

IN-WORK

Linee guida metodologiche per il coinvolgimento degli Stakeholders (D.2.3)

2022-1-IT02-KA220-HED-000087184



Cosa troverete in questo documento?

Questo document è una guida per il coinvolgimento degli stakeholder nei progetti di Work Integrated Learning per studenti e giovani 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). Methodological Guidelines for Stakeholders' Engagement (D2.3). 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: Contestualizzazione, Coinvolgimento degli Stakeholder e Obiettivi della Guida	6
3. Identificazione degli Stakeholders, ruoli e strategie di coinvolgimento.....	10
3.1. Principali Stakeholders	10
3.2. Ruoli e Responsabilità degli Stakeholders	12
3.3. Strategie per il coinvolgimento degli Stakeholders.....	15
3. Coinvolgimento attraverso la progettazione di attività WIL.....	18
3.1. Fasi della progettazione.....	18
3.2. Pianificare e organizzare le attività	20
3.3. Adattamento ai bisogni speciali degli studenti	23
4. Promozione dello sviluppo congiunto	27
4.1. Collaborazione tra le organizzazioni coinvolte.....	27
4.2. Formazione e sviluppo dello staff.....	28
4.3. Creazione di reti di supporto	28
5. Valore aggiunto di WIL per gli Stakeholders	31
5.1. Definire e misurare il valore aggiunto di WIL per gli Stakeholders	31
5.2 Dimostrare i benefici e i risultati del coinvolgimento in WIL	35
5.3. Presentare storie di successo e impatto sul coinvolgimento degli stakeholder.....	35
6. Risorse e strumenti.....	38
6.1. Template per Accordo	38
6.2. Template e strumenti per la programmazione e la valutazione	41
7. Conclusioni.....	49
8. Bibliografia.....	50

Elenco immagini

Figura 1. Principali Stakeholders nel contesto di Work Integrated learning	10
Figura 2. Ruolo e responsabilità degli stakeholder.....	12
Figura 3. Strategie per il coinvolgimento degli Stakeholders	15
Figura 4 Fasi della progettazione di WIL.....	18

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: Contestualizzazione, Coinvolgimento degli Stakeholder e Obiettivi della Guida

L'apprendimento integrato nel lavoro (WIL) è un approccio educativo dinamico che colma il divario tra la conoscenza accademica e la pratica del mondo reale. Consente agli studenti di acquisire una preziosa esperienza pratica, promuovendo al tempo stesso la collaborazione tra istituzioni e organizzazioni educative. In questo panorama in evoluzione dell'istruzione, è imperativo riconoscere e affrontare le diverse esigenze degli studenti, compresi quelli con bisogni speciali. Questa guida mira a fornire una metodologia completa per coinvolgere efficacemente le parti interessate nelle iniziative WIL su misura per le esigenze specifiche di questi studenti.

Contesto di un progetto WIL

Work Integrated Learning (WIL) rappresenta un approccio educativo che integra teoria e pratica, offrendo agli studenti l'opportunità di applicare l'apprendimento in classe in contesti lavorativi reali. Promuove una sinergia dinamica tra istituzioni accademiche, datori di lavoro e studenti, migliorando in definitiva l'esperienza educativa. L'apprendimento integrato nel lavoro (WIL) può essere implementato all'interno di corsi specifici o integrato in interi programmi accademici (CEWIL, 2018). L'implementazione dell'apprendimento integrato nel lavoro comporta la creazione di obiettivi educativi che sono strettamente legati al miglioramento dell'occupabilità, dell'azione personale e dell'apprendimento permanente (CEWIL, 2018). McRae et al. (2018) propongono il Work-Integrated Learning Quality Framework che ha quattro componenti chiave - Pedagogia, Esperienza, Valutazione e Riflessione - identificate con l'acronimo P.E.A.R. McRae et al. (2018) sottolineano che questi sono i quattro pilastri dell'apprendimento esperienziale ad alto impatto. La pedagogia si riferisce all'integrazione del WIL nel curriculum generale, mentre le esperienze acquisite durante il programma devono essere significative e sostanziali. Inoltre, per supportare i risultati dell'apprendimento è necessaria una valutazione significativa strettamente collegata al curriculum (McRae et al., 2018). Infine, la riflessione critica è una componente molto importante in quanto facilita la comprensione da parte dello studente delle proprie competenze, conoscenze, caratteristiche e capacità di contribuire alla mansione lavorativa (McRae & Johnston, 2016).

WIL ha guadagnato notevole popolarità negli ultimi anni, allineandosi con le richieste in evoluzione del mercato del lavoro e la necessità di laureati che possiedano competenze pratiche e conoscenze specifiche del settore. Tuttavia, se si considerano gli studenti con bisogni speciali e disabilità, il panorama WIL diventa più complesso. Mentre l'apprendimento integrato nel lavoro (WIL) offre preziose opportunità agli studenti di applicare le loro conoscenze accademiche in contesti pratici sul posto di lavoro, facilitando una transizione più agevole dall'università al mondo del lavoro, gli

studenti che appartengono a gruppi diversi (come gli studenti con disabilità), sono sistematicamente esclusi da queste opportunità (Itano-Boase et al., 2021). Questi studenti spesso affrontano ulteriori sfide, rendendo fondamentale adattare i programmi WIL alle loro circostanze uniche. Le sfide che devono affrontare possono essere fisiche e/o attitudinali (Cocks & Thoresen, 2013). In linea con ciò, Dolinger et al. (2022) sottolineano che gli studenti con disabilità affrontano ostacoli significativi per ottenere e completare i tirocini WIL. I risultati di Dolinger et al. (2022) ha dimostrato che, sebbene molti studenti siano motivati a partecipare al WIL, hanno dubbi su come la loro disabilità, condizione medica o di salute mentale sarà accettata dalle organizzazioni e se le loro richieste di alloggio saranno agevolate senza il giudizio da parte di supervisori. La letteratura sottolinea che le attuali politiche e pratiche nella WIL devono cambiare poiché non supportano adeguatamente studenti diversi (Dolinger et al., 2022) e non forniscono pari opportunità per tutti, riproducendo in questo modo la disuguaglianza sociale (Itano-Boase et al., 2021).

Importanza del coinvolgimento degli stakeholder nel WIL per gli studenti con bisogni speciali e disabilità

Il coinvolgimento degli stakeholder gioca un ruolo fondamentale nel successo dei programmi WIL, in particolare quelli rivolti agli studenti con bisogni speciali e disabilità. È attraverso la collaborazione e la partnership tra le varie parti interessate che è possibile creare ambienti di apprendimento inclusivi, solidali ed efficaci. L'impatto positivo del WIL si estende non solo agli studenti stessi ma anche agli istituti scolastici, ai datori di lavoro e alla comunità più ampia.

Le parti interessate coinvolte nei programmi WIL comprendono un ampio spettro, inclusi educatori, studenti, datori di lavoro, fornitori di servizi per disabili e agenzie governative. Ciascuno di questi soggetti interessati ha un interesse acquisito nel successo del programma e contribuisce in modo univoco ai suoi risultati. Questa guida mira a chiarire le strategie per migliorare il loro coinvolgimento e creare un ecosistema WIL più inclusivo che, in ultimo, avvantaggi tutti i soggetti coinvolti.

Mentre approfondiamo le complessità del coinvolgimento delle parti interessate nel contesto dei programmi WIL per studenti con bisogni speciali e disabilità, ti invitiamo a esplorare gli approfondimenti completi, i suggerimenti pratici e i passaggi attuabili forniti in questa guida. Insieme possiamo aprire la strada a un panorama educativo che non lasci davvero nessuno indietro.

Obiettivi della guida

- *Guida Completa*: questa guida offre un approccio olistico al coinvolgimento delle parti interessate nei programmi WIL, rivolgendosi specificamente agli studenti con bisogni speciali e disabilità.
- *Ambienti di apprendimento inclusivi*: la guida sottolinea la creazione di ambienti di apprendimento inclusivi che promuovano la partecipazione attiva e il successo di tutti gli studenti, indipendentemente dalle loro capacità o sfide.
- *Comunicazione efficace*: una comunicazione efficace è alla base del successo del coinvolgimento degli stakeholder. La guida offre strategie per facilitare canali di comunicazione aperti, trasparenti e accessibili tra tutte le parti interessate.
- *Pianificazione strategica*: il coinvolgimento delle parti interessate deve essere pianificato strategicamente per garantire che le diverse esigenze degli studenti con bisogni speciali e disabilità siano soddisfatte. Questa guida descrive i metodi per definire obiettivi chiari e allocare le risorse in modo efficiente.
- *Valutazione e adattamento*: la guida fornisce approfondimenti sulla valutazione dei bisogni specifici degli studenti con bisogni speciali e su come adattare le risorse e gli ambienti di apprendimento.
- *Miglioramento continuo*: il monitoraggio e la valutazione sono componenti vitali per un coinvolgimento efficace degli stakeholder. La guida aiuta a stabilire gli indicatori chiave di prestazione e le procedure per il miglioramento continuo.
- *Valore aggiunto da WIL*: riconoscendo il valore che WIL apporta alle parti interessate, questa guida esplora come dimostrare i vantaggi e i risultati tangibili per tutte le parti coinvolte.

Ora, prima di andare avanti, fate pratica con questi scenari per iniziare a capire come ricevere il consenso per il vostro progetto WIL.



Familiarizzare con questi scenari per comprendere i benefici per gli stakeholder

Uno scenario per studenti

Scopri alcuni straordinari vantaggi che possono davvero trasformare il tuo percorso accademico:

Aumenta la tua occupabilità: WIL migliora la tua competitività nel mercato del lavoro fornendo competenze pratiche ed esperienza nel mondo reale molto apprezzate dai futuri datori di lavoro.

Libera il tuo potenziale: WIL è incentrato sull'inclusività e ti aiuta a sfruttare tutto il tuo potenziale. Ciò consente contributi attivi alla forza lavoro e alla società.

Crescita personale e professionale: attraverso WIL acquisirai non solo competenze professionali ma anche sicurezza e adattabilità, preparandoti per il futuro successo professionale. È una soluzione vantaggiosa per lo sviluppo personale e la preparazione alla carriera!

Uno scenario per organizzazioni esterne e aziende

Hai mai pensato a come WIL può apportare vantaggi ai tuoi sforzi di responsabilità sociale d'impresa (CSR)?

WIL apre le porte a un pool di talenti diversificato. Si allinea alle tue strategie CSR, arricchendo la tua forza lavoro con nuove competenze e prospettive.

Ma non è tutto. WIL trasforma le tue pratiche di assunzione. Le rende più inclusive e adattabili ai diversi talenti. È una strategia vantaggiosa per tutti.

Ecco la cosa interessante: una gestione efficace della diversità. WIL non riguarda solo l'apprendimento; si tratta di creare una cultura inclusiva. Non si tratta solo di parlare di diversità; si tratta di praticarla per raggiungere l'eccellenza.

Uno scenario per docenti e staff

Hai mai pensato agli incredibili vantaggi che WIL può apportare al nostro sistema scolastico?

WIL offre un approccio educativo completo che fonde le conoscenze accademiche con le abilità pratiche, rafforzando la nostra reputazione di produrre laureati a tutto tondo. Promuove inoltre l'inclusività e la diversità, creando un ambiente di apprendimento equo per tutti gli studenti. I laureati che hanno frequentato il WIL spesso mostrano un miglioramento dell'occupabilità, riflettendosi brillantemente sulla nostra qualità educativa e sui nostri risultati.

3. Identificazione degli Stakeholders, ruoli e strategie di coinvolgimento

Le parti interessate svolgono un ruolo fondamentale nel successo delle attività WIL. La loro partecipazione attiva e collaborazione sono essenziali per creare esperienze significative e arricchenti per gli studenti. In questa sezione esploreremo gli aspetti chiave relativi al coinvolgimento delle parti interessate nel processo WIL.

3.1. Principali Stakeholders

Identificare gli stakeholder nel contesto di WIL è il primo passo verso una collaborazione efficace. Le parti interessate comprendono un'ampia gamma di individui ed entità (Figura 1).

FIGURA 1. PRINCIPALI STAKEHOLDERS NEL CONTESTO DI WORK INTEGRATED LEARNING



Gli stakeholder includono:

- *Istituzioni educative*: queste istituzioni, come università, college e scuole professionali, sono parti interessate fondamentali responsabili della progettazione e della supervisione dei programmi WIL.
- *Studenti*: gli studenti stessi sono stakeholder chiave, poiché le loro esperienze di apprendimento e le prospettive di carriera future sono direttamente influenzate dalle attività WIL.
- *Aziende, ONG e organizzazioni del terzo settore*: le organizzazioni che offrono opportunità agli studenti di impegnarsi in esperienze lavorative pratiche sono parti interessate essenziali. Contribuiscono a modellare l'ambiente di apprendimento e possono influenzare direttamente lo sviluppo delle competenze degli studenti.
- *Docenti e istruttori*: gli educatori che facilitano e supervisionano le attività WIL svolgono un ruolo fondamentale nel guidare gli studenti e garantire l'allineamento degli obiettivi accademici con le esperienze pratiche.
- *Servizi di supporto*: questa categoria comprende consulenti, servizi di supporto per la disabilità e consulenti di carriera che offrono orientamento e supporto agli studenti durante il loro percorso WIL.
- *Organizzazioni sociali e di tutela della salute a sostegno dei giovani con bisogni speciali*. Includono organizzazioni senza scopo di lucro, agenzie governative o gruppi a livello comunitario che offrono servizi e risorse per supportare i giovani con bisogni speciali in aree legate al loro benessere sociale e sanitario. Questi servizi possono comprendere sostegno educativo, consulenza, assistenza medica, formazione professionale e altre forme di assistenza.
- *Enti regolatori*: in alcuni casi, gli organismi di regolamentazione e le agenzie di accreditamento possono avere un interesse acquisito nella qualità e nei risultati dei programmi WIL. Ad esempio, nel campo dell'assistenza sanitaria, il consiglio medico di un istituto sanitario può fungere da organismo di regolamentazione che supervisiona la qualità e gli standard dei programmi WIL per gli studenti di medicina. Garantiranno che questi programmi soddisfino gli standard educativi richiesti e producano professionisti sanitari competenti. Un altro esempio potrebbe essere quello dei sindacati. In alcuni ambienti educativi, quando al curriculum di istruzione professionale viene aggiunto un tirocinio obbligatorio per ogni studente, sono necessari processi di negoziazione con i sindacati.

3.2. Ruoli e Responsabilità degli Stakeholders

Comprendere i ruoli e le responsabilità di ciascun gruppo di stakeholder è vitale per una collaborazione efficace. Una chiara delineazione di questi ruoli garantisce che tutti contribuiscano al successo delle attività WIL (Figura 2).

FIGURA 2. RUOLO E RESPONSABILITÀ DEGLI STAKEHOLDER

Stakeholders	Ruoli & Responsabilità
Istituzioni educative	Hanno la responsabilità di disegnare il programma, lo sviluppo del curriculum, la selezione dello studente e il monitoraggio qualitativo di tutte le esperienze WIL.
Studenti	Sono attivamente coinvolti nelle attività WIL, lavorano per raggiungere gli obiettivi formativi, richiedono guida se necessario e riflettono sulle proprie esperienze.
Aziende, ONG e organizzazioni del terzo settore	Forniscono un ambiente lavorativo supportivo ed inclusivo, offrono attività significative, forniscono mentorship e feedback agli studenti sulle performance.
Docenti e istruttori	Disegnano i curricula WIL, supervisionano gli studenti, offrono guida e facilitano la riflessione sulle esperienze pratiche.
Servizi di supporto	Assistono gli studenti con bisogni speciali nel loro sviluppo di carriera e in qualsiasi sfida dovesse sorgere durante le attività WIL.
Enti sociali e sanitari che supportano i giovani con bisogni speciali	Valutano i bisogni individuali, creano piani personalizzati di supporto e coordinano vari servizi, inclusi quelli di terapia ed educativi. Inoltre, difendono i diritti dei giovani, offrono supporto emotivo e collaborano con gli stakeholders rilevanti per fornire assistenza completa.
Enti regolatori	Fissano gli standard e le linee guida per i programmi WIL, assicurando il loro allineamento con gli standard educativi e aziendali.



Il ruolo delle Unità di Supporto alla Diversità

A livello universitario, le unità o i servizi di supporto alla diversità rispondono alle diverse esigenze degli studenti, compresi quelli con disabilità, requisiti di apprendimento unici e background diversi, per garantire il loro successo accademico e personale. Queste unità conducono valutazioni complete dei bisogni per identificare le sfide specifiche affrontate dagli studenti provenienti da contesti diversi. Offre supporto personalizzato, che comprende consulenza accademica, servizi di accessibilità e accomodamenti. Questi accomodamenti possono includere tempi di prova prolungati, materiali didattici alternativi o tecnologie assistive, con particolare attenzione a garantire l'accessibilità sia negli spazi fisici che digitali.

Inoltre, le Unità di supporto alla diversità svolgono un ruolo fondamentale nel difendere gli studenti, assistendoli nell'orientamento dei processi amministrativi e affrontando eventuali casi di discriminazione o pregiudizio che potrebbero incontrare. Possono anche offrire servizi di consulenza e salute mentale per sostenere il benessere degli studenti e fornire iniziative di formazione e sensibilizzazione per promuovere una cultura dell'inclusione in tutto l'istituto.

La collaborazione con altri dipartimenti universitari è vitale per un approccio olistico al sostegno agli studenti, che comprenda consulenza accademica, servizi di carriera e problematiche studentesche. La valutazione e il miglioramento continui dei servizi vengono condotti per adattarsi alle esigenze in evoluzione degli studenti, con il feedback degli studenti attivamente ricercato e integrato nei miglioramenti dei servizi.

In definitiva, l'Unità di supporto alla diversità si impegna a creare un senso di appartenenza e comunità tra diversi gruppi di studenti e garantisce che tutti gli studenti abbiano eque opportunità di eccellere a livello accademico e personale.



Storie per ispirarvi

Nel contesto urbano di una città vivace, esiste un'organizzazione no-profit, Bright Readers. La sua missione è migliorare la competenza di lettura degli studenti delle scuole elementari. L'organizzazione comprende educatori appassionati e volontari impegnati. Capiscono che l'intervento precoce è fondamentale per fornire a questi giovani studenti gli strumenti necessari per il futuro successo accademico e personale.

Bright Readers collabora strettamente con la School of Education di una università per creare un programma WIL innovativo. L'obiettivo di questo programma è fornire supporto di lettura su misura agli studenti che hanno difficoltà di lettura.

Attori principali.

Alex. Uno studente con sindrome da deficit di attenzione e iperattività (ADHD) che sta cercando di sviluppare competenze pratiche e di acquisire esperienza lavorativa.

Docenti. Educatori impegnati che mirano a creare un ambiente di apprendimento inclusivo e arricchente.

Bright Readers. Un'organizzazione senza scopo di lucro dedicata al miglioramento delle capacità di lettura degli studenti delle scuole elementari.

La collaborazione.

Pianificazione personalizzata: Alex lavora a stretto contatto con i suoi educatori e con l'organizzazione WIL per pianificare la sua esperienza. Ciò include l'identificazione di compiti in linea con il suo stile di apprendimento e la definizione di strategie di gestione del tempo.

Sistemazioni ragionevoli: Gli educatori e l'organizzazione WIL adattano le attività lavorative per soddisfare le esigenze legate all'ADHD di Alex. Ciò potrebbe comportare attività con scadenze flessibili e l'implementazione di promemoria ed elenchi di attività da svolgere.

Formazione e consapevolezza: Gli educatori forniscono formazione ai colleghi di Alex presso l'organizzazione WIL su come interagire efficacemente con Alex e supportare i suoi bisogni. Ciò favorisce una comprensione e una collaborazione più profonde tra tutti i soggetti coinvolti.

Monitoraggio e valutazione: Durante tutta l'esperienza WIL, sia gli educatori che l'organizzazione WIL monitorano i progressi di Alex e raccolgono feedback continui da lui e dai suoi colleghi. Ciò consente aggiustamenti in tempo reale per garantire il suo successo.

Il risultato.

Nel corso dell'esperienza WIL, Alex si è rivelato una risorsa di valore all'interno di Bright Readers. La sua capacità di superare le sfide legate all'ADHD e di apportare contributi sostanziali non solo ha arricchito il suo apprendimento, ma ha anche migliorato la cultura dell'organizzazione.

2.3. Strategie per il coinvolgimento degli Stakeholders

Il coinvolgimento efficace delle parti interessate richiede pianificazione e comunicazione strategica. Le strategie per coinvolgere gli stakeholder sono presentate di seguito (Figura 3):

FIGURA 3. STRATEGIE PER IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS

Strategie per coinvolgere gli stakeholders



Pianificazione per il successo

Suggerimenti per una comunicazione chiara tra le parti interessate:

Stabilire canali trasparenti: creare canali di comunicazione chiari e accessibili a cui tutte le parti interessate possano accedere facilmente. Ciò include l'utilizzo di piattaforme digitali, riunioni periodiche e forum aperti per le discussioni. Garantire che le informazioni importanti vengano diffuse attraverso più canali per raggiungere tutti in modo efficace.

Usare un linguaggio semplice: evitare il gergo e la terminologia complessa. Utilizzare un linguaggio semplice e diretto che sia facilmente comprensibile da tutte le parti interessate. Ciò riduce il rischio di errori di comunicazione e garantisce che tutti comprendano i messaggi chiave.

Ascolto attivo: incoraggiare l'ascolto attivo tra le parti interessate. Quando gli altri parlano, assicurarsi che abbiano tutta la vostra attenzione. Fare domande chiarificatrici e chiedere feedback

per confermare la comprensione. L'ascolto attivo promuove una cultura di comunicazione aperta ed efficace.

Suggerimenti per una pianificazione appropriata:

Stabilire obiettivi chiari: iniziare con una definizione chiara di ciò che si desidera ottenere. Stabilire obiettivi specifici, misurabili, realizzabili, pertinenti e con limiti di tempo (SMART) per il progetto o iniziativa. Questi obiettivi forniscono una tabella di marcia per pianificare e misurare i progressi.

Coinvolgere tempestivamente le parti interessate: coinvolgere le parti interessate nel processo di pianificazione fin dall'inizio. Le loro intuizioni e prospettive possono aiutare a identificare potenziali sfide, opportunità e soluzioni alternative. Questa collaborazione migliora la qualità del piano e promuove il buy-in.

Valutazione del rischio e pianificazione delle emergenze: identificare i potenziali rischi e le incertezze che potrebbero influire sul successo del programma WIL. Sviluppare piani di emergenza e strategie di mitigazione del rischio per affrontare queste sfide in modo proattivo. Avere un piano per le battute d'arresto impreviste consente di adattare il progetto e continuare ad andare avanti.



Storie per ispirarvi

Questo scenario illustra l'importanza fondamentale di una pianificazione chiara e di una comunicazione efficace tra le parti interessate nel garantire il successo delle esperienze WIL per gli studenti con bisogni speciali. In questo caso, i problemi di comunicazione iniziali hanno avuto un impatto duraturo sul tirocinio di Sarah, evidenziando la necessità di migliorare il coordinamento e la collaborazione in situazioni simili.

Lo scenario

Sarah è una studentessa universitaria entusiasta che sta perseguendo una laurea in informatica. La passione di Sarah per lo sviluppo software la spinge a cercare esperienza pratica sul campo. Tuttavia, ci sono sfide significative in termini di pianificazione e comunicazione che influenzano l'esperienza WIL di Sarah.

Attori Chiave

L'Università. Rappresentata dai docenti e dai coordinatori WIL.

L'azienda ospitante. L'organizzazione dove Sarah ha completato il suo stage WIL.

Sarah. Lo studente con un deficit visivo.

Passaggi della collaborazione e sfide.

Identificare I bisogni di Sarah: Sebbene l'università si sia impegnata con Sarah per comprendere le sue esigenze specifiche, si è verificato un errore di comunicazione che ha portato a una valutazione incompleta delle sue esigenze. La necessità di Sarah di software specifici per la lettura dello schermo e di strumenti di accessibilità non era completamente documentata.

Comunicazione con l'azienda ospitante: C'è stata una mancanza di chiarezza riguardo alla portata delle richieste speciali di Sarah. L'azienda era a conoscenza delle sue esigenze ma non era informata sulle soluzioni specifiche, come la necessità di un computer dotato del software necessario.

Adattare le risorse digitali: A causa di problemi di comunicazione tra l'università e l'azienda, si sono verificati problemi nel garantire che tutte le risorse digitali fossero accessibili al software di lettura dello schermo di Sarah. Alcune piattaforme di codifica, documentazione e strumenti di comunicazione rimanevano incompatibili, rendendo il suo lavoro impegnativo.

Formazione per Sarah: Sarah ha ricevuto una formazione sull'utilizzo del software di lettura dello schermo, ma la formazione non era completamente in linea con gli ambienti e gli strumenti di codifica specifici utilizzati presso la società ospitante. Questa disconnessione ha influito sulla sua capacità di lavorare in modo efficace.

Orientamento in azienda: l'azienda ha fornito Sarah di un orientamento, ma non ha considerato in modo completo il suo deficit visivo. L'ambiente di lavoro, inclusa la disposizione dell'ufficio, le misure di sicurezza e le procedure di emergenza, non hanno tenuto conto delle sue esigenze specifiche.

Supporto e monitoraggio regolari: Sarah ha ricevuto supporto sia dall'università che dall'azienda, ma i problemi di comunicazione iniziali hanno influito sulla sua esperienza. La mancanza di allineamento tra le due parti interessate ha provocato occasionali lacune nel sostegno.

Miglioramento continuo: È stato raccolto il feedback di Sarah, del suo mentore e dell'università durante e dopo lo stage. Tuttavia, le sfide derivanti dalla pianificazione iniziale e dai problemi di comunicazione non sono state completamente affrontate, il che ha portato a un'esperienza tutt'altro che ottimale per Sarah.

3. Coinvolgimento attraverso la progettazione di attività WIL

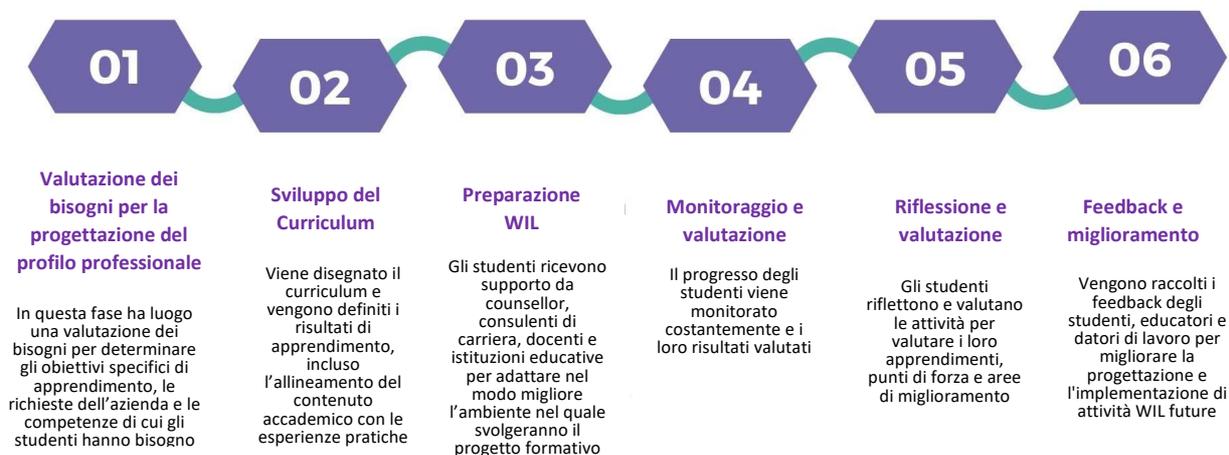
La progettazione delle attività WIL è uno strumento efficace per il coinvolgimento degli stakeholder. Richiede un’attenta pianificazione, esecuzione e molta comunicazione e lavoro di squadra. In questa sezione, spieghiamo gli aspetti chiave della progettazione di attività WIL efficaci per costruire una rete forte.

3.1. Fasi della progettazione

Il processo di progettazione delle attività WIL prevede tipicamente sei fasi (Figura 4). Queste fasi forniscono un approccio sistematico per garantire l’integrazione efficace delle esperienze pratiche nel curriculum:

FIGURA 4 FASI DELLA PROGETTAZIONE DI WIL

Fasi della progettazione WIL



- *Valutazione dei bisogni per la progettazione del profilo professionale:* La prima fase prevede la conduzione di una valutazione completa dei bisogni per determinare i requisiti specifici del settore e le abilità e le competenze che gli studenti devono sviluppare. In questa fase, istituzioni educative, aziende, ONG, docenti e organismi di regolamentazione possono collaborare per ottenere risultati di qualità.
- *Sviluppo Curriculum:* Questa fase si concentra sulla progettazione del curriculum e sulla definizione dei risultati dell'apprendimento, compreso l'allineamento dei contenuti accademici con le esperienze pratiche. Di solito, le istituzioni educative, i docenti e gli organismi di

regolamentazione guidano questa fase. La partecipazione attiva dei datori di lavoro è importante per incorporare le loro esigenze e ottenere l'accettazione.

- *Preparazione WIL:* In questa fase, gli studenti ricevono assistenza da servizi di supporto, inclusi counsellor e consulenti di carriera, insieme a docenti e istituzioni educative. La partecipazione attiva del soggetto ospitante è importante per poter adattare l'ambiente in cui gli studenti svolgeranno il loro progetto formativo.
- *Monitoraggio e valutazione:* Durante l'attività WIL, la fase di tirocinio o di stage, avviene un monitoraggio e una valutazione continua dei progressi e dei risultati degli studenti. Docenti, istruttori e supervisor sul posto di lavoro devono lavorare insieme.
- *Riflessione e valutazione:* Dopo l'esperienza pratica, gli studenti si impegnano in attività di riflessione e valutazione per valutare il proprio apprendimento, i punti di forza e le aree di miglioramento. Anche i docenti e le istituzioni educative possono essere coinvolti nella gestione di questo processo.
- *Feedback e miglioramento:* Il feedback di studenti, insegnanti e datori di lavoro viene raccolto e utilizzato per migliorare la progettazione e l'implementazione delle future attività WIL (vedere la sezione 6.2, Modelli e strumenti e per la pianificazione e la valutazione, alcuni esempi di questionari di valutazione). Istituzioni educative, docenti e servizi di supporto collaborano per migliorare la progettazione e l'implementazione delle future attività WIL, garantendone l'efficacia.

In sintesi, uno dei modi migliori per creare coinvolgimento degli stakeholder è incoraggiare la loro partecipazione attiva in tutte le fasi della progettazione di un'attività WIL.



Definire un profilo lavorativo

Definizione delle richieste aziendali per WIL

I requisiti di settore per WIL si riferiscono agli standard specifici, alle qualifiche e alle aspettative stabiliti dal settore o dalla professione pertinente in cui gli studenti si impegneranno in esperienze pratiche sul posto di lavoro. Questi requisiti sono stabiliti dalle aziende per garantire che gli studenti siano preparati a soddisfare le richieste e gli standard del posto di lavoro. I requisiti del settore possono includere il rispetto degli standard legali ed etici, l'adesione alle normative specifiche del settore, la dimostrazione di capacità e competenze tecniche, la comprensione dei protocolli di sicurezza e l'allineamento con i valori e la cultura dell'organizzazione o del settore.

Definizione di abilità e competenze per WIL

Gli obiettivi di apprendimento per WIL rappresentano gli obiettivi formativi specifici che gli studenti mirano a raggiungere durante le loro esperienze pratiche di lavoro. Questi obiettivi si concentrano sulla conoscenza e sulla comprensione che gli studenti cercano di acquisire attraverso l'applicazione nel mondo reale dei loro studi accademici. Gli obiettivi di apprendimento possono includere l'acquisizione di informazioni sulle pratiche del settore, l'approfondimento della comprensione delle dinamiche del posto di lavoro e l'allineamento delle conoscenze accademiche con i contesti professionali.

3.2. Pianificare e organizzare le attività

Una pianificazione e un'organizzazione efficaci sono essenziali per garantire che le attività WIL si svolgano senza intoppi e siano in linea con gli obiettivi formativi e i requisiti delle organizzazioni esterne. In ogni fase del processo, l'interazione tra i diversi stakeholder è una necessità per ottenere risultati di qualità.

- *Stabilire obiettivi di apprendimento:* Le istituzioni educative, in collaborazione con partner del settore e docenti, svolgono un ruolo chiave nel definire chiaramente gli obiettivi di apprendimento che gli studenti dovrebbero raggiungere durante le loro esperienze WIL. Considerano il contributo dei partner del settore per allineare questi obiettivi alle esigenze del settore.
- *Abbinamento degli studenti alle opportunità:* Questo compito coinvolge istituzioni educative, docenti e consulenti di carriera che lavorano insieme per abbinare gli studenti a tirocini o tirocini adeguati. Tengono conto delle competenze, degli interessi e degli obiettivi di carriera degli studenti per garantire un buon adattamento. Dovrebbero anche considerare i bisogni educativi speciali (BES) e/o la disabilità degli studenti, garantendo in questo modo un approccio inclusivo e di supporto.
- *Integrazione sul luogo di lavoro:* I supervisori sul posto di lavoro, in collaborazione con le istituzioni educative, sono responsabili dell'integrazione delle attività WIL nelle operazioni quotidiane del posto di lavoro. Forniscono agli studenti esperienze autentiche allineando i compiti agli obiettivi di apprendimento.
- *Supervisione e mentorship:* Gli istituti scolastici e i supervisori sul posto di lavoro collaborano per assegnare supervisori o mentori qualificati per guidare gli studenti. Forniscono feedback e supporto durante le esperienze pratiche degli studenti, garantendo il loro sviluppo e successo.
- *Allocazione delle risorse:* Le istituzioni educative assegnano le risorse necessarie, inclusi tempo, personale e materiali, per supportare il successo dell'esecuzione delle attività WIL. Lavorano in tandem con i partner del settore per garantire che gli studenti dispongano delle risorse necessarie per un'esperienza di apprendimento produttiva.

Tuttavia, prima di pianificare e organizzare, è importante avere un pool di organizzazioni e insegnanti disposti a partecipare alle esperienze WIL. Di seguito forniamo un esempio di come costruire e consolidare una rete di stakeholder.



Storie per ispirarvi



IMMAGINE 1. MERCATO SOCIALE A URV, CORSO 2022-23

Un esempio di successo è il mercato dei progetti sociali dell'URV al quale partecipano enti, studenti e professori. È un mercato che aiuta gli studenti a trovare opportunità WIL. In questo mercato sociale, diverse entità offrono progetti di apprendimento basati sui servizi. Anno dopo anno si aggiungono altre entità, che offrono una breve spiegazione delle loro esigenze. Con queste informazioni, insegnanti, studenti ed enti possono avviare una fruttuosa esperienza di apprendimento basata sulla risoluzione di problemi del mondo reale. Creare un catalogo annuale delle entità è un modo per costruire una solida rete per consolidare le esperienze WIL.

Risultati del mercato sociale

Nel corso di un decennio, diversi aspetti chiave del programma hanno registrato una crescita notevole. In primo luogo, il numero dei corsi che offrono opportunità di servizio formativo è aumentato del 50,00% dall'anno accademico 2012-13 al 2021-22. Il coinvolgimento degli studenti ha registrato una crescita significativa, con un notevole aumento del 186,24% nello stesso periodo. Anche il coinvolgimento dei docenti è aumentato vertiginosamente, registrando un aumento del 747,83%, riflettendo un maggiore impegno nei confronti del programma da parte degli educatori. Inoltre, il numero di entità sociali partecipanti è aumentato di un impressionante 170,97%, indicando una rete in espansione di partner della comunità. Forse la cosa più notevole è che c'è stata una sorprendente crescita del 2.217,89% nel totale delle ore di servizio fornite dagli studenti, sottolineando il loro impegno nel servizio dall'anno accademico 2012-13 al 2021-22. Questi tassi di crescita sottolineano l'impatto sostanziale del programma e il crescente impegno a favore del Service Learning negli ultimi dieci anni.

Come si presentano le organizzazioni

Nel catalogo (un documento PDF), le entità spiegano chi sono, il profilo degli studenti che stanno cercando e di cosa hanno bisogno, come descritto di seguito

Caso. Progettazione e pianificazione di un itinerario turistico alle torri di Tarragona¹

Percorsi di laurea possibili

- Laurea in Architettura
- Laurea in Geografia, Analisi Territoriale e Sostenibilità
- Laurea in Management del Turismo e dell'Ospitalità
- Laurea triennale in Comunicazione audiovisiva
- Master in Management delle destinazioni turistiche
- Master in Pianificazione, Governance e Leadership Territoriale

Ufficio del Turismo del Dipartimento dell'Impresa e del Lavoro (Governo della Catalogna). Gli uffici turistici affiliati alla Rete degli Uffici del Turismo della Catalogna forniscono un orientamento completo e un sostegno ai turisti. La loro missione è gestire e diffondere informazioni sulle risorse turistiche della Catalogna nel contesto della modernizzazione e del miglioramento dell'informazione, al fine di offrire servizi di orientamento completi agli utenti dei servizi turistici.

Cosa?

L'Ufficio del Turismo vuole promuovere la progettazione di un itinerario turistico verso le torri di guardia di Tarragona (Torre Sant Simplicí, Masseria Pastoret, Masseria Creu, Masseria Sorder, Masseria Grimau, Masseria Cusidó, Masseria Marqués, Torre Mora, Masseria Segur). L'obiettivo è quello di valorizzare il patrimonio storico di questi edifici e promuovere il turismo sostenibile.

Come?

Il progetto è interdisciplinare e aperto a studenti provenienti da diversi ambiti di studio. Alcuni dei compiti da svolgere includono:

- Valorizzazione del patrimonio culturale e degli edifici.
- Caratteristiche costruttive e materiali utilizzati.
- Storia delle torri e il loro scopo.
- Georeferenziazione delle torri e definizione del percorso.
- Produzione di materiali audiovisivi per promuovere il percorso.

¹ Fonte: URV (2023) Catàleg de projectes socials de la Universitat Rovira i Virgili, p. 20. Disponibile presso: <https://ja.cat/URVSocialProjectMarket>

3.3. Adattamento ai bisogni speciali degli studenti

Adattare le attività WIL per soddisfare le esigenze speciali degli studenti è un aspetto fondamentale della creazione di un ambiente di apprendimento inclusivo. Nel caso degli studenti con bisogni speciali, la collaborazione tra le parti interessate sarà sempre più stretta poiché, al di là del curriculum, è necessario lavorare sull'adattamento dell'ambiente di apprendimento ai bisogni speciali degli studenti. Questa collaborazione può essere osservata in tutte le fasi del processo.

- *Sistemazioni individualizzate.* Individuare e fornire sistemazioni personalizzate in base alle esigenze specifiche degli studenti, che possono includere spazi di lavoro accessibili, tecnologie assistive o orari flessibili.

Per implementare sistemazioni personalizzate, le istituzioni educative collaborano strettamente con gli studenti con bisogni educativi speciali (BES) e disabilità per identificare le loro esigenze specifiche. Inoltre, collaborano con servizi di supporto per disabili, docenti e supervisor sul posto di lavoro per garantire che vengano forniti spazi di lavoro accessibili, tecnologie assistive e orari flessibili secondo necessità. I servizi di supporto, i docenti e i supervisor sul posto di lavoro dovrebbero cercare di soddisfare le esigenze degli studenti. Ad esempio, nel caso di persone non udenti o con problemi di udito (DHH), queste sistemazioni possono essere semplici e costare poco o nulla, come riorganizzare i mobili in modo che la persona con perdita uditiva possa vedere meglio gli altri nello spazio di lavoro o utilizzare la posta elettronica o messaggi di testo al posto delle telefonate (Punch, 2016). Inoltre, lo scambio di compiti tra colleghi può essere un modo semplice ed efficace per superare alcune sfide (Punch, 2016).

Quando si tratta di persone con disabilità visive, queste potrebbero aver bisogno di tecnologie o materiali assistivi o accessibili sul posto di lavoro, inclusi lettori di schermo (o software di sintesi vocale) in grado di convertire il testo scritto sullo schermo di un computer in parole pronunciate o in braille (ADA, 2023). Le persone con disabilità visive potrebbero anche aver bisogno della tecnologia di riconoscimento ottico dei caratteri (OCR) in grado di creare documenti in formato elettronico leggibile su schermo da quelli stampati, incluso uno scanner ottico (desktop, portatile o indossabile) e un software OCR (ADA, 2023). Inoltre, i dipendenti con disabilità visive potrebbero trovare utile utilizzare sistemi con feedback uditivo, tattile o vibrante, come rilevatori di prossimità, che possono avvisarli se sono troppo vicini a un oggetto o a un'altra persona (ADA, 2023). Le sistemazioni per i dipendenti con disabilità visive possono anche includere modifiche al sito web per l'accessibilità e materiali scritti in formati più accessibili o alternativi, come caratteri grandi, caratteri sans serif, braille, un formato registrato o un formato di documento condiviso accessibile, compresi quelli forniti tramite codice QR (ADA, 2023).

Per quanto riguarda le persone con diagnosi di disturbo dello spettro autistico (ASD), queste potrebbero aver bisogno di alcuni adattamenti nella progettazione del posto di lavoro per quanto riguarda l'illuminazione, l'acustica, l'olfatto e le condizioni degli spazi/affollamento

(Zwilling & Levy, 2022). Ad esempio, la progettazione del posto di lavoro dovrebbe sfruttare la luce naturale; evitare la luce solare diretta e l'abbagliamento; fornire spazi ombreggiati. Dovrebbero essere realizzati pavimenti, soffitti e pareti fonoassorbenti, mentre le piante dovrebbero essere utilizzate per separare ambienti dedicati a funzioni diverse (Zwilling & Levy, 2022). Le piante dovrebbero essere prive di profumo (Zwilling & Levy, 2022). Inoltre, dovrebbero essere evitate aree multifunzionali e ambigue per ridurre la confusione sensoriale (Zwilling & Levy, 2022). Diversi fattori richiedono considerazione quando gli studenti con bisogni educativi speciali (BES) e disabilità si preparano a entrare nel mondo del lavoro. L'aspetto principale consiste nell'identificare le loro esigenze specifiche e nell'allinearle con ruoli lavorativi adeguati.

- *Comunicazione chiara.* Mantenere una comunicazione aperta e chiara coinvolge le istituzioni educative, gli studenti e i servizi di supporto. Gli istituti di istruzione interagiscono con gli studenti per comprendere le loro specifiche preferenze ed esigenze di supporto. Promuovono inoltre la comunicazione tra gli studenti e il personale di supporto, come consulenti e servizi di supporto per la disabilità, per garantire un'efficace fornitura di supporto.
- *Formazione.* La formazione del personale e dei colleghi sul posto di lavoro è uno sforzo congiunto tra istituti di istruzione e datori di lavoro. Le istituzioni educative possono fornire guida e risorse ai supervisori e ai colleghi sul posto di lavoro sulla creazione di un'atmosfera inclusiva. I datori di lavoro svolgono un ruolo cruciale nell'attuazione di questa formazione e nel garantire la sensibilità ai bisogni degli studenti con requisiti speciali. La collaborazione tra istituti di istruzione e datori di lavoro è fondamentale per il successo di questa fase.
- *Monitoraggio regolare e feedback.* Le istituzioni educative assumono l'iniziativa di monitorare regolarmente i progressi e il benessere degli studenti, collaborando con docenti e supervisori sul posto di lavoro per apportare le modifiche necessarie. Gli studenti stessi si impegnano attivamente a fornire feedback, mentre anche i datori di lavoro e i supervisori sul posto di lavoro contribuiscono al ciclo di feedback.



Una checklist per una progettazione inclusiva dell'apprendistato (e del lavoro).

Per facilitare l'allineamento tra le esigenze degli studenti e il posto di lavoro, è possibile utilizzare la seguente checklist adattata da Heron (2005).:

A. Domande generali			
1. Il lavoro prevede il sollevamento e il trasporto?	SI	A VOLTE	NO

2. Il lavoro prevede concentrazione?	SI	A VOLTE	NO
3. Il lavoro prevede il multitasking?	SI	A VOLTE	NO
4. Il lavoro richiede modifiche alle routine o abitudini quotidiane dei dipendenti?	SI	A VOLTE	NO
5. C'è qualche supporto disponibile durante il lavoro?	SI	A VOLTE	NO
6. È prevista una supervisione durante il lavoro?	SI	A VOLTE	NO
7. Il ritmo di lavoro è veloce?	SI	A VOLTE	NO
8. Quali strumenti ed equipaggiamenti sono necessary per il lavoro?	(prego specificare)		
B. Progettazione e condizioni del luogo di lavoro			
1. Il luogo di lavoro è facilmente accessibile?	SI	A VOLTE	NO
2. La temperatura sul posto di lavoro rientra generalmente in un intervallo normale?	SI	A VOLTE	NO
3. Il livello di rumore sul posto di lavoro è solitamente a un livello normale?	SI	A VOLTE	NO
4. La scarsa illuminazione è un problema sul posto di lavoro?	SI	A VOLTE	NO
5. Occasionalmente si incontra polvere eccessiva nell'area di lavoro?	SI	A VOLTE	NO



Storie per ispirarvi

Caso. Facilitare WIL per uno student con Disturbo dello Sviluppo

Stakeholders e ruoli

- Sarah. Sarah, una studentessa universitaria con un disturbo dello sviluppo, ha cercato di intraprendere uno stage in scienze ambientali.
- Lisa. Lisa è coordinatrice WIL dell'università. Il suo ruolo è fondamentale nel facilitare l'integrazione degli studenti nel mondo del lavoro e nel garantire un'esperienza di apprendimento positiva.

- Organizzazione ospitante. E' responsabile di offrire a Sarah un'opportunità di tirocinio e di adattare l'ambiente di lavoro per soddisfare le sue esigenze specifiche. Il loro ruolo comprende la fornitura di risorse, guida e un ambiente di lavoro di supporto.
- Servizi di accessibilità dell'Ateneo: Questo dipartimento è specializzato nel supportare gli studenti con bisogni speciali. Ha condotto valutazioni, ideato piani di supporto su misura e offerto formazione per migliorare le competenze di Sarah.

Interazioni e azioni

Inizio: Sarah ha espresso il desiderio di uno stage, rivelando le sue difficoltà nella comprensione di documenti complessi.

Kick-off della collaborazione. Lisa ha avviato una collaborazione tra l'università, l'organizzazione ospitante e Sarah per soddisfare le sue esigenze in modo efficace.

Adattamento della documentazione. L'organizzazione ospitante ha collaborato con le risorse umane, i servizi di accessibilità dell'Università e Sarah per adattare i documenti in formati accessibili, garantendone la comprensione.

Piano di accessibilità. I servizi di accessibilità dell'Università hanno sviluppato un piano personalizzato per Sarah, comprese sessioni di formazione.

Inizio del tirocinio. Sarah ha iniziato il suo tirocinio, con l'organizzazione ospitante che già disponeva di materiali adattati. *Direttore di supporto.* Il manager di Sarah presso l'organizzazione ospitante, David, ha svolto un ruolo fondamentale offrendo assistenza e mantenendo una comunicazione aperta.

Risultato: Sarah non solo ha acquisito esperienza pratica, ma ha anche migliorato le sue capacità di comprensione dei documenti. Questo caso ha dimostrato come gli sforzi coordinati tra l'università, l'organizzazione ospitante e lo studente possano creare opportunità inclusive per gli studenti con disturbi dello sviluppo.

4. Promozione dello sviluppo congiunto

Una collaborazione efficace e uno sviluppo congiunto tra le istituzioni educative e le organizzazioni coinvolte nelle attività di apprendimento integrato nel lavoro (WIL) sono fondamentali per creare un'esperienza fluida e arricchente per gli studenti. In questa sezione esploriamo le strategie chiave per promuovere lo sviluppo congiunto.

4.1. Collaborazione tra le organizzazioni coinvolte

La collaborazione con le organizzazioni che offrono opportunità WIL è essenziale per allineare gli obiettivi formativi con le esperienze pratiche. Le considerazioni chiave per una collaborazione di successo includono:

- *Accordo Partnership*: stabilire accordi di partenariato chiari che delineino i ruoli, le responsabilità e le aspettative sia degli istituti che delle organizzazioni educative (vedere la sezione 6.1, Modello per gli accordi, per un modello di accordo).
- *Obiettivi condivisi*: garantire che gli obiettivi delle attività WIL siano in linea con le esigenze e gli obiettivi delle organizzazioni partecipanti, creando una relazione reciprocamente vantaggiosa.
- *Comunicazione regolare*: mantenere canali di comunicazione aperti e coerenti tra istituzioni e organizzazioni educative per affrontare le sfide, condividere intuizioni e celebrare i successi.

La comunicazione tra istituzioni e organizzazioni educative è un processo continuo, strutturato attorno a una serie di tre incontri chiave (online o in loco). Inizialmente, si terrà un primo incontro prima dell'inizio delle attività WIL. Questo incontro serve a stabilire obiettivi di apprendimento chiari, definire i compiti e determinare eventuali adattamenti necessari per lo studente partecipante. Un secondo incontro è previsto durante la seconda settimana dell'attività WIL per valutare i progressi iniziali dello studente e garantire un inizio senza intoppi. Se ritenuto necessario, vengono apportati aggiustamenti agli obiettivi di apprendimento, ai compiti o agli adattamenti. Un terzo incontro, infine, avviene a conclusione dell'attività WIL. Durante questa sessione, l'attenzione si sposta sulla valutazione dei risultati di apprendimento degli studenti. Le organizzazioni possono riflettere sui vantaggi e sulle sfide incontrate durante l'attività. Anche suggerimenti per future attività WIL sono benvenuti per migliorare l'esperienza complessiva. Ulteriori incontri possono essere programmati, a seconda delle loro esigenze, per offrire un supporto continuo alle organizzazioni partecipanti e agli studenti.

- *Meccanismi di Feedback*: implementare meccanismi di feedback che consentano alle organizzazioni di fornire input sulla progettazione del curriculum, sulle prestazioni degli studenti e sulla qualità complessiva delle esperienze WIL (vedere la sezione 6 per la valutazione dei questionari sulla qualità).

4.2. Formazione e sviluppo dello staff

I corsi di formazione servono come mezzo per costruire reti e promuovere la collaborazione tra le parti interessate. Dotare il personale, compresi educatori e supervisori sul posto di lavoro, delle conoscenze e delle competenze necessarie è essenziale per facilitare le attività WIL di successo. Le strategie per la formazione e lo sviluppo includono:

- *Orientamento e formazione:* Fornire sessioni di orientamento e programmi di formazione per educatori e supervisori sul posto di lavoro per farli familiarizzare con gli obiettivi, le aspettative e le migliori pratiche di WIL.
- *Apprendimento continuo:* Incoraggiare opportunità di sviluppo professionale continuo per rimanere aggiornati sulle tendenze del settore, sui progressi pedagogici e sulle strategie per supportare gli studenti con bisogni speciali.

Il programma di formazione sviluppato dal progetto IN-WORK è un esempio di questa formazione. È possibile accedere a risorse didattiche gratuite attraverso la pagina web sul progetto IN-WORK.

4.3. Creazione di reti di supporto

Reti di supporto efficaci svolgono un ruolo fondamentale nella creazione di un ambiente collaborativo e stimolante che migliori il successo delle attività WIL. Queste reti coinvolgono un gruppo eterogeneo di parti interessate, tra cui istituzioni educative, datori di lavoro, studenti e servizi di supporto, che lavorano tutti insieme verso un obiettivo comune: facilitare esperienze pratiche significative e di grande impatto. Gli elementi chiave per stabilire reti di supporto includono:

- *Reti di pari:* incoraggiare la creazione di reti di pari tra le parti interessate che partecipano alle attività WIL, consentendo loro di condividere esperienze e intuizioni.
- *Programmi di tutoraggio:* implementare programmi di tutoraggio in cui studenti o professionisti esperti guidano i nuovi arrivati, fornendo guida e supporto.
- *Risorse di supporto:* rendere disponibili risorse come servizi di consulenza, sostegno alla disabilità e consulenti di carriera per offrire assistenza quando necessario.
- *Coinvolgimento della comunità:* coinvolgere la comunità più ampia, compresi ex studenti e professionisti del settore, nel sostenere la crescita e lo sviluppo degli studenti.

In sostanza, creare e coltivare queste reti di supporto non significa solo connettere le parti interessate; si tratta di promuovere una cultura di collaborazione, miglioramento continuo e responsabilità condivisa. Quando questi elementi si uniscono armoniosamente, il risultato è un fiorente ecosistema che migliora la qualità e l'impatto delle attività WIL.



Creare un programma di mentorship

Il programma "Pathway Mentors" esemplifica come la collaborazione tra istituti scolastici e imprese locali possa portare a esperienze di tutoraggio significative per studenti con bisogni speciali.

Panoramica

Il programma "Pathway Mentors" è un'iniziativa di collaborazione tra un'università locale e diverse importanti aziende della comunità. Il suo scopo principale è fornire guida e supporto agli studenti con bisogni speciali mentre intraprendono i programmi WIL. Il programma abbina gli studenti a mentori dedicati di queste aziende, creando un ambiente stimolante che aiuta gli studenti ad affrontare le sfide e le opportunità delle loro esperienze WILProgram Details

1. Selezione degli studenti. Gli studenti idonei al programma "Pathway Mentors" sono quelli iscritti alle attività WIL che hanno comunicato le proprie esigenze particolari. I servizi di supporto alla disabilità dell'università lavorano a stretto contatto con questi studenti per identificare le loro esigenze e aspirazioni uniche.
2. Reclutamento dei mentori. Le imprese locali esprimono il loro interesse a partecipare come mentori al programma. Nominano dipendenti appassionati del tutoraggio e che supportano gli studenti nella loro crescita professionale.
3. Processo di abbinamento. I coordinatori dell'università abbinano attentamente gli studenti ai mentori in base a fattori quali gli obiettivi di carriera, gli interessi e le competenze del mentore. Ciò garantisce una relazione di mentoring significativa e produttiva.
4. Orientamento e formazione. Prima dell'inizio del programma, sia gli studenti che i mentori partecipano a una sessione di orientamento. Questa sessione copre gli obiettivi del programma, le aspettative e le pratiche di tutoraggio efficaci. L'università fornisce anche risorse per accogliere i bisogni speciali degli studenti.
5. Supporto continuo. Durante l'esperienza WIL, i mentori offrono indicazioni sull'etichetta sul posto di lavoro, sullo sviluppo professionale e su compiti specifici relativi ai ruoli degli studenti. Aiutano inoltre a creare ambienti di lavoro inclusivi che tengano conto delle esigenze specifiche degli studenti.
6. Check-in regolari. Mentori e studenti pianificano riunioni regolari di check-in per discutere i progressi, affrontare le preoccupazioni e fissare obiettivi. Questi incontri aiutano a costruire una relazione di supporto e garantiscono che i bisogni dello studente vengano soddisfatti.

7. Opportunità di networking. Il programma organizza eventi e workshop di networking in cui gli studenti possono interagire con i loro colleghi e altri professionisti. Ciò aiuta gli studenti ad espandere la propria rete professionale e ad acquisire visibilità in vari settori.
8. Valutazione e feedback. Al termine dell'esperienza WIL, studenti, tutor e rappresentanti universitari si incontrano per valutare l'efficacia del programma. Il feedback viene raccolto e utilizzato per migliorare il programma per i futuri partecipanti.

Risultato:

Riunendo studenti, tutor, istituti di istruzione e imprese, questo programma di tutoraggio crea un ecosistema di apprendimento dinamico in cui le parti interessate lavorano insieme verso obiettivi comuni. Questo impegno rafforza le relazioni, crea fiducia e promuove un senso di responsabilità condivisa tra tutti i partecipanti. Di conseguenza, il programma di tutoraggio diventa un catalizzatore per il coinvolgimento delle parti interessate, facilitando il dialogo, l'apprendimento e la collaborazione continui che possono portare a un ambiente educativo e professionale più inclusivo e di supporto.

5. Valore aggiunto di WIL per gli Stakeholders

In questa sezione, approfondiamo il concetto di valore aggiunto dei programmi WIL per le parti interessate, concentrandoci in particolare su studenti, istituti scolastici, datori di lavoro, fornitori di servizi per disabili, agenzie governative e la comunità più ampia. Esploreremo come definire, misurare, dimostrare e mostrare i vantaggi e i risultati del far parte di WIL per favorire un coinvolgimento più significativo delle parti interessate.

Le organizzazioni ospitanti trarranno numerosi vantaggi dall'impegno nell'apprendimento integrato nel lavoro (WIL), tra cui una maggiore capacità lavorativa, un'influenza positiva sulla cultura del posto di lavoro, migliori prospettive di reclutamento, opportunità di sviluppo del personale e legami rafforzati con le istituzioni educative, come notato da Fleming et al. al. (2023). Tuttavia, è essenziale riconoscere che a questi vantaggi si accompagnano anche dei rischi. Questi rischi comprendono questioni legate alla riservatezza, al coinvolgimento degli studenti e al comportamento. Di particolare preoccupazione è il comportamento degli studenti nelle discipline in cui interagiscono direttamente con clienti, pazienti o il pubblico in generale (Fleming & Hay, 2021). Nella sezione seguente sono riportati alcuni suggerimenti su come definire e misurare il valore aggiunto di WIL per gli Stakeholder.

5.1. Definire e misurare il valore aggiunto di WIL per gli Stakeholders

Definire e misurare il valore aggiunto di WIL per gli stakeholder è uno sforzo multiforme. Richiede una comprensione globale delle diverse aspettative e dei risultati ricercati da ciascun gruppo di stakeholder. Ecco i passaggi per guidare questo processo:

- *Identificare le metriche chiave.* Iniziare identificando le metriche e gli indicatori chiave che si allineano con gli scopi e gli obiettivi di ciascuna parte interessata.
- *Raccolta e analisi dei dati.* Implementare solidi meccanismi di raccolta e analisi dei dati per monitorare i progressi e misurare il valore aggiunto di WIL. Ciò può comportare sondaggi, interviste, meccanismi di feedback e valutazioni delle prestazioni.
- *Benchmarking.* Confronta i risultati dei programmi WIL con i benchmark e le migliori pratiche. Il benchmarking può fornire preziose informazioni sull'efficacia del programma e sul suo impatto sulle parti interessate.
- *Analisi costi-benefici.* Valutare gli investimenti finanziari effettuati nei programmi WIL e confrontarli con i benefici tangibili realizzati dalle parti interessate. Questa analisi costi-benefici può fornire un quadro chiaro del valore aggiunto.



Definire alcune metriche chiave

Di seguito, presentiamo alcune metriche che possono servire come base per comprendere come misurare il valore aggiunto di un programma WIL per i diversi stakeholder.

Istituzioni educative

Indice di Educazione Inclusiva (Inclusive Education Index): Misura il livello di inclusività nell'istituto educativo conducendo sondaggi regolari tra studenti, docenti e personale. Valuta fattori quali la disponibilità di servizi di accessibilità, la promozione della diversità e dell'inclusione nei programmi di studio e il senso generale di appartenenza tra diversi gruppi di studenti.

Tasso di successo dei laureati (Graduate success rate). Misura il tasso di successo dei laureati del programma WIL in termini di garanzia di un impiego nel loro campo, promozioni o avanzamenti di carriera significativi entro un periodo di tempo specifico dopo la laurea.

Qualità dei programmi educativi (Quality of educational programs). Valuta i miglioramenti nella qualità del programma educativo sulla base del feedback e delle intuizioni acquisite dalle esperienze WIL, migliorando il curriculum e i metodi di insegnamento dell'istituto.

Studenti

Tasso di occupazione (Employment rate). Misura la percentuale di studenti che ottengono un impiego nel proprio campo di studio entro un periodo di tempo specificato dopo aver completato un programma WIL, che riflette l'impatto del programma sulle prospettive di carriera degli studenti.

Sviluppo di competenze (Skill development). Valutare l'acquisizione di competenze specifiche durante l'esperienza WIL attraverso valutazioni pre e post-programma, mettendo in mostra le competenze acquisite.

Esperienza di apprendimento migliorata (Enhanced learning experience). Sondaggi tra gli studenti per valutare in che modo WIL ha arricchito la loro esperienza di apprendimento complessiva, contribuendo alla crescita personale e professionale.

Aziende, ONG, e organizzazioni del terzo settore:

Risultati di Progetto (Project outcomes). Valuta i risultati tangibili dei progetti o del lavoro completato dai partecipanti WIL, come il lancio di nuove iniziative, l'aumento delle entrate, il risparmio sui costi o l'impatto sociale.

Impatto sui talenti (Talent impact). Misura l'efficacia dei programmi WIL nella creazione di una pipeline di talenti per le organizzazioni monitorando il numero di ex partecipanti WIL assunti per posizioni a tempo pieno.

Indice di cultura lavorativa inclusiva (Inclusive workplace culture index). Misura l'inclusività della cultura del luogo di lavoro conducendo sondaggi regolari tra i dipendenti. Questo parametro aiuta l'azienda a valutare l'efficacia dei suoi sforzi nel promuovere una cultura inclusiva e può guidare iniziative e miglioramenti continui.

Docenti e Istruttori

Miglioramento del curriculum (Curriculum enhancement). Valuta l'impatto delle esperienze WIL sul miglioramento del curriculum, compresa l'integrazione di esempi del mondo reale e approfondimenti del settore nei corsi.

Soddisfazione dello studente (Student satisfaction). Misura l'impatto degli educatori sul miglioramento della soddisfazione dello studente, confrontandola con il livello base di soddisfazione all'inizio del corso.

Sviluppo professionale del docente (Faculty professional development). Misura le opportunità di sviluppo professionale fornite a docenti e istruttori attraverso il coinvolgimento nei programmi WIL, inclusa la formazione e lo sviluppo delle competenze.

Servizi di supporto

Efficacia dell'accessibilità e sistemazione (Accessibility and accommodation effectiveness). Valuta l'efficacia degli alloggi e delle misure di accessibilità fornite agli studenti durante i programmi WIL, garantendo un sostegno equo.

Progresso dello studente (Student progress). Monitora il progresso e i risultati degli studenti con bisogni speciali che partecipano ad attività WIL, incluso lo sviluppo delle loro competenze e i risultati occupazionali.

Soddisfazione dello studente (Student satisfaction). Raccoglie feedback dagli studenti riguardo alla qualità e all'efficacia dei servizi di supporto durante le loro esperienze WIL, garantendo un miglioramento continuo.

Organizzazioni socio-sanitarie a sostegno dei giovani con bisogni speciali

Impatto del programma (Program impact). Valuta l'impatto dei programmi WIL sui risultati sociali e sanitari dei giovani con bisogni speciali, tra cui il miglioramento delle competenze, dell'indipendenza e del benessere.

Soddisfazione del cliente (Client satisfaction). Conduce sondaggi sulla soddisfazione tra gli studenti supportati da questi organismi per misurare la loro soddisfazione nei confronti dei programmi e dei servizi WIL.

Livello di collaborazione (Collaboration level). Valuta il livello di collaborazione e partenariato tra enti sociali e sanitari e programmi WIL, garantendo l'allineamento con gli obiettivi di supporto.

5.2 Dimostrare i benefici e i risultati del coinvolgimento in WIL

Dimostrare i benefici e i risultati del coinvolgimento di WIL è essenziale per costruire la fiducia e l'impegno delle parti interessate nei confronti di questi programmi. Ecco come mostrare in modo efficace l'impatto positivo:

- *Produzione di Report.* Creare report dettagliati che evidenzino i risultati quantitativi e qualitativi del coinvolgimento di WIL. Questi rapporti dovrebbero essere adattati a ciascun gruppo di stakeholder e dovrebbero articolare chiaramente i benefici ottenuti.
- *Casi studio.* Sviluppare casi di studio che mostrino esempi specifici di esperienze WIL di successo. Evidenziare come queste esperienze abbiano influenzato positivamente gli studenti, le istituzioni educative, i datori di lavoro e la comunità.
- *Testimonianze e conferme.* Raccogliere testimonianze e conferme da parte delle parti interessate che hanno beneficiato direttamente dei programmi WIL. Le storie personali e le conferme possono essere strumenti potenti per illustrare il valore.
- *Rappresentazioni visive.* Utilizza rappresentazioni visive come infografiche, diagrammi e grafici per trasmettere dati e risultati complessi in un modo più accessibile e coinvolgente.
- *Relazioni annuali.* Prendere in considerazione la creazione di report annuali dedicati all'impatto dei programmi WIL, completi di testimonianze, storie di successo e dati statistici. Questi rapporti possono essere condivisi con le parti interessate e la comunità più ampia.

5.3. Presentare storie di successo e impatto sul coinvolgimento degli stakeholder

Per favorire il coinvolgimento delle parti interessate, è fondamentale non solo dimostrare il valore aggiunto di WIL, ma anche mostrare attivamente le storie di successo e l'impatto più ampio del programma. Ecco alcuni modi efficaci per farlo:

- *Narrazioni di successo.* Condividere storie di successo di singoli studenti che hanno avuto successo negli ambienti WIL, evidenziando la loro crescita personale e professionale. Questo umanizza l'impatto di WIL.
- *Impatto sullo sviluppo della carriera.* Illustrare come il coinvolgimento del WIL abbia influenzato positivamente lo sviluppo della carriera degli studenti, mostrando esempi di studenti che si sono assicurati significative opportunità di lavoro.
- *Impegno della comunità.* Sottolineare il modo in cui i programmi WIL contribuiscono a rafforzare la comunità locale. Presentare iniziative o progetti intrapresi dagli studenti che hanno fatto una differenza tangibile nella comunità.

- *Eventi di coinvolgimento.* Organizzare eventi di coinvolgimento, come seminari, tavole rotonde o conferenze, in cui le parti interessate possono condividere le loro esperienze e approfondimenti relativi al coinvolgimento di WIL
- *Piattaforme interattive.* Creare piattaforme online interattive o canali di social media in cui le parti interessate possano interagire con storie di successo, condividere le proprie esperienze e connettersi con gli altri coinvolti in WIL.



Storie per ispirarvi

In questo caso di studio, vi mostriamo l'impatto di una iniziativa WIL che ha portato una trasformazione positiva a studenti, istituti di istruzione, datori di lavoro e comunità.

Il programma

Questa iniziativa pionieristica WIL, nota come programma "Tech Innovators for Community", è stata istituita attraverso la collaborazione tra un'università locale, diverse società tecnologiche e organizzazioni comunitarie. La sua missione principale è quella di responsabilizzare i giovani con disabilità visive che si trovano ad affrontare bassi tassi di occupazione. Il programma è incentrato sul coinvolgimento di questi giovani adulti in progetti di sviluppo di app accessibili (AAP) volti a migliorare l'indipendenza e la qualità della vita delle persone con disabilità visive.

Risultati positivi

Studenti

Miglioramento delle competenze. I partecipanti al WIL hanno acquisito competenze pratiche direttamente applicabili alla loro carriera, aumentando significativamente la loro competitività nel mercato del lavoro..

Crescita personale. Gli studenti hanno riportato miglioramenti sostanziali nella fiducia in se stessi, nell'adattabilità e nelle capacità di risoluzione dei problemi mentre affrontavano le sfide del mondo reale.

Opportunità di carriera. Un numero notevole di partecipanti al WIL si è assicurato offerte di lavoro da aziende partner anche prima della laurea, abbattendo le barriere all'occupazione per le persone con disabilità visive..

Istituzioni educative

Miglioramento della reputazione. la reputazione dell'Università come centro per l'apprendimento esperienziale e il coinvolgimento della comunità ha registrato un notevole impulso.

Miglioramento dell'apprendimento. I programmi WIL hanno elevato la qualità complessiva dell'istruzione fornendo agli studenti un'esperienza di apprendimento completa e pratica.

Aumento delle iscrizioni. Il clamoroso successo del programma ha attirato un aumento delle iscrizioni ai corsi correlati, ampliando ulteriormente l'accesso all'istruzione per le persone con disabilità visive.

Datori di lavoro

Forza lavoro qualificata. Le aziende partner hanno avuto accesso a un pool di persone talentuose e motivate, competenti nelle tecnologie rilevanti per il settore.

Innovazione. I partecipanti al WIL hanno introdotto nuove prospettive e idee innovative sul posto di lavoro, rivitalizzando la cultura aziendale.

L'impegno della comunità. I datori di lavoro hanno ricevuto riconoscimento e buona volontà dalla comunità per il loro coinvolgimento attivo nello sviluppo dei giovani, consolidando il loro impegno verso la responsabilità sociale delle imprese.

Comunità

Crescita economica. Il programma ha stimolato la crescita economica creando opportunità di lavoro, favorendo la crescita delle imprese locali e attirando investimenti.

Gioventù emancipata. I giovani della comunità hanno avuto accesso a risorse educative e tutoraggio, coltivando un senso di speranza e aspirazione.

Conclusione

Questo caso di studio serve come testimonianza di come un programma WIL ben strutturato possa fungere da catalizzatore per un cambiamento positivo. Fornendo agli studenti competenze essenziali, migliorando la reputazione degli istituti di istruzione, fornendo ai datori di lavoro talenti di alto livello e arricchendo la comunità, le iniziative WIL creano uno scenario simbiotico vantaggioso per tutti che dà potere agli individui e trasforma le società..



Condividere i risultati

Non perdere l'opportunità di condividere le tue storie WIL con il tuo pubblico attraverso i tuoi social network.



🌟 Novità entusiasmanti! 🚀 Il nostro programma di sviluppo di app accessibili ha aggiunto un valore incredibile alla comunità. 📱👥 Studenti con problemi visivi + Aziende tecnologiche + Organizzazioni comunitarie = Soluzioni tecnologiche trasformative!🌐

Scopri come stiamo facendo la differenza. Unisciti a noi! #InnovationForAll #WIL

6. Risorse e strumenti

In questa sezione forniamo un modello di accordo di collaborazione educativa e modelli di questionari che possono servire come base per valutare l'esperienza WIL dal punto di vista delle varie parti interessate.

6.1. Template per Accordo

Sotto puoi trovare un esempio di accordo di cooperazione educativa.



Adattare il template alle vostre esigenze

Accordo di cooperazione educativa tra [inserire nome centro didattico], [inserire nome organizzazione ospitante] e [inserire nome studente] per la realizzazione di un progetto educativo. Parti presenti

Da un lato, il signor/signora. [inserire il nome della persona responsabile dell'istituto scolastico].

D'altra parte, il signor/signora. [inserire il nome del responsabile del soggetto esterno] e lo studente [inserire nome studente], studente di [inserire corso di laurea dello studente], di seguito denominato "lo studente".

DICHIARANO:

1. Il presente accordo è regolato dalla [inserire riferimenti alla normativa della propria area geografica], che regola i termini e le condizioni per l'inclusione dei soggetti partecipanti ai programmi di formazione.
2. L'entità collaboratrice è interessata a collaborare con [inserire il nome dell'istituto scolastico] e riconosce la necessità che gli studenti acquisiscano esperienza pratica nel mondo del lavoro. Pertanto ritengono che la collaborazione reciproca sia nel miglior interesse.

ACCORDO

1. Oggetto della presente convenzione è stabilire le modalità di collaborazione affinché lo studente [inserire il nome dello studente] possa svolgere tirocini curriculari o extracurriculari presso le strutture dell'ente collaborante.

2. L'espletamento di tali tirocini non costituisce alcun rapporto di lavoro tra l'ente collaboratore e lo studente. Non sono ammessi a svolgere stage presso l'ente collaboratore gli studenti che abbiano un rapporto contrattuale in essere con l'ente collaboratore.
3. L'ente collaboratore può fornire allo studente assistenza finanziaria sotto forma di borsa di studio. In caso di tale accordo, l'importo e la modalità di pagamento saranno specificati nel progetto di formazione. Se lo studente riceve un compenso sotto forma di stipendio o borsa di studio, l'azienda dovrà rispettare le normative applicabili [includere, se applicabile, riferimenti al quadro normativo della propria area geografica].
4. La collaborazione prevista dal presente accordo è delineata in un progetto didattico, che dovrà essere allegato con separato documento. Il progetto formativo dovrà essere verificato e sottoscritto dai responsabili del tirocinio studentesco di ciascuna parte, nonché dallo studente. Il progetto formativo, che ha la stessa durata del periodo di tirocinio, deve prevedere disposizioni per la tutela dei dati personali dello studente, un accordo di riservatezza tra il soggetto collaboratore e lo studente, la copertura assicurativa dello studente, informazioni riguardanti la sicurezza e la sicurezza del soggetto collaboratore, norme per la prevenzione dei rischi professionali.
5. Tutorato accademico. Lo studente avrà come tutor accademico presso [inserire il nome del tutor universitario], responsabile della supervisione efficace del progetto formativo, fornendo supporto allo studente nella preparazione della relazione e conducendo il processo di valutazione del tirocinio.
6. Tutorato presso l'Ente Collaboratore. L'ente collaboratore nominerà, tra i propri professionisti, un tutor che avrà il compito di guidare e supervisionare il lavoro dello studente, fornire informazioni sull'organizzazione e il funzionamento dell'ente collaboratore, stabilire il piano di lavoro e rilasciare la relazione finale di valutazione del lavoro svolto, tirocinio secondo il modello dell'università.
7. Piano di Monitoraggio e Criteri di Valutazione. La valutazione accademica sarà di esclusiva responsabilità del tutor accademico. Tuttavia, al termine del progetto formativo, e secondo il modello fornito dall'Ateneo, il tutor dell'ente collaboratore rilascerà un rapporto finale di valutazione sulle competenze generiche e specifiche delineate nel progetto formativo. I criteri di valutazione saranno specificati nel progetto educativo, tenendo conto della natura del progetto educativo.
8. Risoluzione anticipata. Lo studente si impegna a comunicare all'ente collaboratore, con un preavviso minimo di 15 giorni, la propria intenzione di recedere dal progetto formativo prima della data di conclusione prevista.
9. Politica sui congedi studenteschi. Lo studente può assentarsi per il tempo necessario a causa di obblighi accademici o di partecipazione ad organi di governo e rappresentanza dell'Ateneo, motivi di salute, o altri casi concordati con l'ente collaboratore e l'Università.
10. Cause di risoluzione. Le possibili cause di risoluzione del presente contratto sono le seguenti:
 - i. Scadenza dell'accordo.
 - ii. Cessazione del rapporto accademico tra lo studente e [inserire il nome dell'istituzione scolastica].

iii. Accordo reciproco delle parti.

iv. Inosservanza degli obblighi assunti dalle parti nel presente accordo.

v. Cause generali stabilite dalla normativa applicabile.

11. cause di espulsione degli studenti. I motivi di espulsione dello studente includono:

i. Grave violazione degli obblighi stabiliti nella clausola sette del presente accordo.

ii. Comportamento scorretto da parte dello studente.

12. Situazioni di discriminazione o molestie. I progetti educativi devono essere realizzati sulla base di principi di uguaglianza, non discriminazione e un approccio di tolleranza zero nei confronti delle molestie.

13. Diritti di proprietà intellettuale e industriale. Lo studente ha diritti di proprietà intellettuale e industriale sui compiti, sulle ricerche svolte o sui risultati ottenuti, in conformità con la legislazione pertinente.

14. Durata del contratto. Il presente accordo avrà efficacia dal giorno della sua sottoscrizione ed avrà una durata di [inserire la durata del progetto formativo]. Tuttavia, prima della sua scadenza, le parti possono concordare espressamente la sua proroga alle condizioni che ritengono opportune e nel quadro della legislazione applicabile.

15. Quadro giuridico e risoluzione dei conflitti. Eventuali divergenze e disaccordi che dovessero sorgere nell'interpretazione e nell'applicazione del presente accordo, nonché qualsiasi altro aspetto del rapporto instaurato tra le due istituzioni non previsto nel presente accordo, saranno risolti congiuntamente dalle parti. Se ciò non è possibile, si sottopone alla giurisdizione del contenzioso amministrativo.

Le parti interessate sottoscrivono il presente accordo nel luogo e nella data sotto indicati.

6.2. Template e strumenti per la programmazione e la valutazione

Avere accesso alle risorse e agli strumenti giusti è determinante per il successo dell'implementazione delle attività WIL. In questa sezione, prendiamo in considerazione sondaggi di feedback per raccogliere riscontro da studenti, educatori e partner organizzativi per valutare l'efficacia delle esperienze WIL e identificare le aree di miglioramento. La raccolta di feedback da parte di vari stakeholder coinvolti nei programmi WIL fornisce preziose prospettive e approfondimenti. Senza questo feedback è impossibile individuare aree di miglioramento e costruire relazioni durature nel tempo.

Considera questi approcci per raccogliere feedback:

- *Sondaggi tra gli studenti.* Amministrare sondaggi agli studenti per acquisire le loro esperienze, sfide e suggerimenti per il miglioramento durante le attività WIL.
- *Feedback dell'educatore e del supervisore.* Chiedere feedback agli educatori e ai supervisori sul posto di lavoro in merito alle prestazioni, al coinvolgimento e alle aree di crescita degli studenti.
- *Feedback dei partner organizzativi.* Sollecitare input dai partner organizzativi per valutare l'allineamento delle attività WIL con le esigenze e le aspettative del settore. Le istituzioni educative hanno il compito di raccogliere feedback dalle aziende e dalle ONG in cui gli studenti sono impegnati nelle attività WIL



Questionario per studenti (esempio)

Grazie per aver accettato di valutare il nostro programma WIL. Il tuo feedback ci aiuterà a migliorare la qualità del nostro programma e a garantire che soddisfi le esigenze dei partecipanti.

Rispondi alle seguenti domande in base alla valutazione della tua esperienza

1. Quanto ritieni rilevanti le attività WIL per le tue aspirazioni di carriera attuali o future?

Non rilevante	Poco rilevante	Abbastanza rilevante	Molto rilevante	Totalmente rilevante
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

2. In che misura ritieni che le attività WIL ti abbiano aiutato ad acquisire conoscenze e competenze rilevanti per entrare nel mercato del lavoro?

Non rilevante	Poco rilevante	Abbastanza rilevante	Molto rilevante	Totalmente rilevante
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

3. Quanto le attività WIL si sono allineate al tuo stile di apprendimento e alle tue preferenze?

Per niente	Abbastanza bene	Moderatamente bene	Molto bene	Totalmente bene
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

4. In che misura le attività WIL si sono allineate ai risultati e agli obiettivi di apprendimento dichiarati?

Per niente	Abbastanza	Moderatamente	Molto	Completamente
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

5. Quanto sono state coerenti le attività WIL in termini di raggiungimento dei risultati e degli obiettivi di apprendimento attesi?

Non coerenti	Abbastanza coerenti	Moderatamente coerenti	Molto coerenti	Completamente coerenti
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

6. Quanto flessibili e adattabili sono stati i metodi e gli strumenti utilizzati nelle attività WIL per garantire pari accesso alle vostre esigenze?

Per niente accessibili e adattabili	Abbastanza accessibili e adattabili	Moderatamente accessibili e adattabili	Molto accessibili e adattabili	Completamente accessibili e adattabili
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

7. Come valuteresti l'efficacia delle sessioni di formazione e orientamento pre-WIL nel prepararti ad affrontare le sfide specifiche legate alla tua disabilità?

Molto inefficacy	Inefficaci	Neutre	Efficaci	Molto efficaci
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

8. Quanto sei soddisfatto dell'esperienza WIL complessiva?

Molto insoddisfatto	Abbastanza insoddisfatto	Neutro	Abbastanza soddisfatto	Molto soddisfatto
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

9. In che misura ritieni che le attività WIL ti abbiano aiutato a sviluppare una comprensione e un apprezzamento più profondi della diversità e dell'inclusione sul posto di lavoro?

Per niente	Abbastanza	Moderatamente	Molto	Totalmente
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

10. Con quale probabilità consiglierai le attività WIL ad altri?

Per niente probabile	Improbabile	Neutro	Abbastanza probabile	Molto probabile
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

11. Quali aspetti di WIL trovi particolarmente utili o stimolanti? Per favore descrivi.

12. Come potremmo migliorare WIL per soddisfare meglio le tue esigenze ed essere più efficaci?

Grazie per aver dedicato del tempo per completare questo questionario. Il tuo feedback come valutatore esterno è prezioso per noi e apprezziamo il tuo contributo.



Questionario per docent, staff e organizzazioni esterne (esempio)

Grazie per aver accettato di valutare il nostro programma WIL. Il tuo feedback ci aiuterà a migliorare la qualità del nostro programma e a garantire che soddisfi le esigenze dei partecipanti.

Rispondi alle seguenti domande in base alla valutazione della tua esperienza

1. Quanto ritieni che le attività WIL siano rilevanti per gli studenti con bisogni speciali nelle loro aspirazioni di carriera attuali o future?

Non rilevante	Poco rilevante	Abbastanza rilevante	Molto rilevante	Totalmente rilevante
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

2. In che misura ritieni che le attività WIL aiutino gli studenti con bisogni speciali ad acquisire conoscenze e competenze rilevanti per aiutarli a entrare nel mercato del lavoro?

Non rilevante	Poco rilevante	Abbastanza rilevante	Molto rilevante	Totalmente rilevante
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

3. Quanto le attività WIL si allineano ai diversi stili di apprendimento e preferenze?

Per niente	Abbastanza	Moderatamente	Molto	Completamente
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

4. In che misura il WIL si è allineato ai risultati e agli obiettivi di apprendimento dichiarati?

Per niente	Abbastanza	Moderatamente	Molto	Completamente
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

5. Quanto le attività WIL sono coerenti in termini di raggiungimento dei risultati e degli obiettivi di apprendimento attesi?

Non coerenti	Abbastanza coerenti	Moderatamente coerenti	Molto coerenti	Completamente coerenti
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

6 Quanto sono flessibili e adattabili i metodi e gli strumenti utilizzati nelle attività WIL per garantire parità di accesso agli studenti con bisogni speciali?

Per niente accessibili e adattabili	Abbastanza accessibili e adattabili	Moderatamente accessibili e adattabili	Molto accessibili e adattabili	Completamente accessibili e adattabili
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

7. Come valuteresti la collaborazione e la comunicazione tra educatori e datori di lavoro nell'implementazione degli adattamenti e del sostegno agli studenti con bisogni speciali?

Molto scarso	Scarso	Neutrale	Buono	Molto buono
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

8. Quanto sei soddisfatto dell'esperienza WIL complessiva?

Molto insoddisfatto	Abbastanza insoddisfatto	Neutro	Abbastanza soddisfatto	Molto soddisfatto
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

9. In che misura ritieni che il WIL aiuti a sviluppare una comprensione e un apprezzamento più profondi della diversità e dell'inclusione nella tua istituzione?

Per niente	Abbastanza	Moderatamente	Molto	Completamente
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

10. Con quale probabilità consiglierai le attività WIL ad altri?

Per niente probabile	Improbabile	Neutro	Abbastanza probabile	Molto probabile
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

12. Quali aspetti di WIL trovi particolarmente utili o stimolanti? Per favore descrivi.

12. Come potremmo migliorare il WIL per soddisfare meglio le esigenze degli studenti con bisogni speciali e aumentare l'efficacia del WIL?

Grazie per aver dedicato del tempo per completare questo questionario. Il tuo feedback è prezioso per noi e apprezziamo il tuo contributo.



Storie per ispirarvi

Di seguito mostriamo l'utilità dell'indagine precedente nell'individuare le problematiche che influiscono sul coinvolgimento degli stakeholder. Non è un caso reale..

Il caso

L'Università di Marte analizza i risultati del sondaggio del programma WIL per identificare problemi e opportunità. Quindici aziende hanno partecipato al sondaggio valutando la loro esperienza.

Risultati dei questionari

In risposta alla domanda 1, circa l'80% delle aziende partecipanti ritiene che le attività WIL siano molto rilevanti per gli studenti con bisogni speciali. Per la domanda 2, circa il 75% delle aziende ritiene che le attività WIL aiutino efficacemente gli studenti con bisogni speciali ad acquisire conoscenze e competenze. Le aziende percepiscono favorevolmente l'allineamento con i diversi stili di apprendimento, con oltre il 60% che lo valuta come "Molto bene" o "Estremamente bene".

In risposta alla domanda 4, circa il 70% delle aziende intervistate ha riscontrato un forte allineamento tra le attività WIL e i risultati e gli obiettivi dell'apprendimento. La domanda 5 ha mostrato che circa il 65% degli intervistati ha indicato la qualità del programma. Inoltre,

nella domanda 6, circa il 70% delle aziende ritiene che i metodi e gli strumenti utilizzati siano altamente flessibili e adattabili. Tuttavia, la domanda 7 ha prodotto opinioni contrastanti sulla collaborazione e comunicazione tra educatori e datori di lavoro, con il 20% che ha offerto valutazioni positive e il 40% che suggerisce margini di miglioramento. Infine, la domanda 8 ha evidenziato una soddisfazione complessivamente positiva.

Problema rilevato: scarsa soddisfazione per la collaborazione..

Spiegazione

I risultati del sondaggio hanno evidenziato un problema significativo sotto forma di scarsa soddisfazione nei confronti della collaborazione e della comunicazione tra educatori e datori di lavoro, con circa il 40% delle aziende che valuta questo aspetto come "neutro". Ciò indica potenziali sfide nello stabilire canali di comunicazione efficaci e sforzi di collaborazione all'interno del programma WIL.

Impatto sul coinvolgimento degli Stakeholders

Una comunicazione e una collaborazione inadeguate tra educatori e datori di lavoro possono ostacolare il successo dell'integrazione degli studenti sul posto di lavoro e influenzare la qualità dell'esperienza di apprendimento. Ciò, a sua volta, può portare a un ridotto coinvolgimento delle parti interessate, poiché entrambe le parti potrebbero diventare meno motivate a partecipare attivamente.

Azione raccomandata

Per affrontare il problema della scarsa soddisfazione nei confronti della collaborazione, possono essere implementate diverse azioni. Per esempio:

- Comunicazione migliorata con riunioni regolari e sessioni di feedback.
- Organizzare sessioni di formazione per educatori e datori di lavoro per migliorare la loro comprensione dei reciproci ruoli e responsabilità.

Adottando queste azioni consigliate, il programma WIL può migliorare la collaborazione tra le parti interessate, portando a migliori risultati del programma e ad un maggiore coinvolgimento delle parti interessate.

7. Conclusioni

Attraverso questa guida, abbiamo intrapreso un viaggio per svelare le complessità del coinvolgimento degli stakeholders nel contesto dei programmi WIL per studenti con bisogni speciali e disabilità. Il nostro obiettivo condiviso è stato quello di promuovere un ecosistema WIL più inclusivo e accessibile che consenta a tutti gli individui di prosperare. In tal modo, abbiamo esposto diversi punti chiave che sottolineano l'importanza del nostro impegno:

1. *Guida olistica.* Questa guida ha fornito una guida completa, riconoscendo le sfide e le opportunità uniche presentate dai programmi WIL per gli studenti con bisogni speciali e disabilità. Può essere utile come tabella di marcia per creare esperienze significative e trasformativa che non lasciano nessuno indietro.
2. *Inclusività come pietra angolare.* Abbiamo sottolineato il ruolo centrale dell'inclusività nel plasmare ambienti di apprendimento in cui tutti gli studenti possano partecipare attivamente e avere successo.
3. *Il potere di una comunicazione efficace.* Il successo del coinvolgimento degli stakeholder si basa su una comunicazione efficace.
4. *Co-progettazione per il successo.* Durante la nostra esplorazione del coinvolgimento delle parti interessate nei programmi WIL per studenti con bisogni speciali e disabilità, dobbiamo sottolineare il ruolo fondamentale della co-progettazione. La co-progettazione non è solo una pratica; è la base stessa su cui si costruisce un impegno di successo.
5. *Dimostrare valore tangibile.* Infine, abbiamo esplorato il valore aggiunto dei programmi WIL per tutte le parti interessate. Questi programmi sono trasformativi e offrono vantaggi che vanno oltre l'ambito dell'istruzione. Questa guida vi incoraggia a mostrare i risultati e i vantaggi tangibili che il coinvolgimento di WIL porta a educatori, studenti, datori di lavoro e alla comunità in generale.

In conclusione, esprimiamo il nostro più profondo apprezzamento per il vostro impegno nel migliorare il panorama educativo per gli studenti con bisogni speciali e disabilità. Mentre intraprendete il vostro viaggio per implementare le strategie e gli approfondimenti condivisi in questa guida, vi invitiamo a considerare il profondo impatto che i vostri sforzi avranno sulla vita di questi studenti e sulla comunità più ampia.

Insieme, siamo architetti del cambiamento, creatori di opportunità e campioni di inclusività. Possa questa guida fungere da risorsa preziosa e possa la vostra dedizione al coinvolgimento delle parti interessate in WIL continuare a plasmare un futuro più luminoso e inclusivo per tutti. Il vostro lavoro non è solo significativo, è trasformativo e mantiene la promessa di un mondo in cui ogni individuo può prosperare, indipendentemente dalle sue capacità o sfide

8. Bibliografia

- ADA (2023). Rehabilitation Act, 29 CFR Part 1630. Visual Disabilities in the Workplace and the Americans with Disabilities Act. Retrieved from <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/visual-disabilities-workplace-and-americans-disabilities-act>
- Cocks, E., & Thoresen, S. H. (2013). *Barriers and facilitators affecting course completions by apprentices and trainees with disabilities*. National Centre for Vocational Education Research. Co-operative Education and Work-Integrated Learning Canada (CEWIL Canada). (2018). WIL definitions. Retrieved October 4, 2018 from: https://www.cewilcanada.ca/Library/Rebrand_CEWIL/WIL-Def-Final.pdf.
- Dollinger, M., Finneran, R., & Ajjawi, R. (2022). Exploring the Experiences of Students with Disabilities in Work-Integrated Learning *Journal of Higher Education Policy and Management*. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2129317>
- Fleming, J., & Hay, K. (2021). Understanding the Risks in Work-Integrated Learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 22(2), 167-181.
- Fleming, J., Ferns, S. J., & Zegwaard, K. E. (2023). Benefits of work-integrated learning for host organizations. In *The Routledge International Handbook of Work-Integrated Learning* (pp. 113-130). Routledge.
- Heron, R. (2005). *Job and work analysis: Guidelines on identifying job for persons with disabilities*. International Labour Organization.
- Itano-Boase, M., Wijesingha, R., Cukier, W., Latif, R., & Hon, H. (2021). Exploring Diversity and Inclusion in Work-Integrated Learning: An Ecological Model Approach. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 22(3), 253-269.
- McRae, N., & Johnston, N. (2016). The development of a proposed global work-integrated learning framework. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 17(4), 337-348.
- McRae, N., Pretti, T. J., & Church, D. (2018). Work-integrated learning quality framework, AAA. *Waterloo: University of Waterloo, Centre for the Advancement of Cooperative Education*. Accessed June, 23, 2019.
- Punch, R. (2016). Employment and adults who are deaf or hard of hearing: Current status and experiences of barriers, accommodations, and stress in the workplace. *American annals of the deaf*, 161(3), 384-397.

Zwilling, M., & Levy, B. (2022). How Well Environmental Design Is and Can Be Suited to People with Autism Spectrum Disorder (ASD): A Natural Language Processing Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5037. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19095037>

Autori: IN-WORK project

Contatto: info@in-work-project.eu

Citazione: IN-WORK project (2023). Methodological guidelines for stakeholder engagement (D2.3). Inclusive Communities at Work (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Retrieved from <https://www.in-work-project.eu/>

Questo document è disponibile solo elettronicamente.

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

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

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

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