un dipartimento interno all'università. Questi progetti aiutano gli studenti ad acquisire esperienza nel mondo reale e a sviluppare capacità di lavoro di squadra e di comunicazione.
- Mentoring: questa è una relazione in cui una persona più esperta o informata (il mentore) guida una persona meno esperta o meno informata (il mentee). Il mentoring può fornire agli studenti preziosi spunti, consigli e supporto.
- Lavoro sul campo: prevede che gli studenti escano sul campo (fuori dall'aula) per apprendere attraverso l'esperienza diretta e l'osservazione. Il lavoro sul campo può essere particolarmente comune in discipline come la geologia, l'archeologia, la biologia, il lavoro sociale e l'antropologia.

Attività WIL On-campus

- Progetti visivi: si tratta di progetti che implicano la creazione o l'interpretazione di materiale visivo, come la progettazione di un poster, la creazione di un video o l'analisi di un'opera d'arte visiva.
- Esperienza lavorativa nel campus: si riferisce alle opportunità di lavoro offerte nel campus universitario. Potrebbero trattarsi di lavori part-time, stage o programmi di studio-lavoro che forniscono agli studenti un'esperienza pratica nel loro campo di studio.
- Casi di studio/apprendimento basato su problemi (PBL) di progetti 'Live': in questo approccio, gli studenti apprendono un argomento attraverso l'esperienza di risolvere un problema aperto. I progetti "live" si riferiscono a progetti in corso o rilevanti.

- Panel sessions: si tratta di discussioni che coinvolgono un gruppo di persone riunite per discutere un argomento di fronte a un pubblico, in genere durante conferenze, convegni o contesti accademici.
- Servizio alla comunità nel campus: implica il lavoro di volontariato svolto nel campus a beneficio della comunità. Ciò potrebbe includere l'organizzazione di eventi o la partecipazione ad attività di beneficenza.
- Visite di professionisti del settore: coinvolge professionisti di vari settori che visitano il campus per condividere le loro esperienze, condurre seminari o cercare potenziali dipendenti.
- Attività extracurricolari: si tratta di attività che non rientrano nell'ambito del normale curriculum dell'istruzione scolastica o universitaria.
- Case work per clienti interni: comporta il lavoro su problemi o progetti del mondo reale per clienti all'interno della stessa istituzione.
- Gioco di ruolo: un metodo educativo in cui le persone mettono in scena spontaneamente problemi o situazioni per stimolare la discussione e la comprensione.
- Colloquio simulato: un colloquio pratico che aiuta gli studenti a prepararsi per un vero colloquio di lavoro.
- Tribunale: un finto tribunale in cui gli studenti di giurisprudenza discutono casi ipotetici per la pratica.
- Formazione per competenze professionali: programmi progettati per aiutare gli studenti a sviluppare le competenze necessarie in un contesto professionale.
- Casi di studio Progetti di statica PBL: si tratta di progetti di apprendimento basati su problemi incentrati sulla statica (una branca della fisica che si occupa di corpi a riposo o forze in equilibrio)
- Programmi/workshop di preparazione al lavoro: programmi o workshop progettati per aiutare gli studenti ad acquisire le competenze e le conoscenze necessarie per entrare nel mondo del lavoro.
- Concorsi per giovani talenti: concorsi progettati per riconoscere e premiare i giovani che hanno raggiunto risultati significativi.
- Simulazioni che utilizzano dati in tempo reale: si tratta di attività di apprendimento che replicano sistemi del mondo reale utilizzando dati in tempo reale.
- Lavoro in studio/laboratorio: lavoro pratico svolto in uno studio (per corsi di arte e design) o in laboratorio (per corsi di scienze/ingegneria).

Allegato III – Template checklist –Prima WIL



Azione	Non iniziata	In svolgimento	Completata
Supporto nell'informazione e pianificazione			
Informare gli studenti sulla disponibilità di supporto speciale			
Concordare le responsabilità per organizzare il supporto durante il WIL in università e sul posto di lavoro.			
Assicurarsi che gli studenti sappiano come richiedere il supporto, se necessario			
Comprensione dei bisogni degli studenti			
Esplorare gli interessi, gli obiettivi e le preoccupazioni dello studente			
Informarsi sulle esigenze di supporto dello studente			
Valutare le competenze, i punti di forza e i limiti dello studente.			
Definizione delle attività e del luogo di lavoro adeguati			
Definire attività e luogo di lavoro adeguati			
Considerare le preferenze dello studente			
Aiutare lo studente a trovare un progetto adatto			
Esplorare il tipo di progetto o posto di lavoro adatto allo studente			
Assistere gli studenti nella ricerca di un lavoro adatto, compreso l'aiuto nel processo di ricerca di lavoro			
Visitare i datori di lavoro per familiarizzare con i diversi luoghi di lavoro della zona			
Preparare il luogo di lavoro			
Esplorare la capacità di offerta del posto di lavoro di esperienze di apprendimento significative e di supporto per lo studente			

Discutere con lo student del supporto richiesto, e come questo avvantaggi il posto di lavoro			
Incoraggiare i rappresentanti del posto di lavoro di comunicare qualsiasi preoccupazione o problema.			

Allegato IV – Template checklist –Durante WIL



Azione	Non iniziata	In svolgimento	Completata
Creare uno spazio sicuro			
Garantire un ambiente sicuro in cui gli studenti possano lavorare senza discriminazioni, critiche, molestie o problemi.			
Prestare particolare attenzione agli studenti con precedenti esperienze di vulnerabilità.			
Orientamento e gestione del tempo			
Orientare gli studenti che richiedono supporto speciale			
Incoraggiare gli studenti a cercare assistenza qualora fosse necessario.			
Comunicazione aperta e supporto			
Sollecitare gli studenti a discutere apertamente le loro esigenze di supporto sul posto di lavoro			
Pianificare riunioni riservate per affrontare preoccupazioni e sfide.			
Assicurarsi che i rappresentanti del posto di lavoro possano contattarvi per qualsiasi dubbio			
Consulenza e comunicazione			
Stabilire canali di comunicazione chiari tra lo studente, il posto di lavoro e voi stessi			
Controllare regolarmente il posto di lavoro e fornire supporto ai colleghi nell'affrontare situazioni impreviste.			
Feedback regolare e di sviluppo			
Fornire feedback costruttivo sullo sviluppo delle competenze dello studente.			
Guidare i colleghi sul posto di lavoro nel fornire feedback e offrire il proprio contributo tempestivamente.			

Allegato V – Template checklist –Dopo WIL



Azione	Non iniziata	In svolgimento	Completata
Garantire che lo studente riceva feedback pertinenti dal WIL			
Assicurarsi che lo studente riceva feedback pertinenti dal WIL			
Condurre una valutazione per aumentare l'autoconsapevolezza dello studente riguardo alle proprie conoscenze, abilità e bisogni speciali.			
Valutare il supporto fornito durante WIL			
Valutare le misure di sostegno ricevute dallo studente.			
Incoraggiare lo studente a cercare assistenza ogni volta che sorgano incertezze.			
Incoraggiare lo studente a discutere le proprie esigenze di supporto durante la transizione alla vita professionale			
Incoraggiare lo studente a parlare della sua necessità di sostegno quando avrà un lavoro			

Autori: IN-WORK project

Contatto: info@in-work-project.eu

Citazione: IN-WORK project (2023). Methodological guidelines for stakeholder engagement (D2.2). Inclusive Communities at Work (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Retrieved from <https://www.in-work-project.eu/>

Questo documento è disponibile solo in formato elettronico.

Questa pubblicazione è basata sui risultati del progetto IN-WORK – Inclusive Communities at Work. E' co-finanziata con il supporto della Comunità Europea.

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

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



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

The European Commission support for the production of this publication doesn't constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained